



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Ambientes laborales: la percepción de la restauración
psicológica, el clima y el compromiso organizacional,
un estudio correlacional en una muestra de
trabajadores formales de la Ciudad de México y Zona
Metropolitana

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
PRESENTA

María Isabel González Rojas

Directora: Dra. Alejandra García Saisó

Revisor: Dr. Octavio Salvador Ginez

Sinodales:

Dr. Ángel Jaime Grados Espinosa

Dra. Juana Patlán Pérez

Dr. Emmanuel Martínez Mejía



Ciudad Universitaria, CDMX 2024



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.

A Mary, mi mamá.

A Gustavo.

Por tanto amor vertido en los detalles cotidianos.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que su posibilidad significa grandes cosas para aquellos que desean una educación de calidad y que no pueden permitírselo, por ser esperanza para muchos de nosotros.

A la Dra. Alejandra García Saisó, por su paciencia durante estos años, la amabilidad y la disposición de siempre poder llegar a buen puerto mediante la dirección de este trabajo, porque sin saberlo, llegó hablando de la construcción de espacios laborales en el momento en que más lo necesitaba para guiarme durante la carrera.

A los Doctores Octavio Salvador Ginez, Juana Patlán Pérez y Emmanuel Martínez Mejía por aceptar ser parte de este comité, así como la lectura, revisión y explicación en este trabajo, por sus atinadas observaciones para el método y explicación numérica y por sus comentarios para robustecer esta investigación.

Al Dr. Jaime Grados Espinosa, por ser ejemplo de cómo hacer las cosas con cariño y profesionalismo, por guiarme y permitirme ser parte de su equipo, además de confiar en mí para trabajar juntos y no soltarme durante estos años, por su insistencia, cariño y enseñanzas que van más allá de lo profesional, por las presiones, los comentarios, las retroalimentaciones que me han permitido crecer como profesional y como persona. Siempre a usted mi gratitud, admiración y cariño.

A la Mtra. Blanca Reguero Reza, por estar durante el proceso, siempre preguntando y estando pendiente de mis avances, así como de las posibilidades, además de enseñarme, al igual que a muchos que hemos tenido la fortuna de convivir con usted, que los principios, tanto Universitarios como personales, siempre pueden más; por el cariño y las consideraciones que ha tenido conmigo, por ser escucha y *chacoteadora*.

A Mónica y a Julieta, por permitirme ser parte de un entorno de trabajo amable y cariñoso, por enseñarme que existen ambientes sanos, con apoyo y respaldo en el trabajo. Gracias por aceptarme con tanto gusto y guiarme con consejos y puntos de vista.

A mis amistades Selene, Jessica, Ana, Jorge y Ricardo, por sus aportes, su escucha y acompañamiento durante las crisis que puede llegar a dejar la marea que ha sido este trabajo, por su amistad, cariño y paciencia.

A la señora Adriana Padilla, por confiar en mí y en que era posible terminar esta investigación, por ir con sus papelitos y su celular pidiendo el apoyo para completar la batería que me daría parte de mis datos, por el apoyo incondicional, el amor y la confianza que ha tenido conmigo desde el día uno, por abrirme las puertas de su casa y de su corazón, por

aceptarnos a mi madre y a mí, además de siempre estar atenta a los detalles; por las consideraciones y la paciencia, las pláticas y por el gusto de poder haberla conocido.

A Gustavo Serrano por su amor, confianza, cariño y regaños, por abrirme espacio con sus personas importantes y hacerme parte de sus sueños y anhelos, por las tazas de café, la comida, las pláticas y el habitar, por tener confianza en mí cuando ni yo la tenía y hacérmelo ver, por sus esperas, sus presiones y las risas. Por todo el tiempo vivido y por las esperanzas del futuro. Por ayudarme a abrir un espacio en donde pude concentrarme y tener el tiempo suficiente para terminar esta tesis y seguir subsistiendo, por pensar en mí en el Cantábrico y en la hora pico del metro. Por compartir y por estar. Ojalá la vida nos dé lo suficiente siempre y que lo podamos compartir y disfrutar, que sigamos dando pasos, pequeños o grandes. “En la memoria, en el acto y en el proyecto, juntos”. Con todo el amor y el agradecimiento siempre.

Y cierro con la persona a la que le debo y agradezco todo. A mi madre, María Dolores, que siempre me ha impulsado a querer una vida mejor para ambas, esta tesis está hecha para ella con la esperanza de la mejora. Por siempre estar, por escucharme y guiarme a pesar de que diga que soy muy independiente. Por levantarse tan temprano – y a veces dormirse tan tarde– para enseñarme a cumplir con mis responsabilidades, por criarme de la manera en la que solamente ella pudo y por tener las agallas de hacerlo sola y hacerlo bien. Por tener siempre el cuidado conmigo, por procurar siempre mi bienestar y hacer las cosas por y para mí, por esmerarse tanto en que pudiera tener una educación, porque sin sus cuidados y sus detalles, no hubiera logrado llegar hasta aquí. Gracias siempre, porque en cotidiano me dices que me quieres y me procuras, por tus preocupaciones, por tus ideas y por los sándwiches, porque es un privilegio contar contigo y poder agradecerte, espero que la vida me dé la oportunidad de poder corresponder aunque sea un poco a todo lo que has logrado hacer conmigo. Gracias, mamá.

INTRODUCCIÓN	1
1. Las Organizaciones su Ambiente: La Influencia del Ambiente Físico y Social en el Trabajador	5
1.1 LAS ORGANIZACIONES	5
1.1.1 <i>El Trabajo y las Organizaciones</i>	7
1.1.1.1 Fordismo, Taylorismo y Fayolismo.	8
1.1.1.2 Burocracia.	10
1.1.1.3 Toyotismo.....	12
1.1.1.4 Globalización.	13
1.1.2 <i>Tipos de Organizaciones</i>	14
1.2 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	16
1.2.1 <i>Salud en el Trabajo y Factores de Riesgo Psicosocial</i>	19
1.3 AMBIENTES LABORALES.....	22
1.3.1 <i>Cultura Organizacional</i>	24
1.3.2 <i>Clima Organizacional</i>	26
1.3.2.1 Elementos del Clima Organizacional	29
2. El Compromiso de los Trabajadores.....	33
2.1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	35
2.1.1 <i>Diferencia entre Compromiso Organizacional (Commitment) y Compromiso Laboral (Engagement)</i>	38
2.1.2 <i>Componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen</i>	40
2.1.2.1 Compromiso Afectivo.	44
2.1.2.2 Compromiso de Continuidad.	44
2.1.2.3 Compromiso Normativo.....	45
2.2 ELEMENTOS QUE IMPIDEN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	46
2.2.1 <i>Apego Laboral</i>	47
2.2.2 <i>Implicación/Involucramiento en el Trabajo y Compromiso Laboral</i>	49
2.2.3 <i>Estrés Laboral</i>	51

2.2.4 Entornos Laborales Desfavorables	54
3. Restauración Psicológica y la Importancia de los Ambientes Restauradores en las Organizaciones.....	57
3.1 UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE AMBIENTE DESDE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL	58
3.2 PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE	61
3.2.1 <i>Teorías de la Percepción</i>	63
3.2.1.1 Teoría de la Gestalt.	63
3.2.1.2 Teoría Ecológica.....	64
3.2.1.3 Teoría del Funcionalismo Probabilístico	65
3.2.2 <i>Relación Ambiente-Ser Humano</i>	66
3.2.2.1 Modelo Holístico.	66
3.2.2.2 Modelo Ecológico.....	66
3.2.2.3 Modelo de la Persona Total.	67
3.2.2.4 Modelo de Transacción Persona-Ambiente.....	67
3.2.3 <i>Actitudes y Preferencias hacia algún Ambiente</i>	68
3.3 TEORÍA DE LA RESTAURACIÓN DE LA ATENCIÓN	71
3.3.1 <i>Atención Dirigida</i>	72
3.3.2 <i>Atención Involuntaria: Fascinación</i>	74
3.3.3 <i>Restauración Psicológica</i>	75
3.3.3.1 Ambientes Restauradores	77
3.3.3.2 Calidad de Vida en el Trabajo	80
Método.....	84
JUSTIFICACIÓN.....	84
OBJETIVO GENERAL.....	86
<i>Objetivos Específicos:</i>	86
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	86
HIPÓTESIS	87
VARIABLES	88

Definiciones Conceptuales:	88
Definiciones Operacionales:	88
Variables Sociodemográficas.....	89
MUESTRA.....	91
INSTRUMENTOS	91
<i>Escala de Clima Social Organizacional adaptada y validada para la población mexicana de Moos (García-Saisó, Ortega-Andeane & Reyes-Lagunes, 2014).</i>	92
<i>Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada y validada para la población latinoamericana (Arias-Galicia, 2015)</i>	92
<i>Escala de Restauración Percibida adaptada y validada para la población mexicana de Korpela & Hartig (1996 en García-Saisó, 2014)</i>	93
PROCEDIMIENTO	95
<i>Análisis de Datos</i>	96
Estadística Descriptiva.	96
Estadística Inferencial.	96
Resultados	97
PRUEBAS DE ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	97
Variables Sociodemográficas.....	97
Variables Sociodemográficas Personales de la muestra.....	97
Variables Sociodemográficas Referentes al Trabajo de los Participantes	98
Aspectos Físicos Del Espacio De Trabajo.....	100
Aspectos Referentes al Ambiente físico natural o estético.	100
Elementos físicos presentes en la organización.....	100
PRUEBAS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	101
<i>Correlaciones entre los Factores de las Variables Continuas (Clima Social Organizacional, Percepción de la Restauración Psicológica y Compromiso Organizacional)</i>	101
Relación entre los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Clima Social Organizacional.	102

Relación entre los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Compromiso Organizacional.	104
Relación de los factores del Clima Social Organizacional y el Compromiso.	106
Diferencias entre Variables Continuas y Datos Sociodemográficos.	110
Discusión y Conclusiones	113
DISCUSIÓN.....	114
<i>Limitaciones</i>	117
<i>Áreas de Oportunidad y Recomendaciones</i>	119
CONCLUSIONES	120
Referencias.....	126
APÉNDICE 1: BATERÍA CARGADA EN GOOGLE FORMS	144
SECCIÓN 1 DE 6.....	144
SECCIÓN 2 DE 6.....	144
SECCIÓN 3 DE 6.....	145
SECCIÓN 4 DE 6.....	146
SECCIÓN 5 DE 6.....	147
SECCIÓN 6 DE 6.....	148

Introducción

Las condiciones laborales que actualmente se tienen en México ameritan seguir en la búsqueda de mejoras en términos de bienestar y salud para los trabajadores, ya que, aunque existan mejoras en materia legal acerca de cómo hacerlo, la cotidianidad de las personas se puede ver influenciada por elementos de la organización que pueden ayudar o disminuir ciertas capacidades o intenciones que son utilizadas para ejercer las actividades para las que se les contrató en un inicio.

El trabajo es considerado como un elemento fundamental de la sociedad moderna, es una actividad que se lleva a cabo durante un periodo prolongado y que absorbe los horarios de la gran mayoría de los trabajadores; gracias a la remuneración que tiene, es posible mejorar aspectos de la vida cotidiana tanto propia como de las familias, además de ser un punto de socialización a través del cual se pueden aprender y aplicar conocimientos y aptitudes que permitan el desarrollo personal y profesional.

En términos de la Psicología Ambiental, una modificación en el espacio donde se llevan a cabo las actividades de las personas, puede también tener repercusiones en el comportamiento y adaptabilidad de las mismas (Mercado, Urbina y Ortega-Andeane, 1987), si este precepto se suma al estudio de las organizaciones, podría pensarse que los cambios en elementos físicos del lugar de trabajo podrían desencadenar nuevas dinámicas en el clima laboral que sean beneficiosas para las personas que ahí laboran y de la organización en general, teniendo impactos en la salud, el bienestar y la productividad.

Dentro de las organizaciones, algunas veces se dan procesos que pueden verse como negativos o como factores que pueden significar un riesgo para desarrollar enfermedades en las personas, mermas en la producción, daños en el desarrollo de la visión organizacional, baja productividad, entre otros.

Factores como una mala comunicación dentro de la organización, poca claridad en las funciones, falta de apoyo y reconocimiento de parte de los supervisores, salarios que no son compatibles con el modo de vida o con las necesidades sociales, malas gestiones

administrativas, lugares físicos poco ergonómicos o deficientes de elementos claves para el desarrollo de las actividades, pueden tener consecuencias en las personas que van desde el desinterés del trabajador, estrés laboral, falta de compromiso, desgaste de la atención, síndrome de burnout o desarrollo de enfermedades cardiovasculares.

Por lo tanto, los ambientes laborales se han convertido en un objeto a través del cual es posible reflexionar entorno a las repercusiones que pueden tener las condiciones laborales para la salud y el progreso de la organización, ya que el clima laboral alcanza a verse como mediador dentro del desarrollo de la organización y de las personas que se ven involucradas dentro de ella.

Con la finalidad de encontrar alternativas que ayuden a aumentar la calidad de vida en el trabajo o mitigar factores de riesgo psicosocial, esta investigación tuvo como objetivo determinar si existía una relación entre los ambientes que pueden considerarse como restauradores y la existencia del compromiso organizacional, en relación con esta investigación existe un atisbo a la profundidad del tema de parte de Kühnel, Sonnentag y Westman en 2009, quienes exploraron el incremento en el compromiso laboral después de un periodo de descanso de las actividades laborales, diciendo así que el recuperar recursos cognoscitivos mejoraría el compromiso hacia el trabajo.

Los ambientes laborales han sido objeto de estudio, sobre todo el clima laboral, ya que este es el resultado de las percepciones de las condiciones y limitaciones que da la cultura organizacional, las circunstancias que puedan surgir dentro y alrededor de las organizaciones y es considerado desfavorable cuando se empiezan a dar dinámicas que favorezcan la aparición de riesgos psicosociales.

A partir de la escala de ambiente social organizacional propuesta por Moos en 2008, posteriormente adaptada y validada por García-Saisó, Ortega-Andeane y Reyes-Lagunes (2014), se considera que no solamente los elementos psicológicos o sociales tendrán un impacto en la manera de relacionarse de los trabajadores, sino que también la valoración de los espacios y elementos físicos tienen una carga.

Para responder al tema de los espacios físicos, en 1989 Kaplan y Kaplan proponen la Teoría de la Restauración psicológica, la cual hace énfasis en que, acudiendo a elementos presentes en la naturaleza, las personas pueden recuperarse de la fatiga mental a través de aspectos físicos que pueden ser provistos por un determinado sitio.

La fatiga mental y desgaste de la atención también pueden tener consecuencias tanto en las labores del trabajador como en su salud, como por ejemplo, la mala ejecución de algún proceso o desgastarse, llegar a un estrés crónico y la posibilidad de padecer síndrome de desgaste ocupacional, para esto, García Saisó propuso un modelo en 2014 donde se ofrece como posible solución al *burnout* la intervención de espacios físicos que contengan elementos que puedan considerarse restauradores dentro de las organizaciones.

El compromiso organizacional ha sido una variable estudiada dentro del campo de la psicología organizacional, puesto que se considera que aquellos trabajadores que tienen compromiso son quienes van a poder dar los mejores resultados, ya que hay una identificación hacia la organización y las actividades que realiza en el día a día, teniendo así el deseo de permanecer en la organización y no solamente la inercia de llevar a cabo sus actividades.

Para esta investigación se retoma la teoría de tres componentes del compromiso que plantearon Meyer y Allen en 1991, posteriormente adaptada y validada por Arias-Galicia (2015), la cual hace referencia a que la intención de permanecer dentro de la organización se puede ver mediada por el *deseo*, la *necesidad* o el *deber*, e ir más allá de solamente el afecto o identificación hacia la organización.

En el capítulo 1 se encuentra la revisión teórica de temas relacionados con las organizaciones y la Psicología organizacional, destacando la importancia de los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores y conceptos como Cultura y Clima organizacional.

En el capítulo 2 se desarrolla una recopilación del concepto Compromiso organizacional y sus elementos para poder comprender la relevancia que tiene dentro de los

ambientes de trabajo y el impacto que este tiene en la salud y rendimiento de las personas que trabajan.

En el capítulo 3 se detalló un concepto central de esta investigación: La restauración psicológica y las implicaciones que tienen los ambientes con cualidades restauradoras en la generación de dinámicas dentro de las organizaciones, ya que estas pueden tener efectos tanto positivos como negativos dentro de estas.

Se desarrolló en el método la estructura que permitió llevar a cabo la investigación para el logro del objetivo que consistió en identificar si las variables tienen una relación estadísticamente significativa, para esto se definieron variables e hipótesis a probar. En el apartado final de resultados se encuentran a detalle las pruebas que demostraron que sí existen relaciones entre los factores que componen las variables de Percepción de la Restauración Psicológica, Compromiso y Clima organizacional, aceptando las hipótesis alternas planteadas a partir de la pregunta de investigación.

Y para cerrar este trabajo se incluyeron la discusión y conclusiones que permiten cumplir con el trabajo planteado.

1. Las Organizaciones y su Ambiente: La Influencia del Ambiente Físico y Social en el Trabajador

De acuerdo con Arias-Galicia (2015), en Latinoamérica no se ha desarrollado mucha investigación administrativa, sin embargo, ha observado que dentro de las organizaciones en México se han implementado modelos, teorías y procedimientos internacionales con afán de mejorar la productividad, que no necesariamente han hecho algún tipo de cambio, para bien, dentro de la organización, esto por la diferencia cultural que puede haber entre otras latitudes y la mexicana; de tal manera que se puede considerar que un ambiente laboral puede estar en constante cambio en esa búsqueda de innovación hacia los trabajadores.

Considerando lo anterior, se puede decir que el trabajador tendrá que modificar su concepción del lugar en donde trabaja, teniendo que adaptarse al mismo ritmo con el que se efectúan estos cambios, trayendo modificaciones en las actitudes o comportamientos y con la posibilidad de afectaciones en satisfacción, productividad, efectividad y hasta salud (Ley Federal del Trabajo [LFT], 2024).

1.1 Las Organizaciones

De acuerdo con lo expuesto en el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2023), se puede definir organización con diferentes acepciones dependiendo de los términos para los que se esté constituido un grupo, la conveniente para esta investigación es: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines, además de la definición de Thompson (2007), que dice que organización viene del latín organón que hace referencia a un órgano en un sistema o un sistema en sí mismo.

De igual manera, a la organización se le puede considerar como un micro-ambiente limitado por su espacio y tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, actividades, tanto en el medio físico o natural, como de carácter cultural (Salazar-Estrada et al. 2009), del cual, según Baigorri (2023), se espera un funcionamiento que concuerde con lo preconcebido: dependiendo del giro o de la intencionalidad para conseguir diferentes objetivos.

Según Porter, Lawler y Hackman (1975, en Palací, 2005), las organizaciones deben cumplir con ciertas características para considerarse como tales, ya que deben de estar formadas por personas y grupos, buscar conseguir metas y objetivos en común, debe haber funciones diferenciadas entre los grupos, se deben dirigir y coordinar de manera racional y debe haber una permanencia temporal, además, de poder generar dinámicas que permitan un equilibrio que contribuya a que sigan existiendo y calibrando objetivos en relación consigo mismas y con el mundo.

También se puede encontrar una definición que hace referencia a las actividades, en la cual se resalta la disposición, arreglo y orden de recursos – humanos, financieros, físicos, de información– y actividades para cumplir con las metas y objetivos del conjunto (RAE, 2023; Thompson, 2007); en este orden de ideas, Arias Galicia (2015) considera una clasificación para las organizaciones:

- Organizaciones mecanicistas: se observa y trata a las áreas de la organización como engranes de un mecanismo, cada una de las piezas debe trabajar correctamente para lograr la entera funcionalidad; la comunicación es solamente de manera formal y de manera jerarquizada, por lo que, en la mayoría de las ocasiones, provoca que la persona en un puesto sólo conozca lo específico del mismo.
- Organizaciones dinámicas: en este tipo de organización, se considera que todos los elementos tienen apertura y confianza para participar compartiendo ideas y tomando decisiones para que funcione; se cree en la flexibilidad de los planes a corto, mediano y largo plazo y la comunicación es interpersonal sobre la formal, de esta manera se le da al trabajador mayor conocimiento sobre la organización misma.

Con la clasificación anterior, también se le podría considerar a una organización como un sistema, ya que en su definición se entiende como un conjunto de reglas o cosas, que ordenadamente contribuyen a un objetivo, meta o fin (Baigorri, 2023 p. 6), además de presentar equilibrios en caso de necesitarlo: por ejemplo, cuando se implementan modelos gracias a las modificaciones de este.

Según Elton Mayo (1923, en Gutiérrez & Rosas, 2016), Chiavenato (2000) y Baigorri (2023) las organizaciones influyen en las personas que se encuentran dentro de ellas, pero a su vez, las personas también influyen en la organización, recordemos que esto dependerá mucho del tipo de organización que ya se revisó con anterioridad (mecanicista o dinámica/ abierta o cerrada).

1.1.1 El Trabajo y las Organizaciones

Según López-Oneto (2014), el trabajo y la organización se podrían rastrear desde mucho antes de que el hombre se conociera con la especie con la que hoy se conoce, ya que desde ese entonces había una búsqueda por perpetuar la especie, pero también para asegurar perpetuar conocimientos que les permitieran la subsistencia diaria y generacional, por eso, el mismo autor, define al trabajo como la actividad humana, ya sea manual y/o intelectual que es transmitida de generación en generación y transforma de manera utilitaria el estado natural de los materiales con el fin de producir elementos que satisfagan necesidades, a los que se les llama bienes.

Esta búsqueda de perpetuar los conocimientos que ayudan a la subsistencia de la raza humana dentro de la sociedad ha generado la necesidad de la existencia de métodos de trabajo organizados y estandarizados con el fin de cumplir con la misma; durante la Historia de la humanidad, el trabajo se ha ido transformando, desde el pensar que solamente era para los esclavos, hasta llegar al ejercicio libre, regulado legalmente y remunerado del mismo (López-Oneto, 2014).

Al haber conseguido la libertad de intercambiar las actividades laborales por beneficios legales y en especie, se requirió de establecer las actividades, así como las condiciones del trabajo y las organizaciones. Estas organizaciones se verán mediadas por la cultura del país, el tipo de interacción social, la generación cronológica de los fundadores e incluso el momento histórico en el que se conforme la misma, ya que hay que tomar en cuenta que el trabajador no se puede dividir en un ente que sólo se dedique a las actividades laborales, sino que irán con este su historia, sus vivencias, sus actitudes, su sistema de valores, etc. (Arias-Galicia, 2015; Uribe-Prado, 2015; Baigorri, 2023).

Sin embargo, para llegar a considerar a los trabajadores como elementos capaces de fortalecer a la organización en general, la concepción del trabajo y de los mismos trabajadores dentro de las organizaciones ha pasado por varios procesos de cambio, pasando del trabajo meramente artesanal, al trabajo mecanizado después de la revolución industrial, la regulación de los derechos y condiciones laborales, hasta llegar a la forma de trabajar que conocemos hoy en día que se apoya, casi totalmente, de las tecnologías existentes y que, en teoría, tiene condiciones dignas (López-Oneto, 2014).

Ley Federal del Trabajo en México, define como trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de la preparación intelectual que la actividad conlleve, además de contar con respeto a la dignidad humana, acceso a seguridad social, salarios que remuneren las actividades, capacitación y en un ambiente libre de discriminación y con seguridad (LFT, 2024).

A partir de la dignificación y regulación del trabajo, después de la época de la Segunda Guerra Mundial, a través del Tratado de Versalles, se consideran algunas de las grandes aportaciones a la manera de estructurar y administrar a las organizaciones a modelos o sistemas de trabajo, así como modelos de producción al Fordismo, Taylorismo y Fayolismo, la Burocracia, el Toyotismo y la Globalización (Patlán-Pérez, 2022; Arias-Galicia, 2015), las cuales se revisarán brevemente a continuación:

1.1.1.1 Fordismo, Taylorismo y Fayolismo.

Después de la regulación laboral y de dignificación del trabajo que trajo consigo la firma del Tratado de Versalles, se instaura una época que busca la administración y la eficiencia de los procedimientos de las organizaciones, con la finalidad de aumentar la productividad y la distribución de los bienes elaborados por las mismas, dentro de esta hay una división de las áreas, las tareas específicas y los tiempos de ejecución.

Se le denomina Fordismo al sistema de organización social de producción desarrollado entre 1930 y 1975, predominando en Estados Unidos y Europa Central, su característica principal es la de producir en masa con estandarización de productos y

servicios, complementando la producción y el consumo, aumentando la racionalización de actividades y la productividad (López-Oneto, 2014).

Fue creado con la finalidad de erradicar el caos y falta de planeación en las industrias, por un grupo de ingenieros que buscaban la sistematización de la producción, considerando elementos como el tiempo, el número de piezas acabadas, los costos de elaboración; fue Frederick Taylor (1856 – 1915) el máximo representante de este sistema, aportando las ideas de la racionalización y la división sistemática de tareas, para la cual se pasa de una producción artesanal a la producción en masa dentro de las fábricas, la cual hacía uso de maquinaria que dividía el trabajo de manera sistemática y funcional, organizando en tiempos y con un sistema de pagos basados en el rendimiento/producción (Patlán-Pérez, 2022).

Taylor evidenció una falta de procesos estandarizados dentro de la industria, lo que tradujo en baja productividad, desperdicio de recursos y poco aprovechamiento de las capacidades de los trabajadores, por lo que se decidió hacer una reorganización donde contratara con perfiles específicos, se segmentara a los trabajadores que ya laboraban en esa industria dependiendo de sus habilidades y capacitar a los supervisores para mejorar la supervisión de las actividades y áreas (Universidad Panamericana, 2023).

Dentro de este sistema de organización, también se consideraba el que el trabajador ganara lo suficiente como para poder comprar el producto final de la cadena de elaboración de la que era partícipe, por lo que, en la compañía de Henry Ford, el salario promedio diario era superior al de otras empresas de la época, logrando así un ciclo que favoreciera tanto a la economía como a la producción (López-Oneto, 2014).

Por su parte, Henry Fayol (1841 – 1925), contribuyó con la identificación de las áreas funcionales necesarias para la operación y eficiencia de una fábrica, concibiéndola desde un punto de racionalización y formalización que tengan esquemas lógicos y preestablecidos; para esto, separa cinco elementos básicos a considerar dentro de la administración de las organizaciones: planificación, organización, dirección, coordinación y control (Espinoza, 2009).

Los elementos que menciona Fayol hacen mayor énfasis en la parte gerencial al plantear la necesidad de hacer de las tareas algo planeado, organizado y supervisado que pudiera enseñarse, no solamente atenerse al expertise del trabajador, a diferencia del planteamiento de Taylor o Ford, pudiendo entonces, aplicar el modelo de administración en prácticamente cualquier organización y no solamente en la industria (Espinoza, 2009).

1.1.1.2 Burocracia.

En cuanto a la estructura de un sistema de trabajo, Max Weber (1864-1920) (1947, en Íñiguez & Vivas, 1998; 2001, en Arias-Galicia, 2015), es considerado el principal teórico en pensar a la organización desde el punto de la burocracia, esto debido a que con el crecimiento de las organizaciones en su periodo histórico, había una necesidad de establecer procedimientos formales para desarrollar las funciones, haciendo de estas un grupo cerrado al exterior que podía alcanzar la eficiencia y a la vez, ser representante de la sociedad de lo moderno, lo racional y el progreso.

Este sistema de organización se puede entrelazar con el Fordismo, Taylorismo y Fayolismo, en el sentido de que la burocracia es observada desde un enfoque mecánico, en donde debe reproducirse lo que estuvo o fue ejecutado de manera correcta en el pasado, para poder seguir teniendo éxito, también tomando en cuenta que los errores se pueden corregir para cumplir con la eficiencia y el desarrollo de la organización, además de surgir como respuesta ante diversas dinámicas dentro de los trabajos después de la Revolución Industrial que tenían que ver con irregularidades legales, nepotismo y subjetividades de los patrones hacia los trabajadores (Reyes-Mejía, 2020).

El término burocracia significa escritorio (del francés bureau), lo que hace referencia a la formalización de tareas de diversas áreas. Este modelo está basado en la búsqueda de conseguir los objetivos de una organización, mediante la clara división de tareas, significando que solamente la función para la que fue contratado el trabajador es la que debía dominar y en la que debía especializarse; además, la gestión se centraba en un esquema jerárquico, reglamento y autoridad bien definidos, que en conjunto logran el correcto funcionamiento de la organización en general (Tejada-Estrada et al., 2020).

En cuanto al sistema jerárquico, este iba de manera vertical, en donde el trabajador debía asumir las indicaciones de sus superiores en aras de la producción y se tenían tareas bien diferenciadas, donde la toma de decisiones solamente se deja a los niveles que se encuentren más arriba en la jerarquía (Tejada-Estrada et al., 2020), además de elaborar documentación o expedientes que contribuyeran a la descripción de las actividades que debían realizarse, algo que se puede comparar hoy en día con los análisis de puestos y los manuales de procedimientos (Arias-Galicia, 2015).

Cabe señalar que, en el modelo burocrático, se destaca la despersonalización, por un lado, es decir, la actividad solamente se realiza en función del correcto funcionamiento de la organización y sus procesos y se evita que se den dinámicas socioafectivas que impidan las actividades tales como hostilidad, ansiedad, enfrentamientos o vínculos interpersonales (Reyes-Mejía, 2020).

Por otro lado, la permanencia y avance de escalafones en la jerarquía, dependen de la eficiencia demostrada, conocimientos y el cumplimiento de las reglas, además, la comunicación siempre es formal para evitar pérdida de información; la estandarización se prioriza para hacer rutinas que disminuyan los tiempos y evitar que se detenga el trabajo; el diseño del espacio se realiza en función del orden jerárquico para resolver las necesidades de gestión (Arias-Galicia, 2015).

Este modelo ha sido comúnmente relacionado con los procesos administrativos gubernamentales, ya que en América Latina fue implementado en la década de 1960, aproximadamente, con la finalidad de dar desarrollo a los organismos públicos y mantener la eficiencia y solventar las necesidades (Ochoa, 2006 en Tejada-Estrada et al., 2020), sin embargo, también se le asocia a ineficiencia, pereza y derroche de medios (Tejada-Estrada et al., 2020) debido a días implementados en llevar a cabo un proceso, la misma especialización hace que la persona interesada tenga que acudir a diferentes ventanillas para que le den razones sobre sólo una parte del trámite, que los trabajadores no puedan tomar decisiones sin esperar las indicaciones o aprobaciones de sus inmediatos superiores, entre otros.

1.1.1.3 Toyotismo.

En relación con otro tipo de modelos que tienen que ver con el modelo de producción propuesto por Henry Ford (Fordismo) de producción en masa, Sakichi Toyoda y Kiichiro Toyoda formularon el Sistema de Producción Toyota, partiendo de la creación del telar automático los trabajadores se libraron de tareas repetitivas, posteriormente esta fábrica textil se convertiría en la marca automotriz Toyota Motor Company (Martí de Adalid, 2009).

Es en la década de 1970 cuando el Toyotismo empieza a cobrar relevancia, incluso desplazando al modelo de Henry Ford, ya que fija su existencia en la calidad y mejora continua de la producción, el hacer que los trabajadores se involucren en los objetivos de la empresa y orientar la producción al sentido del mercado (Álvarez-Newman, 2012).

El Sistema de Producción Toyota (SPT) basa su filosofía en los siguientes preceptos: *Just in time*: sólo lo necesario en el momento justo y en la cantidad necesaria, el SPT busca no desperdiciar recursos y hacer que la producción sea con base en la demanda para evitar mermas, además de asegurar la calidad de producir solamente lo que se está vendiendo. Y el *jidoka*, un dispositivo que contribuye a eliminar los desperfectos de la producción deteniéndose inmediatamente al detectar algún problema (Álvarez-Newman, 2012).

A diferencia del modelo taylorista-fayolista-fordista e incluso el sistema burocrático, el SPT promueve un consenso entre trabajadores, suponiendo que existen las discrepancias entre el deber ser y la actividad, el cual ayude a robustecer el avance en los procesos ya que ellos son quienes mejor conocen las tareas porque las llevan a cabo, logrando así que el trabajador se sienta escuchado y motivado a compartir sus objetivos con la organización; además, este modelo ha logrado implementar sus prácticas de calidad al punto en el que ya son prácticas obligatorias a nivel internacional (Patlán-Pérez, 2022).

Sin embargo, este sistema también puede llegar a tener algunos contras, ya que por la búsqueda de hacerlo más flexible, se recurre a la “fábrica mínima”, la cual refiere a la poca producción interna y la subcontratación para el abastecimiento de materiales y personal que no esté trabajando dentro de la fábrica; aunado al trabajo dentro de la fábrica, a los

empleados se les rota en los distintos puestos y horarios de trabajo que conforman los procesos productivos, dependiendo de la demanda del mercado (Álvarez-Newman, 2012).

Habiendo visto hasta este momento modelos de producción y sistemas que pueden emplearse dentro de una organización para hacer el trabajo más eficiente, hay que mencionar también uno de los grandes procesos que se llevaron a cabo a nivel macro en el mundo: la globalización.

1.1.1.4 Globalización.

Durante la segunda mitad del siglo XX, el comercio comenzó a trascender sus barreras económicas nacionales y hubo la necesidad de movilizar la productividad alrededor del mundo, generando a su vez otra necesidad, la de generar consensos internacionales que regularan y delimitaran la participación de los Estados en las actividades económicas, debido esto al crecimiento económico y tecnológico que se dio entre países (Vega-Miranda, 2020).

Diversos autores coinciden en entender a la globalización como un proceso por el cual se buscó generar desarrollo económico mundial, disminuir costos de transporte y comunicación, mejorar el flujo de servicios y bienes, aumentar el intercambio de información, conocimiento y cultura, teniendo también modificaciones en las relaciones de poder y en las legislaciones (García, 1998, Moreno, 2001, Beck, 1998, Giménez, 2007; Olivé, 2008 en Vega-Miranda, 2020).

Patlán-Pérez (2022) menciona que la globalización también trajo a las organizaciones y al trabajo herramientas como la planeación estratégica, certificaciones de calidad, administración de la calidad, mejora continua e innovaciones que contribuían al desarrollo laboral y alcance de objetivos, convirtiendo a las empresas en una especie de sistemas abiertos que constantemente tenían actualizaciones de información para ejecutar sus procesos y alcanzar estándares evaluados más allá de sus fronteras.

Gracias a estas modificaciones y exigencias hacia las organizaciones para poder competir a nivel internacional, las competencias con las que los empleados debían estar

cualificados y las legislaciones a las condiciones de trabajo, también cambiaron: el trabajador debía estar preparado para enfrentar tareas que conllevaran la calidad y eficiencia solicitada de manera global, generando una segmentación en cuanto a las cualificaciones de este sector ya que había diferencias entre países; las condiciones de trabajo cambiaron por la eliminación de sindicatos, la falta de regulación sobre la seguridad social y el aumento en las tasas de desempleo derivadas de la falta de conocimientos internacionales (Vega-Miranda, 2020).

Como se puede ver, los diferentes sistemas que estructuran las actividades y las condiciones de los trabajadores, han cambiado y seguirán haciéndolo en aras de lograr la eficiencia, alcanzar una productividad y dignificar las condiciones de trabajo, teniendo que en la actualidad, también importan otros factores dentro del alcance de objetivos de las empresas, como puede ser la disminución de riesgos y enfermedades relacionadas al trabajo, aumentar dinámicas de satisfacción, motivación y compromiso laboral, así como el balance entre la vida personal y profesional de la gente que trabaja.

1.1.2 Tipos de Organizaciones

Cabe destacar que no solamente se habla de empresas al mencionar organizaciones, ya que estas pueden ser de diferentes tipos conforme a sus objetivos, su tamaño, el origen de su capital, de su sector o de sus estructuras jurídicas. Entre ellas encontramos por su clasificación:

A. Organizaciones por tipo de capital (Chinchillas-Ochoa, 2010):

- a. Privadas: se habla de aquella organización que lleva a cabo sus actividades y su producción mediante aportaciones privadas, ya sean de una persona o un conjunto, que invierten su capital para ponderarlo y generar ganancias. Son los dueños o socios quienes poseen los medios de producción y evalúan riesgos, competencia del mercado y dan empleo a quienes vendan su fuerza de trabajo otorgándoles un salario, protección social y condiciones dignas.
- b. Públicas: estas organizaciones realizan sus actividades con capital público o estatal, debido a que hay injerencia o administración absoluta de parte del Estado

y que por lo general no tienen ganancias por el tipo de actividad que se ejecuta. Estas organizaciones se crean con la finalidad de satisfacer necesidades sociales y se ubican, principalmente, en el sector de servicios.

B. Fin perseguido (Rus Arias & López, 2020):

- a. Empresarial: busca como fin último el beneficio económico, mediante la maximización de las ganancias de las inversiones
- b. Sin fines de lucro: busca otorgar, más que conseguir, beneficios sociales que impacten en diferentes sectores como pueden ser la salud, la educación, la seguridad, la alimentación, la naturaleza y pueden ser gubernamentales o de iniciativa privada.

C. Tamaño (Rus-Arias & López, 2020; INEGI, 2009): hace referencia al número de empleados, los ingresos por ventas que tenga la compañía, la cantidad de bienes que construyan el patrimonio de la organización, la cantidad de tecnología e innovación que tengan. En el caso de México, estas condiciones fueron delimitadas por la Secretaría de Economía en 2002, en función del número de trabajadores y el sector al que perteneciera la organización (Tabla 1).

Tabla 1

Clasificación de empresas por tamaño

Tamaño	Sector		
	Clasificación según número de empleados		
	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	0-30	0-5	0-20
Pequeña empresa	31-100	6-20	21-50
Mediana empresa	101-500	21-100	51-100
Gran empresa	501 EN	101 EN	101 EN ADELANTE
	ADELANTE	ADELANTE	

Nota: tabla retomada del Diario Oficial de la Federación (1999) *ACUERDO de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas*

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4946386.

D. Sector económico (Rus Arias & López, 2020): se divide a las empresas en relación con las actividades que llevan a cabo.

- a. Primario: refiere a aquellas organizaciones que ejercen agricultura, ganadería, pesca o crianza de peces; las actividades son en relación con crianza/siembra, cosecha y recolección y primeros pasos en las cadenas de producción.
- b. Secundario: las actividades llevadas a cabo en estas organizaciones son aquellas que manufacturan o fabrican a partir de materias primas, por ejemplo, la industria textil, maderera, construcción.
- c. Terciario: estas son organizaciones que tienen el contacto último con los usuarios mediante los servicios o la comercialización, es decir, llevar los productos manufacturados y producidos por el sector secundario y usar como principal fuerza de trabajo las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores. En este sector podemos encontrar tiendas, servicios jurídicos, hospitales, educación, restaurantes, bancos.
- d. Cuaternario: este sector es relativamente nuevo y dependiendo de la fuente consultada puede aparecer o no, ya que está relacionado al desarrollo e implementación de tecnologías que no se pueden automatizar por sus características de intelectualidad. Refiere a conocimientos y desarrollos innovadores por parte de trabajadores con conocimientos muy específicos. Entre los ejemplos que se tienen de estas organizaciones, encontramos a tecnologías de la información, ciencias biomédicas, robótica, investigación farmacéutica y la industria aeroespacial.

1.2 Psicología Organizacional

Una disciplina que congrega el comportamiento, las percepciones de los ambientes, los cambios en las actitudes y modificaciones estructurales que influyen en factores psicosociales, resultados y respuestas de las personas en las organizaciones y los empleos, es la Psicología Organizacional. Esta se puede definir como:

- A) la rama de la Psicología que se dedica al estudio de fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones (Zepeda, 2008).
- B) el estudio científico de la relación entre el hombre y el mundo del trabajo: el estudio del ajuste de la gente a los lugares a los que van, a la gente que se encuentra, y las cosas que hace en el proceso de «hacerse un sitio» (Guion, 1965 en Casas-Vilchis, 2015)
- C) la aplicación o extensión de los hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a los seres humanos que operan dentro del contexto de los negocios y la industria (Blum & Naylor, 1968 en Casas-Vilchis, 2015).

Esta rama de la Psicología también se conoce como psicología laboral, psicología del trabajo o psicología industrial y cobra relevancia en el momento en que se piensa que un adulto en México pasa la mayor parte de su vida dentro de un trabajo –en caso de ser formal, son aproximadamente 40 años de trabajo, en una esperanza de vida 80 años, en otros casos, el promedio de años trabajados puede aumentar hasta 50– (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR], 2019), aunque también se considera que la Psicología Organizacional tiene una mayor amplitud de operación, encargándose del análisis de grupos y subsistemas de la organización ante diferentes estímulos, tanto dentro como fuera de ella (Atlantic International University, 2019).

Ante lo anterior, resulta un tanto esperable decir que el trabajo proporciona a las personas parte de su identidad, autoestima o procesos como afiliación y pertenencia, además de ser un elemento en la vida que produce respuestas, actitudes y comportamientos en otras esferas como la familia y el hogar (Schultz, 1991 en Castillo-Velázquez & Ríos-Manzano, 2011), además, el trabajo y las organizaciones, han influido dentro del desarrollo tanto del mundo como de la humanidad mediante avances tecnológicos en bienes y servicios, cambios en los requerimientos del mercado y del sistema económico, cambios en la manera y normatividad del trabajo mismo (Patlán-Pérez, 2022).

Según Palací (2008), los autores más representativos en cuanto al estudio de la psicología industrial fueron James McKeen Cattell y Hugo Münsterberg; Cattell determinó

que las personas tienen diferentes aptitudes y habilidades, por lo que se desempeñarían de mejor manera en actividades diferentes, diseñó los primeros test mentales e impulsó la rigurosidad en la investigación psicológica (Guerri, 2013), lo que contribuiría a, hoy en día, tener herramientas para determinar la adaptabilidad de las personas a los puestos de trabajo.

Por su parte, Münsterberg, fundó la psicología aplicada y algunas de las bases de la psicología del trabajo, aplicó el método experimental para analizar la conducta dentro de las organizaciones, contribuyó a determinar la perfilación de puestos de trabajo y la selección de personal, así como pruebas que permitían comprobar las aptitudes que correspondieran de manera positiva con los requerimientos de un trabajo con la finalidad de favorecer tanto a la organización como al trabajador (Palací, 2008; Sabater, 2024).

Además de ellos dos, otros autores consideran que fue Scott, quien en 1901 aplicó por primera vez las herramientas de la psicología experimental y aplicada en la industria y la publicidad, tanto para mejorar las ventas, como para seleccionar al personal ideal para los puestos y tareas específicas – estandarizando pruebas según las necesidades de las organizaciones de la época–, incluso entrando en la selección de militares norteamericanos en la Primera Guerra Mundial (Castillo-Velázquez & Ríos-Manzano, 2011, AIU, 2019; Cajal, 2023).

La Asociación de Psicología Americana [APA] (2008) plantea que dentro de la Psicología Organizacional se abordan temas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de personal, medición y evaluación del desempeño, sistemas de motivación y recompensa en el trabajo, calidad de vida laboral, estructura del trabajo y factores humanos, desarrollo organizacional y comportamiento del consumidor.

El objetivo principal de la Psicología organizacional es de la solución de problemas dentro de las organizaciones y los centros de trabajo combinando conocimientos de desarrollo organizacional, actitudes, desarrollo profesional, toma de decisiones, factores psicosociales, interacción de grupos, análisis y evaluación de tareas laborales (APA, 2008).

1.2.1 Salud en el Trabajo y Factores de Riesgo Psicosocial

Debido a que en las organizaciones trabajan seres humanos, la misma estructura y la población de ésta desarrollarán ciertas dinámicas dependientes de las actividades, las reglas y la personalidad de sus integrantes, este ha sido un tema de interés para los profesionales de la salud ocupacional, ya que de estas dinámicas se pueden obtener resultados que permitan un análisis y una intervención que mitigue o prevenga ciertos factores que pudieran interferir con la salud y el desarrollo de los trabajadores y sus respectivas actividades (Secretaría de Salud [SSA], 2018).

Recordemos que el trabajo y sus condiciones han pasado por distintas etapas desde la Revolución Industrial (1760-1840) hasta la época actual de globalización e innovación de tecnología, en donde los derechos y la regulación laboral han tenido un papel importante en el desarrollo de las organizaciones y la economía nacional y global. Como todo en todo cambio, también se han notado ciertas desventajas o consecuencias negativas para los trabajadores a nivel económico, político, social y de salud.

Con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1919), después de la firma del Tratado de Versalles, se establecieron acuerdos que dignificaran y regularan los derechos de los trabajadores, que si bien ya podían vender la fuerza de trabajo de manera libre – es decir, que pudieran elegir la organización a quien se le vendía esta fuerza de trabajo debido a la carencia propia de medios de producción –, esta se encontraba sujeta a irregularidades en la seguridad social, ya que lo conocido como derechos laborales no existía o se pasaba de largo, dando pie a explotación, enfermedades, riesgos y abusos (Uribe-Prado, 2015; López-Oneto, 2014).

Uribe-Prado (2015) menciona la importancia de que la justicia social a nivel internacional gracias a la competitividad del mercado global, aunado además a la idea de dignificación humana que existe alrededor del trabajo y que es considerada una actividad fundamental de la vida humana, puesto que de ahí depende la subsistencia, contribuya a regular y mejorar horarios de trabajo, salarios, descansos, contratación, prestaciones,

seguridad y condiciones tanto en la duración de la relación laboral, como en el término de esta o la jubilación.

Durante el desarrollo de las industrias, las condiciones de trabajo estaban enfocadas en la realización de las actividades de forma automatizada, dando principal foco a la producción de piezas para su posterior distribución y no precisamente a las actividades y dinámicas humanas, no es sino hasta 1950 y 1959 que la OIT determina la creación de un campo llamado medicina del trabajo, debido al reconocimiento de la existencia de un entorno psicosocial en el trabajo, haciendo evidente que no solamente las dinámicas internas eran las consecuencias del clima psicosocial sino que los problemas sociales, demográficos, económicos y políticos en los que estuviera inmersa la organización también contribuían (Uribe-Prado, 2015).

Se entiende como psicosocial a aquello que relaciona a las personas con su entorno social que pueden afectar de manera positiva o negativa el bienestar de las personas, por lo tanto, aquellos factores dentro de lo laboral son aquellos que relacionan, por un lado, las condiciones de trabajo y cómo se da ese trabajo y por otro al cómo reacciona el empleado ante dichas condiciones, a partir de las perspectivas y experiencias que influyen en el desenvolvimiento de una persona en su medio (Patlán-Pérez, 2018).

En este mismo sentido Patlán-Pérez (2018) menciona que si por alguna razón estas relaciones se afectan y se vuelven no funcionales, pueden generar respuestas de inadaptación, tensión, estrés fisiológico se convierten en factores de riesgo psicosocial, la disfunción de estas dinámicas se puede demostrar como falta de claridad en las actividades, en las condiciones de contratación, condiciones generales deficientes en el trabajo, falta de apoyo de otros elementos, percepción de incertidumbre dentro de la organización, malas condiciones físicas, cambios constantes o falta de reglamentación.

Con la finalidad de dar respuestas y posibles soluciones a estos factores de riesgo, diversas disciplinas como la medicina, la ergonomía, la sociología, la economía, la psicología y otras, se han preocupado por el aspecto de la salud en el trabajo, la cual hace referencia

al bienestar dentro de la organización en términos físicos, mentales y sociales que contribuyan al desarrollo de las actividades y el equilibrio de la persona independientemente de su ocupación o puesto de trabajo, protegiéndole de accidentes o enfermedades relacionadas con empleo (Patlán-Pérez, 2021).

La salud en el trabajo o salud ocupacional hace referencia a las condiciones que, según la definición de salud¹, pueden llegar a causar algún efecto derivado del trabajo, su ambiente, su traslado hacia y desde el centro de trabajo y a la seguridad e higiene que puede otorgar la organización y tiene como objetivo aumentar la calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida en general de las personas que trabajan (Cox et al., 2000).

Con la finalidad de salvaguardar la integridad, salud y seguridad de los trabajadores, organizaciones internacionales como la OIT y la Organización Mundial de la Salud [OMS] han trabajado en materia de salud ocupacional, dando también lineamientos de trabajo y condiciones mínimas necesarias desde el marco legal, de procedimientos, programas y protocolos en beneficio del desarrollo y equilibrio, buscando que haya un nivel similar a nivel global debido a las diferencias que han entre los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo.

Cox, Baldursson y Rial-González (2000) mencionan que el papel de la Psicología dentro de la salud ocupacional se da en sus ramas organizacional, social y ambiental, esto por la necesidad de estudiar fenómenos psicosociales que resultan como consecuencia de la globalización como la desregulación laboral, el desempleo, la automatización de los procesos de trabajo y la degradación de condiciones laborales por malas gestiones o malas ejecuciones de los empleadores por aplicar cosas sin hacer diagnósticos previos (Uribe-Prado, 2015; Arias-Galicia, 2015).

Aunque en un principio la salud ocupacional era aplicada con la finalidad de revertir o de mitigar enfermedades asociadas al trabajo y potenciar la productividad, en los últimos

¹ De acuerdo con la OMS, salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades físicas (1948, <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>).

años se ha notado un aumento en el interés por la salud mental de la población en general y la población trabajadora, haciendo que las acciones realizadas sean vistas desde un punto holístico que considere el bienestar y la prevención como algo fundamental en el desarrollo de ambientes de trabajo saludables.

1.3 Ambientes Laborales

Siguiendo a Rubio-Navarro (s.f.), el ambiente laboral es el entorno humano y físico en el que se desarrolla el trabajo, este puede determinar situaciones que ayuden o dañen los objetivos de una organización o de las personas que ahí interactúan, además, de también relacionar al ambiente laboral con las percepciones que tienen las personas que trabajan de las organizaciones (Vargas, 2021).

En México, a partir del año 2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2019), se incorporó a las Normas Oficiales Mexicanas la NOM-035; esta busca que los lugares de trabajo identifiquen los posibles riesgos que pudieran afectar a la salud de los trabajadores, con el fin de prevenir alguna enfermedad (física o mental) y favorecer un entorno idóneo para los mismos, enfatizando la mejora de la salud y la productividad.

Según la Guía Informativa de la NOM-035-STPS-2018, se define como entorno organizacional favorable:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño (p. 4).

Se puede interpretar que la NOM-035 ayuda a favorecer la relación que existe del trabajador con su ambiente organizacional. Desde hace varios años (Brookes & Kaplan, 1972) existe la inquietud de hacer un trabajo multidisciplinario que ayude a tener como

resultado un ambiente de trabajo favorable, teniendo como premisa el que la disposición del ambiente es capaz de influir en el comportamiento de una persona, modificando procesos cognoscitivos tales como la atención, la concentración y la percepción.

El diseño físico del lugar repercute en su funcionalidad, así como en el desarrollo de las actividades y tareas que se den en él, sin embargo, también puede influir en la generación de actitudes a partir de la percepción de este (Capdevila, 2016); así, tenemos que al permanecer en un lugar la mayor parte del día, este influye en la vida de una persona, de allí la importancia de estudiar los espacios de trabajo, puesto que hay más horas, en promedio, de convivencia allí que en otros lugares y además, puede que no haya relación entre el ambiente físico y el ambiente social, dificultando el libre desarrollo de actividades, tareas y actitudes (Fernández-Galiano, 2003, en Prieto, 2012).

Ortega-Andeane, García-Saisó y Lozano-Velázquez (2014) señalan que sería recomendable que las disciplinas involucradas dentro de la construcción de espacios promovieran ambientes que generen experiencias restauradoras (que permitan la recuperación de la fatiga atención con el fin de brindar a las personas la recuperación en general de sus recursos cognitivos) con la finalidad de que la gente que trabaja en oficinas pueda generar dinámicas que contribuyan a regular su salud mental.

Prieto (2012) menciona que las oficinas han sido consideradas como ambientes controlados e independientes del entorno natural (implementación de aire acondicionado, iluminación artificial), sin embargo, recientemente ha habido un intento por acercar este tipo de construcciones con la naturaleza en aras de una sustentabilidad y la propia salud de los trabajadores.

Con base en lo anterior, Íñiguez y Vivas (1998) mencionan que hay muchos aspectos que pueden influir en el ambiente laboral y la percepción de los trabajadores, como lo son: aspectos físicos tales como la iluminación, la ergonomía, los sonidos, la ventilación, así como aspectos sociales como la comunicación, la socialización y la cultura organizacional, aspectos que son de relevancia dentro de la rama de la Psicología Organizacional.

1.3.1 Cultura Organizacional

Según Abbagnano (1993), se puede definir a la cultura como el conjunto de los modos de vivir y de pensar cultivados, civilizados, pulimentados a los que se suele dar también el nombre de civilización, de tal manera que da a entender el que las personas requieren de vivir con sus semejantes para poder generar una convivencia y así estructurar modos de vida, reglas, creencias y lineamientos que permitan un progreso y un orden, además que esta formación conjunta, permitirá que las personas sean capaces de vivir del mejor modo, pudiendo cotejar, valorar y orientarse según las abstracciones bajo las que vivan.

Fue durante la década de los años 80 en donde se empezó a tener un interés por definir a la cultura y el clima dentro de las organizaciones, esto porque la conducta empezó a tener un auge dentro de la investigación con la finalidad de establecer ambientes estables y saludables, que, a su vez, contribuyan con otros elementos importantes para el alcance de objetivos en común, como el compromiso, la satisfacción, la motivación, el rendimiento, entre otros (Ulloa-Erazo, 2019).

Por otro lado, la cultura organizacional puede ser definida como el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía compartida por los miembros de una organización (Griffin y Moorhead, 2010 en Treviño-Hernández et al., 2017), también se le puede considerar como un sistema de valores implícitos o explícitos en los que se ven involucradas las personas que conforman la organización mediante su conocimiento, experiencia, comportamiento, actitudes para conseguir y mejorar objetivos (organizacionales y propios), liderazgos, incentivos y pagos, sanciones, procesos y herramientas (Oliver, 2011 en Barnard et al., 2016).

A nivel conductual, Ulloa-Erazo (2019) menciona que la cultura organizacional marca las pautas positivas, negativas, formales e informales para alcanzar objetivos, además de lograr generar una identidad que a simple vista pueda dar información al medio externo sobre el tipo de organización que es.

Basabe y Basabe (2013) mencionan que la psicología organizacional ha abordado de diferente manera a la cultura organizacional: 1) desde el paradigma constructivista, en donde se identifica a la cultura como una variable de la organización que es capaz de gestionarse y modificarse para que esta se adecúe a planes estratégicos que den una cierta funcionalidad económica, 2) desde el paradigma constructivista, donde la cultura es la determinante de la identidad de la organización.

Por otro lado, Moles (1978, en Ulloa-Erazo, 2019) definió a la cultura como todo aquello que tuviera una capacidad simbólica dentro de la organización: misión, visión, valores, organigrama, espacio físico, diseño, historia de la organización misma, entre otros. Al estar constituida por elementos cambiantes (cambio de personal, modelos estratégicos), la organización también se va adaptando y cambiando paradigmas con el objetivo de ir avanzando al mismo ritmo –o al menos a uno similar– que el mundo.

En general, las definiciones de la cultura organizacional convergen en mencionar las creencias, los valores, las políticas de conducta, historia y las delimitaciones físicas de los espacios de trabajo, lo que también puede entenderse como la identidad de la organización; esta cultura cumplirá ciertas funciones, como pueden ser darle una identidad a la organización y los trabajadores de la misma, generar compromiso organizacional, bienestar o motivación, mantener una estabilidad entre ideas y conductas, mantener orden y guía en las reglas de la organización (Robbins, 2009, en Treviño-Hernández et al., 2017).

La cultura organizacional está conformada y expresada en la siguiente categoría de elementos (Ulloa-Erazo, 2019):

- A) Elementos tangibles: corresponden a la representación de valores, creencias, suposiciones, ideas que están dentro de la organización, son observables mediante ritos, ceremonias, normas o símbolos.
- B) Elementos intangibles y desarticulados: estos se encuentran en la mente de los integrantes de la organización, son los sentimientos, miedos, valores, creencias,

actitudes de ellos e influyen en su comportamiento. Son denominados como inconsciente organizacional.

- C) Elementos visibles al interior de la organización: son las normas y políticas que guían el comportamiento de los miembros de la organización, las cuales deben de ser coherentes con las acciones que se lleven a cabo dentro de los grupos.

Como se puede observar, la cultura organizacional está compuesta por todo aquello que conforma la estructura de la organización, como pueden ser la visión, misión, valores, organigrama, manuales de procedimientos, reglamentos internos, comunicación interna, branding e imagen corporativa, gestión de información de manera interna y externa, perfiles de puesto y además, influyen en la construcción de estos, elementos gubernamentales o internacionales que tienen que ver con el marco legislativo, contexto geográfico y políticas nacionales o internacionales.

La cultura organizacional, en suma, establecerá las pautas de comportamiento y reglamentación bajo las cuales se desarrollará la organización, no sin estar también vulnerables a cambios establecidos por los directores o dueños, las políticas del país en el que fueron fundadas, su momento histórico y objetivos establecidos con base en su tipo de fin, sector, tamaño o financiamiento.

1.3.2 Clima Organizacional

Como ya se ha mencionado, la Organización Internacional del Trabajo [OIT], ayudó a que se generaran ciertas normas y políticas que contribuían a la dignificación del trabajo remunerado, cosas como el número de horas de la jornada, el descanso, la equidad, los límites de edad para empezar a trabajar y la obligación de los Estados para regular en cada localidad, han sido fundamentales en el establecimiento de condiciones que permitan el bienestar, la salud y la calidad de vida. En la actualidad, se ha estudiado con mayor minucia el concepto de “clima organizacional”, incluso hay quienes lo han comparado, y equiparado, con el de cultura organizacional, explicado anteriormente.

Gómez-Rada (2004) menciona que las primeras alusiones al concepto de clima surgen alrededor de 1939 y desde entonces se han elaborado estudios empíricos para sustentar las definiciones de este tópico. Por lo tanto, es posible decir que las definiciones se han encaminado más hacia una forma operacional y no tanto a una teórica, a pesar de que existe gran evidencia según la literatura.

Sin embargo, revisando la literatura sobre el tema, se puede encontrar que no existe un consenso en general para definir qué es el clima organizacional, empero, se converge en que es el conjunto de percepciones socialmente compartidas que se tienen hacia la organización donde se trabaja y que llegan a modificar las actitudes que tienen los miembros de esta para con su entorno (Parker et al., 2005, en Hernández-Sampieri et al., 2012)

Según García-Solarte (2009), el concepto de 'clima organizacional' fue introducido por primera vez por Gellerman en el año de 1960; la autora menciona también que es quizás por la juventud de este concepto que no existe una definición como tal, sino sólo aproximaciones, encontrando así que diversos autores (Robbins, 1999; Gibson et al., 1996, en García Solarte, 2009) lo encasillan, incluso, en otros conceptos tales como la cultura organizacional.

Es preciso señalar que este conjunto de percepciones viene de los trabajadores de las organizaciones y no son en sí un atributo de la misma; esto debido a distintos factores, experiencias o circunstancias derivadas de las vivencias de cada uno de los ellos que vuelve a estas significativas (Brown & Leigh, 1996), por lo que no debe confundirse con que estos elementos puedan cambiarse para satisfacer a cada uno de los miembros de la organización.

Las percepciones antes mencionadas involucran los aspectos administrativos, políticas y estructura (nivel organización), tales como tener un rol a desempeñar claro, el trabajo en sí, el grupo de trabajo, la satisfacción acerca de la organización y diversas

actitudes ante esta como la motivación; además de los procesos de interacción que ocurren en la cotidianidad (Parker, et. al, 2003 en Hernández-Sampieri et al., 2012).

Cuando estas percepciones son procesadas de manera positiva, es decir, que los trabajadores encuentran una posible satisfacción de sus necesidades y una compatibilidad entre los valores, cultura y/u objetivos, hay tendencias para que la gente involucrada en esto ambientes cree mayores niveles de compromiso con su organización e invierta mayores esfuerzos en alcanzar las metas que esta le propone mediante su trabajo (Kahn, 1990; Pfeffer, 1994, en Brown & Leigh, 1996).

Con relación a lo anterior, distintos autores han coincidido con que las percepciones positivas del clima organizacional permitirán el mejor desempeño y alcance de objetivos de la organización, así como la integración de todos los elementos de esta gracias a la compatibilidad de valores e ideas entre los mencionados y la organización (Mullins, 1989; Furhman, 2001; Rodríguez et al., 2004, en García-Saisó et al., 2014)

Kahn (1990) definió al clima organizacional (*psychological climate*) como los factores que influyen en qué tanto una persona se compromete totalmente con una organización o si estos mismos logran generar un distanciamiento psicológico de este; esto mediante un estudio etnográfico. Entre dichos factores se encuentran: apoyo de los superiores, claridad de rol, apertura a la expresión, percepción de la contribución del empleado a las metas de la organización, reconocimiento al trabajador, nivel de reto en el trabajo.

Resumiendo los factores mencionados en el párrafo anterior (Kahn, 1990) tenemos que existen dos dimensiones que destacan para que el trabajador los considere como positivos estos son la seguridad psicológica y la significatividad; en el caso de la seguridad, se habla de que el trabajador perciba estos factores como algo que le permitirá desarrollarse libremente en el entorno laboral con sus ideas, trabajo y creatividad, mediante una comunicación clara (subordinado-jefe, jefe-subordinado) y claridad en sus tareas, así como contar con una retroalimentación y apoyo de los superiores. Por el lado de la significatividad,

se entiende esta como el sentimiento de que uno está recibiendo algo de regreso a la inversión que ha hecho de sí mismo de manera física, cognitiva, o emocional.

Continuando con el tema de los factores, García-Saisó et al. (2014) mencionan que hay una afinidad en la mayoría de los estudios, teniendo como comunes: autonomía del trabajador, estructuración e imposición de las labores, recompensas, reconocimiento y apoyo de parte de los superiores.

Debido a que existe un gran interés a nivel global por mejorar las condiciones laborales, no solamente la psicología interviene en el diagnóstico y evaluación del clima organizacional, sino que otras disciplinas tales como la administración, la ergonomía, la medicina, la economía, y la sociología entran en este escenario con el fin de lograr un estudio multidisciplinario que otorgue una visión más amplia de los fenómenos que pudieran presentarse y desarrollar herramientas que permitan el mejoramiento de la salud ocupacional (Uribe-Prado, 2015).

1.3.2.1 Elementos del Clima Organizacional.

Haciendo énfasis entre que la cultura y el clima organizacional son diferentes – considerando que la primera hace referencia a toda la estructura que funda a la organización y la búsqueda del logro de los objetivos y la segunda las percepciones y dinámicas que se dan entre los trabajadores a partir de la estructura–, se entiende que hay elementos que ayudan a que se generen mejores dinámicas en términos de salud y productividad.

Mullins (1989 en García-Saisó et al., 2014), considera que para que el clima organizacional sea sano, deben existir elementos tales como la percepción de compatibilidad entre los objetivos personales y de la organización, una estructura flexible dentro de la organización con una red de autoridad a la que se pueda acudir en caso de dudas o búsqueda de soluciones, control y comunicaciones con autonomía de parte de todos los miembros de la organización, estilos de liderazgo adaptables según la situación a la que se enfrente, confianza, consideración y apoyo entre pares, superiores y subordinados y reconocimiento de los logros a manera individual y grupal.

La mayoría de la información encontrada sobre el clima organizacional hace referencia a la percepción que se tiene de los valores, reglamentos, políticas, organigrama, imagen corporativa, comunicación, pero son pocos quienes relacionan las percepciones también al espacio físico en donde se desarrollan las actividades de trabajo. Son, por ejemplo, Moos, Insel y Humphrey en 1974 (Lefko, s.f.) algunos de los autores quienes relacionan el ambiente social y las características físicas de la arquitectura y el diseño del espacio, como elementos del clima organizacional.

Siguiendo con autores que también consideran a la parte física de las organizaciones como elementos del clima, Brunet (1992) considera que el clima es un conjunto de características de la organización que pueden influir en el trabajo que se realiza y estas características pueden ser propiamente del trabajador como sus aptitudes y competencias, así como características físicas y psicológicas del entorno social y físico del trabajo.

Las evaluaciones del clima organizacional tienden a diagnosticar elementos del clima organizacional que si bien tienen que ver con la cultura organizacional, excluyen aquellos elementos físicos y espacios que se consideran como el centro de trabajo, cuando existen evidencias de que el ambiente físico también tiene efecto en cuanto a las percepciones y respuestas conductuales que hay dentro de las organizaciones, la satisfacción y la productividad (Altman & Lett, 1969; Oldham & Rotchford, 1983; Woods & Canter, 1970 en García-Saisó, 2014).

Moos e Insel (1974, en García Saisó et al., 2014), realizan una evaluación del clima social organizacional, con base en tres dimensiones:

- 1) Relaciones de las personas inmersas dentro de una organización, a su vez se dividen en tres: la implicación, que hace referencia a qué integrada se siente la personal con sus actividades, la cohesión, que refiere a las relaciones interpersonales de amistad y apoyo y el apoyo de los supervisores y directores hacia los empleados.

- 2) La autorrealización de los empleados en su lugar de trabajo. En esta dimensión, se consideran tres aspectos: la Autonomía, que habla de la independencia y toma de decisiones que puede tomar el trabajador, la Organización, que refiere al qué tanto puede el empleado tener una planificación y eficacia de su trabajo y orientarse a sus tareas y la Presión, que tiene que ver con qué tanto las dinámicas fuerzan a trabajar con tiempos cortos y una alta exigencia.
- 3) Estabilidad o cambio del ambiente de trabajo. Esta dimensión contiene cuatro conceptos: la Claridad de las actividades y la expectativa de la rutina con base en las reglas y políticas establecidas, el Control, que refiere a la manera en que los superiores pueden utilizar el reglamento y las condiciones laborales para poder vigilar a los empleados, la Innovación, la variabilidad de enfoques y cambios que se utilicen en la empresa y el Confort, que resalta la importancia del espacio físico para poder ser un entorno agradable y cómodo (en el sentido de tener suficientes herramientas o espacios) para realizar las actividades.

También existe un interés global por el estudio del clima dentro de las organizaciones, ya que hay implementación de procedimientos estandarizados que buscan conseguir calidad de procesos y la mejora continua, con lo que las percepciones de los trabajadores también se ven afectadas y hay que dar seguimiento (Vega et al., 2006).

En la actualidad, derivado de la pandemia de COVID-19, se siguen evaluando los efectos en el clima organizacional de las empresas a nivel global, ya que el confinamiento también modificó muchos procesos y creencias que se tenían sobre la necesidad de la presencia de las personas dentro de las oficinas, teniendo también, lamentablemente, organizaciones que colapsaron por la falta de adaptabilidad de sus procesos o tecnologías, así como otras que lograron incluso aumentar su productividad y disminuir costos de operación, que impactaron directamente en el bienestar de los trabajadores (Coelho-Benini & Miranda de Oliveira, 2023).

Incluso surge una necesidad de modificar ciertos esquemas de presencialidad en las empresas, debido al tiempo de traslado y calidad de vida percibido de las personas

trabajadoras hacia sus centros de trabajo; se consideran datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, UNAM, Gobierno CDMX, Gobierno del Estado de México, 2017) donde se habla de personas que utilizan más de cuatro horas al día para llegar a sus oficinas y que ahora, como consecuencia del confinamiento, han encontrado la posibilidad de aprovechar ese tiempo de traslado en otras actividades que les reditúan en bienestar.

Sin embargo, se tiene que considerar también que los lugares físicos donde se desarrollen actividades deberían ser propicios para ello, ya que, habiendo contaminación auditiva, exigencias de la dinámica interpersonal o aspectos físicos que no compaginen con las actividades a realizar, también puede haber afectaciones en cuanto al bienestar, las percepciones, la motivación, la satisfacción y compromiso laboral.

En el siguiente capítulo se explorará con mayor detalle el tema del compromiso laboral, exponiendo como los ambientes de trabajo, tanto de manera física como social, pueden llegar desarrollar o dificultarlo, haciendo que el trabajador tenga consecuencias en la calidad de vida.

2. El Compromiso de Los Trabajadores

Según Álvarez (2023), un informe de la consultoría Gallup determinó que sólo el 27% de los trabajadores mexicanos siente un compromiso hacia su labor, lo cual que resulta apabullante cuando se consulta ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019) el tiempo de las jornadas laborales de los países que la conforman y dice que son los mexicanos quienes tienen mayores horas en el trabajo en todo el mundo, sumando 2,137 horas al año por trabajador.

Arias-Galicia y colaboradores (2003) mencionan que la falta de compromiso puede acarrear costos que impacten en las finanzas de una organización que se notan en la rotación y falta de productividad, así que, la productividad es un activo muy importante en el trabajador, ya que es lo que mantiene a flote el desarrollo y supervivencia de la organización, sería correcto preguntarse por qué los trabajadores mexicanos no reportan sentir compromiso hacia su organización o actividades, siendo que se mantienen tanto tiempo en los centros de trabajo ¿Es acaso que el compromiso puede ir más allá de solamente la afectividad y también incluir componentes comportamentales e incluso morales?

Álvarez (2023) menciona que el que los trabajadores no sientan un compromiso puede deberse a deficiencias en la gestión de los recursos humanos de la organización como a la cultura misma, ya que dependerá e influirán varios factores como errores de comunicación, reglas y puestos poco claros, inestabilidad dentro de las actividades cotidianas, falta de apoyo de los jefes y compañeros de trabajo, nula orientación y retroalimentación de los jefes, así como falta de claridad legal en las percepciones del ambiente y desarrollo del compromiso.

En relación con los aspectos legales, las organizaciones en México se deben cumplir con requisitos para fomentar el libre ejercicio de los trabajadores, como lo son las prestaciones de ley, condiciones dignas de trabajo y la remuneración de estas actividades, esto con la finalidad de que puedan satisfacer sus necesidades básicas, además de fomentar su desarrollo social y profesional.

En México, según la Ley Federal del Trabajo [LFT], la relación de trabajo que se establezca entre un patrón y un trabajador debe de ser remunerada, con condiciones de trabajo por escrito, con las obligaciones y derechos tanto de una parte como de otra y con la determinación temporal que corresponda, es decir, por cuánto tiempo está siendo contratado.

En relación con la normatividad, Topa-Cantisano (2005) menciona que la globalización ha cambiado la manera en la que se asientan las relaciones laborales de los empleados, esto porque se tiene la necesidad de que exista un ajuste entre aquellas condiciones que las empresas trasnacionales ofrecen en su lugar de origen o bien, que las organizaciones nacionales sean capaces de competir con condiciones que sean similares a las ofrecidas en el resto del mercado laboral.

La Ley Federal del Trabajo [LFT] (2024), establece que las obligaciones patronales hacia las personas trabajadoras incluyen salarios, indemnizaciones, abastecer y modernizar las herramientas necesarias para realizar las labores para las que se les contrató, que no sufran maltrato durante la relación laboral, constancia del tiempo y forma de trabajo, ofrecer capacitación y adiestramiento referentes al puesto, que el espacio donde se realicen las actividades esté adecuado a las necesidades de las tareas a realizar, cumplir con las afiliaciones a dependencias gubernamentales, entre otras.

De la misma forma, los trabajadores también adquieren obligaciones hacia la organización que les contrata, como por ejemplo, cumplir con las actividades para las que se les contrató, dar aviso sobre condiciones que imposibiliten que realice sus actividades, informar sobre condiciones de salud contagiosas o que le impidan trabajar, regresar al fin de la relación laboral las herramientas de trabajo que hayan sido otorgadas, así como guardar discreción sobre las actividades que se realizan dentro de la organización (LFT, 2024).

A pesar de que la búsqueda de un trabajo se cimenta en el salario y prestaciones económicas y de seguridad social que la persona pueda obtener, ya que con estas se satisfacen sus necesidades básicas y las de las personas que dependan de quien trabaja,

existen otro tipo de factores que también influyen en el momento de establecer una relación laboral y que no son visibles o cuantificables.

Macneil (1985) menciona que en las organizaciones no solamente se hace un contrato en términos legales y con las disposiciones que marque la nación donde esté localizada la organización, sino que también hay factores que dependerán de los vínculos psicológicos y sociales que se establezcan dentro de ella, siendo así que los contratos estarán mediados por lo conductual y lo legal.

Dentro de los factores que pueden considerarse como lo conductual o actitudinal, se considera la existencia de un Contrato psicológico, este hace referencia a la percepción de las obligaciones y derechos que se tienen en la relación organización-trabajador y Rousseau (1989, en Topa-Cantisano, 2005) la definió como la responsabilidad que se adquiere al momento de hacer una promesa y donde se ha ofrecido algo para cumplir con ella.

El contrato psicológico se podría definir como un acuerdo en el cual se consideran las expectativas tanto del trabajador como de la empresa para con la relación laboral; por ejemplo: remuneraciones, beneficios, crecimiento, reconocimiento, comunicación efectiva, adaptación al puesto de trabajo, valor agregado a la organización, productividad, que involucren acuerdos que vayan en relación con la autorrealización o lo emocional y no sólo en el marco de la legalidad (Martínez-Casasola, 2020; Tena, 2002; Martínez-Mejía, 2018).

Al irse transformando la racionalización del trabajo y haciendo más humana la relación que se tiene con los trabajadores, podría pensarse que dentro del centro de trabajo ocurren dinámicas que no solamente se limitarán a ejecutar las actividades para las que fueron contratados, sino que, de manera moral y emocional, el trabajador se puede ver comprometido hacia sus tareas o la organización en general.

2.1 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional puede definirse como la afinidad que presenta un empleado con su organización, así como con sus objetivos (Coll-Morales & López, 2020),

también tomando en cuenta que esta afinidad influye en algunas otras dinámicas tales como la motivación, la satisfacción y el bienestar en general del trabajador, como se ha hecho mención en los anteriores capítulos, debido al tiempo que ocupa el trabajo en la vida de los humanos.

La Real Academia Española de la Lengua [RAE] (2024), define al compromiso como una responsabilidad u obligación que se ha adquirido mediante algún tipo de negociación o afecto, mientras que Arias-Galicia (2015) hace énfasis en el término que usa Barnard para definirlo como disposición, ya que este puede dar una luz en términos del compromiso, de la disposición dependerá el que una organización pueda subsistir y desarrollarse porque existe la creencia de que pueden lograrse los propósitos y la continuidad de esa disposición depende también de las satisfacciones cubiertas por los individuos contribuyentes al proceso de lograr los propósitos.

Porter, Steers y Mowday (1974) definen al compromiso como la fuerza de identificación e involucramiento de un individuo hacia una organización que deviene en tres actitudes: 1) la aceptación y apreciación de los valores y metas de la organización, 2) disponibilidad de ejercer y comportarse en favor de la organización y 3) la disposición y deseo de permanencia.

Por otro lado, Steers (1977, en Arias-Galicia, 2015) definió al compromiso organizacional como la fuerza con la que el trabajador se va a sentir identificado e involucrado hacia la organización y que estará mediado por tres fuentes: las características de la persona – todos aquellos rasgos que formen la personalidad–, las características del trabajo –el cómo se interactúa con los compañeros de trabajo, el cómo se toma el trabajo y en general cómo se perciben las circunstancias, objetos y elementos del espacio de trabajo– y las experiencias en el trabajo –el cómo se han vivido situaciones y dinámicas dentro del trabajo.

Kahn (1990) menciona que para que pueda existir un compromiso organizacional, deben existir recursos físicos y emocionales y que el trabajador esté dispuesto a invertirlos

en su trabajo y la organización, por lo que, si hay una recuperación de recursos mediante un ambiente o un descanso, será mucho más fácil para el trabajador desarrollar un compromiso.

Kühnel, Sonnentag y Westman (2009) mencionan que el compromiso puede verse como un estado mental positivo y gratificante relacionado al trabajo, que está caracterizado por: a) vigor —hace referencia a niveles altos de energía y resiliencia mental, así como la disposición de invertir esfuerzos en el trabajo y que haya conductas de persistencia a pesar de las dificultades, b) dedicación —involucrarse en las actividades del trabajo y obtener de esto una sensación de que hay algún significado en lo realizado, además de sensaciones de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto, y c) absorción —concentración para realizar las actividades cotidianas y la dedicación a este, además de tener la percepción de que el tiempo pasa más rápido o, inclusive, perderse la sensación.

En relación con lo anterior, se ha encontrado que el compromiso organizacional es de importancia para la empresa, ya que los trabajadores tendrán una disminución en la rotación de personal debido al aumento en el entusiasmo hacia la organización, la generación de afectos hacia las actividades propias y el sentido de corresponder hacia las atenciones o extras que pueda dar la organización y que impactará positivamente en el desempeño y la productividad de la plantilla de trabajo en general (Arias-Galicia, 2015; Künel et al., 2009).

Se puede decir entonces, que el compromiso organizacional es la actitud y manifestación comportamental de la disposición hacia el trabajo, en la cual debe haber empeño, dedicación y cierta afectividad o responsabilidad, lo que contribuirá al desarrollo correcto de las actividades, el alcance de objetivos y que puede influir en algunas dinámicas dentro de la organización, dando como consecuencia afectaciones en la motivación, satisfacción y calidad de vida de la persona trabajadora.

2.1.1 Diferencia entre Compromiso Organizacional (*Commitment*) y Compromiso Laboral (*Engagement*)

En las investigaciones referentes al compromiso organizacional, hay una tendencia por estudiar el *engagement* debido a la necesidad que existe de parte de las organizaciones de contar con personas que se identifiquen de manera afectiva y positiva con su trabajo, haciendo que estas deseen permanecer durante más tiempo dentro de la organización para desarrollar los objetivos comunes y los propios.

Lasso (2015) menciona que el enfoque de las investigaciones hacia el *engagement* viene de la Psicología Positiva, la cual busca dejar de patologizar los comportamientos y las experiencias y enfatizar en que las actitudes, pensamientos y emociones positivas de las personas pueden contribuir a desarrollar fortalezas en las personas y que el conjunto de estas derive en una mejora de la calidad de vida, lo cual impactará en la vida laboral de las personas.

Este estado mental de *engagement* es caracterizado por afectos, comportamientos enérgicos y que perduran en el tiempo, que demuestran la intención del trabajador de permanecer en la organización, así como el cumplir los objetivos que ayuden al desarrollo de esta y que no están enfocados en algún punto específico, pudiendo este ser algún objetivo, área o persona (Schaufeli et al., 2002).

Aunque dentro de la investigación en castellano referente al compromiso laboral o el compromiso organizacional no existen diferencias, los conceptos de *engagement* y *commitment* sí pueden llegar a presentarlas, dentro de este contexto, Lasso (2015) hace una diferencia con base en los conceptos de *organizational commitment* (May, Gilson y Harter, 2004 en Lasso, 2015; Meyer y Allen, 1991) y el de *engagement* (Schaufeli et al., 2002) se dividen en tres dimensiones que se pueden relacionar entre sí, sin embargo, la correspondiente al *engagement* destaca, más allá de la responsabilidad, que el compromiso se ve como actitudes positivas hacia el trabajo.

Igualmente, Kühnel y colaboradoras (2009) mencionan que el *engagement* hace referencia a la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo, mientras que el *commitment* tiene que ver con la actitud hacia la organización.

Tabla 2

Diferencias entre engagement y commitment

	Commitment	Engagement
Enfoque y alcance	Entrega y lealtad del empleado hacia la organización	Conexión emocional y entusiasmo hacia el trabajo
Orientación	El empleado se encuentra más enfocado hacia la misión, visión y objetivos de la organización y en cumplirlos.	El trabajador se encuentra más enfocado en sus propias actividades y en el cómo puede llevarlas a cabo, además de preocuparse por cómo su actividad impactará en la organización.
Componentes y medición	Los componentes (y su medición) están relacionados con la continuidad y la afectividad en la empresa.	La medición es a través de elementos que tienen que ver con la percepción del trabajador y su individualidad, como la satisfacción, la motivación y la implicación.
Largo y corto plazo	Se da la prioridad a la relación a largo plazo, apegándose a la normatividad.	Se prioriza sobre la duración de proyectos, aumento de responsabilidades y dinámicas dentro del equipo cercano de trabajo.
Consecuencia e impacto	La normatividad, el seguimiento de políticas y reglas, así como las actividades que engloban a la organización completa, influyen en la intención de permanencia dentro de la esta.	Los afectos hacia el trabajo impactan en lo general en el desempeño a nivel creatividad, rendimiento y disposición para hacer cosas extras.

Nota: elaboración propia a partir de Social for Action (s.f.) *Organizational Commitment Vs Employee Engagement: What's the Difference?*

<https://www.socialforaction.com/blog/organizational-commitment-vs-employee-engagement-difference>

Como se puede observar en la Tabla 2, las diferencias entre el *commitment* y el *engagement* radican en la actitud que se tiene hacia la organización o hacia el trabajo propio. Si bien, estas diferencias pueden ser vistas como preferibles en el lado del *engagement* ya que podría suponerse que la persona que desea estar en una organización está más

comprometida, no es a nivel individual donde normalmente se llevan a cabo intervenciones en la organización, sino que se debe de ver el panorama completo.

Por lo antes mencionado, es que durante esta investigación no se consideran las teorías que se enfocan en lo individual, sino hacia las intenciones que se pueden tener hacia la organización completa, pudiendo ser deseo, necesidad u obligación de permanencia.

2.1.2 Componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Dependiendo de la fuente consultada, el compromiso puede tener distintas dimensiones que pueden tener impacto en diferentes aspectos de la cotidianidad del trabajador como un mayor rendimiento laboral, menor rotación, menor ausentismo, mejorar la implicación y participación en actividades colectivas en lo laboral (Álvarez, 2007; Porter et al., 1974).

Meyer y Allen (1991) definieron al compromiso organizacional como el estado psicológico que caracteriza a una relación entre una persona que trabaja y una organización, el cual puede impactar en la decisión de permanecer o terminar la relación laboral y depende de actitudes y conductas, este estado psicológico se verá manifestado en tres componentes: un deseo (afectivo), una necesidad (de continuidad) y una obligación (normativo), además, cada uno de estos componentes tienen una finalidad diferente durante el periodo de trabajo de una persona en una organización.

Mowday y colaboradores (1982) mencionan que existen los dos puntos de vista para determinar el compromiso y reflejar las consecuencias de cada componente y que son complementarios uno del otro (actitud y comportamiento):

- Actitudinal: es aquel proceso donde las personas piensan y generan expectativas acerca de su relación con la organización y toman en cuenta qué tanto pueden sus objetivos y valores ser compatibles con la cultura organizacional de la empresa. Según este aspecto, las conductas se verán impactadas por el compromiso manifestado.

- Conductual: esto va a exteriorizarse en cómo el trabajador negocia consigo mismo su estada en la organización, considerando que su trabajo, por sí mismo, es lo que lo mantiene dentro. Según esta perspectiva, las conductas afectarán a las actitudes repetitivas que tengan los trabajadores y posteriormente se mostrará un compromiso.

Según la perspectiva anterior, Meyer y Allen (1991) mencionan que los elementos para determinar el compromiso organizacional pueden ser tres: un apego emocional hacia la organización, costos personales percibidos ante la idea de continuar o dejar la organización y obligación hacia la empresa y el trabajo y dependiendo del elemento a investigar, se pueden hacer mediciones en ámbitos que correspondan.

A continuación, se describen los hallazgos de Meyer y Allen (1991) para los elementos que ayuden a determinar el compromiso organizacional, mencionados en su teoría de tres componentes del compromiso organizacional:

Apego Emocional hacia la Organización.

El apego emocional hace referencia a la identificación y orientación afectiva que tiene el trabajador hacia la organización, sus actividades propias, los compañeros de trabajo, la cultura organizacional y los objetivos en común que puede tener con la empresa, ya que la manera de medir este elemento será a través de la valoración de los valores organizacionales, la apertura para hacer un esfuerzo que beneficie a todos, así como el deseo de mantenerse en la organización a largo plazo (Meyer & Allen, 1991).

Los autores dicen que este compromiso afectivo está relacionado con características: a) personales —las cuales puede ser demográficas o de autorrealización, b) estructurales —las cuales tienen que ver con la manera de la organización de llevar a cabo las actividades y la normatividad y c) características relacionadas a las actividades propias del puesto y el ambiente y las experiencias laborales (Arias-Galicia, 2015).

En relación con este último punto que abarca las experiencias laborales y el ambiente, los hallazgos de Meyer y Allen en su publicación de 1991 determinaron que el trabajador

satisface sus necesidades físicas y psicológicas dentro del lugar de trabajo, por lo que elementos como el reconocimiento y las recompensas, el cumplimiento de las expectativas y la confianza de parte de la organización, la claridad de rol y manejo de conflictos, el trato con consideración de parte de los jefes y supervisores, harán que trabajador se sienta mejor dentro de la organización, mientras que el logro de objetivos, la autonomía en las actividades y toma de decisiones, recompensas a sus logros, el desafío laboral, subir de puesto y extender actividades, la libertad de expresión, la participación en la toma de decisiones y sentirse importante para la organización, lograrán hacer al trabajador competente.

La combinación de sentirse bien en la organización y demostrar competencia para el puesto de trabajo, harán que la persona logre tener un afecto hacia la esta, deseando permanecer dentro de ella el mayor tiempo posible y cumplir incluso con más de lo que se le pide dentro de su perfil de puesto, ya que la comodidad y la implicación hacia las labores han desarrollado una tendencia afectiva.

Costos percibidos.

Los costos percibidos hacen referencia a que el trabajador permanece en su puesto de trabajo por la sensación de que si termina la relación laboral, dejará de recibir beneficios que contribuyen al modo de vida que tiene día a día, estos pueden ser evidentes como dejar de recibir una remuneración por las actividades, dejar de contar con las afiliaciones a la seguridad social, así como perder beneficios a largo plazo tal como el derecho a la jubilación, el acceso a servicios de educación o financieros (Becker, 1960).

Este elemento es considerado por los autores de esta teoría como una actitud que se da como consecuencia de haber analizado el riesgo de perder los beneficios antes mencionados, por lo que llevará al trabajador a repetir la conducta de asistir a su trabajo y cumplir con las tareas que fueron asignadas al momento de ingresar a la organización las veces que sean necesarias mientras la relación laboral se encuentre activa.

La percepción de costos está determinada en lo que la persona entiende como inversión de recursos y la valoración de disponibilidad de alternativas, ambas variarán en

relación con la edad del trabajador, ya que una persona joven tendrá mayor expectativa en la búsqueda de empleo, mientras que una persona que se encuentra cercana a la jubilación valorará de manera diferente la disponibilidad para encontrar empleo (Arias-Galicia, 2015).

Obligación.

En este elemento, el trabajador considera que debe permanecer en la organización —de preferencia que sea vista como la empresa que será ocupada de por vida— y que tiene la obligación de adaptarse y alinear a los objetivos, visión y misión de la empresa como si fueran suyos, ya que es considerado correcto dentro del ámbito laboral (Wiener, 1982).

Para este tipo de compromiso, se valoran la intención de permanencia en una organización durante toda la vida laboral de alguien y entender que hay un sentido del deber en responder a esta intencionalidad, que puede estar determinado por la educación o modo de socialización que haya tenido el trabajador en sus años formativos, además de la posibilidad de que haya algún tipo de deuda de parte del trabajador, como puede ser un préstamo (Meyer & Allen, 1991).

Los componentes del compromiso se estudiarán dependiendo de la finalidad de la investigación que se realice, es decir, si se quiere determinar qué componente está presente y cómo mejorar alguno de ellos o evitar las consecuencias que pudieran originar en la población de alguna organización buscando una efectividad organizacional, la cual estará mediada por la fuerza de trabajo, la disponibilidad de realizar las tareas de su perfil y las extras que pudieran llegar a necesitarse dentro de la organización (Katz, 1968, Organ, 1987, en Meyer & Allen, 1991) demostrando así que hay un vínculo hacia su organización.

Después de revisar cuáles son los elementos que pueden determinar el tipo de compromiso que se manifestará, a continuación, se enlistan los componentes del compromiso, así como de dónde deriva el proceso actitudinal o comportamental.

2.1.2.1 Compromiso Afectivo.

En este compromiso el trabajador invierte los recursos cognitivos, temporales y hasta económicos en la organización porque *desea* permanecer y pertenecer a la organización, hay sentimientos de agrado hacia la cultura organizacional y se siente plenamente identificado con esta, la repetición de la actitud se debe a que el trabajador encuentra una compatibilidad entre los valores del empleado y de las experiencias que le hagan sentir algún tipo de bienestar.

Las experiencias que hacen sentir bienestar al trabajador pueden ser del tipo de confort o de competencia del trabajador, sin embargo, estas están sometidas a la subjetividad de cada uno de los trabajadores y lo que consideren como positivo para satisfacer sus necesidades, por lo que debe estar muy clara la determinación que esa sensación de agrado es consecuencia de algún factor que provea la organización o su ambiente de trabajo (Meyer & Allen, 1991).

2.1.2.2 Compromiso de Continuidad.

En este tipo de compromiso, el trabajador percibe que la inversión de recursos está mediada por una relación de reciprocidad, ya que hay la necesidad de regresar algo de lo que la organización ha hecho por quien trabaja, además de existir la obligación de permanecer ya que se perderían los beneficios que se tienen por estar laborando en ese centro de trabajo como pueden ser el sueldo, las prestaciones, la antigüedad laboral, las afiliaciones a instituciones gubernamentales, entre otras (Becker, 1960).

Esta actitud se desarrolla siempre que el trabajador considere que hay mayores costos al dejar la organización (Meyer & Allen, 1991), pudiendo incluso caer en una dinámica donde no se deja avanzar con actividades o con la innovación de procesos pues el trabajador está cumpliendo con sus actividades más que encontrando un balance entre sus objetivos y el desarrollo del espacio de trabajo.

2.1.2.3 Compromiso Normativo

En este tipo de compromiso, el trabajador da sus recursos no con un tema de inversión o de ganas, sino por obligación de manera moral, esto puede deberse a la educación recibida, la sensación de deber algo porque la organización está invirtiendo en su trabajo o persona.

Según Wiener (1982), este tipo de compromiso se desarrolla por las presiones que el trabajador tiene de permanecer en sus labores, esto es dependiendo del tipo de socialización/educación (de su cultura o su familia y aprendidos en una organización) y los roles a seguir que ha tenido a lo largo de su vida, magnificando valores como lealtad, permanencia o ideales del trabajador en su trabajo de por vida (Arias, et.al., 2001).

Meyer y Allen (1991) mencionan que las correlaciones entre el compromiso y el rendimiento laboral han tenido mediciones relacionadas con un componente afectivo, de la misma manera que consideran que en la obligación de permanecer en el trabajo, la persona tendrá la obligación de contribuir o hacer cosas; sin embargo, no ocurriría de esa forma en el compromiso de continuidad, ya que se podría pensar que el trabajador no hará nada más allá de lo que le corresponde.

Además, los autores de la teoría creen que los componentes afectivo y normativo del compromiso son recíprocos, es decir, que se desarrollará un compromiso afectivo en caso de que exista una sensación de bienestar en relación con el trabajo, haciendo que el trabajador quiera que la organización se encuentre bien y estable, mientras que en la normatividad, el trabajador se sentirá con la intención de cumplir con sus obligaciones hacia la empresa porque la empresa cumple con las obligaciones hacia él.

Cabe resaltar que los autores de este modelo mencionan que componentes del compromiso se pueden presentar en una sola persona en diferentes épocas de su vida, no siempre siendo una constante ya que tanto de manera personal como profesional, las personas atraviesan diferentes etapas y necesidades.

En cuanto a algunas investigaciones, Meyer y Allen (1990, en Mayer & Allen, 1991), encontraron que las experiencias laborales que tenían que ver con el confort o con la competencia, tendían a presentar un compromiso afectivo; de igual manera, las inversiones y la percepción de pocas alternativas para trabajar, predecían un compromiso de continuidad; el único con el que no hubo compatibilidad entre el modelo y el resultado, fue con el compromiso normativo.

De igual manera, otros autores como Whitey o Bobocel, Meyer y Allen encontraron que aspectos relacionados con el bienestar laboral y personal, estaban relacionados a los componentes de compromiso afectivo y de continuidad, además de relacionar el compromiso afectivo con bienestar personal como consecuencia de características del empleo y en el de continuidad con pocas opciones de empleo (su muestra fue de recién graduados) (Mayer & Allen, 1991).

2.2 Elementos que impiden el Compromiso Organizacional

Kühnel y colaboradoras (2009) realizaron una investigación donde se mencionó que un descanso después de la jornada laboral en donde se saliera de la rutina del trabajo, o incluso la personal, podía ser beneficioso para incrementar el compromiso que se manifestaba hacia el trabajo, recuperar recursos cognoscitivos y generar una relación más saludable con el ambiente laboral.

Las autoras antes mencionadas encontraron que sí hay un incremento en el compromiso, una relación más equilibrada con el ambiente laboral y la recuperación atencional, pero también encontraron que hay elementos dentro de las dinámicas de las personas con su trabajo, que impiden que esta relación pueda resultar totalmente saludable, puesto que varias personas continuaron pensando en su trabajo estando fuera de su jornada laboral, lo que ocasionaba que no hubiera un correcto descanso y recuperación.

Schaufeli y colaboradores propusieron en el 2002 que el compromiso es lo contrario al síndrome de desgaste ocupacional, ya que consideran al compromiso como un estado de la mente positivo y gratificante hacia las actividades laborales, además de que las personas

que lo sienten, no sólo se enfocan en su propio trabajo, algún evento u objeto, sino que se ven a largo plazo en el sitio donde trabajan.

Si bien algunas otras investigaciones dentro del campo de la salud ocupacional han determinado que el síndrome de desgaste ocupacional no sólo se enfoca en lo relativo al trabajo, sino termina afectando en todos los ámbitos de la vida del trabajador (Uribe-Prado, 2010), también se ha encontrado que el burnout podría ser lo opuesto a un trabajador restaurado psicológicamente (Lozano-Velázquez, 2010; García-Saisó, 2014).

Si se toma en cuenta que los resultados de algunas investigaciones dicen que el trabajador restaurado psicológicamente es aquel que tiene menos riesgo de sufrir de desgaste ocupacional y que, a su vez, los descansos de la rutina laboral pueden contribuir a aumentar el compromiso organizacional, se mencionan a continuación algunos factores que pudieran interrumpir con la recuperación de la capacidad atencional y la manifestación de compromiso.

2.2.1 Apego Laboral

Se define como apego a la inclinación afectiva que se tiene hacia alguien o algo (RAE, 2024), en este caso, al involucrar al trabajo, podría decirse que es el resultado afectivo del trabajador hacia las actividades laborales o hacia la organización, ya que le hacen sentir cómodo y con un sentido de pertenencia, el cual impactará en la calidad de vida en el trabajo y en el rendimiento mismo del trabajador (Hernández-Martín, 2018).

Según la teoría del apego propuesta por John Bowlby en 1982, las personas buscan contacto, seguridad y consuelo en aquellas figuras que se considera deben cuidar o protegerles cuando se encuentran en la niñez, ya que esta relación, además de otorgar calma y seguridad, proveerá de herramientas para poder interactuar con el mundo (Hidalgo-Torres, 2023).

Sin intención de comparar a una organización con los modelos de apego que pueden existir en la niñez, sí es importante destacar que esta debe de fungir como un sitio seguro

para los trabajadores, no solamente en el sentido legal, sino que también dentro del clima laboral, ya sea con los superiores o con los compañeros, tener una sensación de seguridad dentro del espacio de trabajo puede tener un impacto positivo en la relación, valoración o identificación con la organización (Hernández-Martín, 2018), además de propiciar que los trabajadores sientan compromiso organizacional (Macey & Schneider, 2008).

En términos de compromiso, la afectividad que se puede desarrollar hacia el sitio de trabajo, las actividades o la organización misma puede cumplir con el principio de la inclinación emocional que existe en el apego, sin embargo, para un sano compromiso organizacional, el trabajador debe de ser capaz de poder desapegarse psicológicamente de su trabajo (Kühnel et al., 2009).

Este desapego psicológico, se traduce como la capacidad de la persona de poder percibirse a sí misma como fuera del trabajo, entendido también como la cualidad de poderse distanciar psicológicamente de los factores que causen estrés o presión durante la jornada laboral; sin embargo, coloquialmente existe la frase e intención de no llevar problemas del trabajo a casa, ni de la casa al trabajo, pero como resalta Arias-Galicia (2015), las personas se conforman por muchos aspectos y en ocasiones es complicado no verse afectado fuera de los círculos donde se desarrollan los problemas.

Algunas investigaciones rescatadas por Kühnel y colaboradoras (2009) mencionan que las actividades diarias dentro del centro de trabajo desgastan recursos cognoscitivos y de prolongarse, pueden afectar en la manera en que las personas se relacionan con su entorno de manera comportamental y afectiva, entonces un descanso de estas rutinas podría ser beneficioso para poder recuperarse, desapegarse de la carga mental del trabajo y aumentar el compromiso hacia la organización.

Este descanso debe entenderse como esa capacidad para salir del entorno y que las preocupaciones y pensamientos referentes a lo laboral, no afecten el periodo de descanso, ya que el desgaste que se produce durante la jornada laboral se sigue manteniendo debido

a que, prácticamente, se sigue pensando en lo mismo (Brosschot et al., 2005 en Kühnel et al., 2009).

Según la definición de compromiso donde se definen los factores de vigor, dedicación y absorción, hay que considerar que no es necesario que estos elementos se sientan cuando no se está dentro de la jornada laboral, ya que incluso, se podrían llegar a confundir con algunas actitudes de alienación o supervivencia de un entorno que está desgastando al trabajador y que, al estar pensando siempre en sus actividades, podría pensarse que está fuertemente comprometido aunque esté en un estado similar a la alerta (Macey & Schneider, 2008).

Las vacaciones, los puentes, los fines de semana y otros descansos pueden dar la oportunidad de recuperar los recursos cognoscitivos invertidos durante las horas de trabajo dando como resultado una disminución de la probabilidad de sufrir del síndrome del burnout o la percepción del estrés, teniendo entonces efectos positivos tales como mayor capacidad de esfuerzo y bienestar en general (Kühnel et al., 2009).

Si se considera que el modelo de compromiso expuesto por Meyer y Allen se enfoca más en las cualidades que se perciben de parte de la organización y no de la individualidad y afectividad del trabajador (Hallberg & Schaufeli, 2006), en el momento en que hay un horario que permite el descanso y posterior desapego psicológico de las actividades laborales, el trabajador se puede deshacer de la carga mental y desgaste de recursos que se genera al seguir en su trabajo y por lo tanto, este generará un compromiso organizacional.

2.2.2 Implicación/Involucramiento en el Trabajo y Compromiso Laboral

Se entiende como involucramiento en el trabajo a la comodidad o identificación que tiene el trabajador hacia sus actividades y la organización en lo general, su preocupación y dedicación a sus labores e intenciones de mejorar tanto en lo individual, como en lo colectivo (Párraguez, 2019), siendo una definición que se según Hallberg y Schaufeli (2006) se puede confundir con el concepto general de compromiso organizacional.

Según Brown (1996), el involucramiento en el trabajo tiene efectos en una persona a nivel de motivación y desafío del empleo, poder generar compromiso tanto hacia las actividades de su perfil como hacia la organización en general y de lograr establecer relaciones más profesionales donde pueda tener una mayor oportunidad de obtener retroalimentación, además de no tener que ver con factores extrínsecos, es decir, que la organización no provee de elementos para sentir o no el involucramiento.

Cuando un trabajador recupera recursos cognoscitivos después de un descanso o de la exposición a elementos que contribuyan a esa recuperación, el involucramiento en su trabajo será lo que determinará si esos recursos se emplearán en sus actividades laborales o solamente se va a actuar para salir de la circunstancia, ya que de cómo se perciba que la organización satisface sus necesidades en el centro de trabajo, el trabajador tendrá disposición de invertir su energía y tiempo (Brown & Leigh, 1996).

Kühnel y colaboradoras (2009) realizaron una investigación sobre el involucramiento laboral, el compromiso y la recuperación de recursos cognoscitivos en 2009, la cual estaba enfocada en demostrar que el involucramiento en el trabajo juega como un arma de doble filo, ya que puede generar que el trabajador sienta la necesidad de invertir sus recursos en sus actividades laborales, pero también, de manera negativa, que no se recuperen bien los recursos en un periodo de descanso.

Este involucramiento, a pesar de que pueda sonar como algo beneficioso hacia la organización, también puede ser perjudicial para la vida cotidiana fuera del trabajo de las personas, ya que a veces se sienten tan cómodos e identificados, que se quedan la mayor parte del tiempo dentro del trabajo, de manera psicológica y hasta social que, como se vio con el apego, no deja que haya una correcta recuperación y posterior inversión de recursos, para ello y por lo tanto, no hay una posibilidad de desarrollar un compromiso hacia la organización.

Los resultados de Kühnel y colaboradoras (2009) mostraron que el compromiso aumentó después de un descanso corto en aquellas personas que tuvieran un mayor

desapego psicológico hacia sus labores; mientras que quienes tuvieron un mayor involucramiento en el trabajo demostraron un más compromiso laboral, aunque, también demostraron que había menos desapego y que tenían mayor dificultad al momento de restaurar sus recursos cognoscitivos, sin embargo, el pensar constantemente en su trabajo y tener gusto por el mismo, demostró también que ayudaba a enfrentar esas consecuencias negativas.

Macey y Schneider (2008) hacen alusión a que las organizaciones deberían contratar a personas con mayor capacidad de involucramiento en el trabajo, sin embargo, hay que considerar que, dependiendo de la teoría, desarrollar esta capacidad puede ser meramente individual o desarrollarse a partir de las percepciones de la organización.

En relación con lo anterior, Arias-Galicia y colaboradores (2003) demuestran que un compromiso afectivo está correlacionado con satisfacción general en el trabajo, por lo que se puede presumir que es con las actividades y el clima laboral en la organización, que los trabajadores generan un compromiso, no dependiendo de las características individuales.

Además, Arias-Galicia y colaboradores (2003) citan algunos estudios realizados en donde se encuentra que aquellas organizaciones que son capaces de invertir en sus empleados (con cuidadosa selección, capacitación de habilidades duras y blandas, herramientas e instrumentos de trabajo, roles de puesto claros, socialización/integración entre el personal, red de apoyo organización-empleado y remuneraciones más altas que el promedio) tienden a disminuir índices de rotación, merma de insumos y aumentar la productividad.

2.2.3 Estrés Laboral

Según información del Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] (2018), el estrés se puede definir como un conjunto de reacciones tanto físicas como mentales que una persona padece cuando se ve sometida a diversos factores extremos y extrínsecos que superan su capacidad para enfrentarse a una determinada situación, mientras que la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2023) lo define como un estado de preocupación

o tensión mental que se generará por vivir una situación difícil, mencionando también que es una respuesta natural del cuerpo hacia algún estímulo que se considere peligroso o demandante.

Kaplan (1995) menciona que hay una diferencia entre las teorías que hablan del estrés, ya que algunas son abarcadas desde el punto de vista fisiológico y otras del psicológico: la versión fisiológica, hace referencia al cómo el sistema nervioso reacciona al daño o a la amenaza de daño, mientras que en la parte psicológica, se habla de cómo la persona tiene disponibilidad de recursos que le permitan manejar alguna situación desafiante; sin embargo, este mismo autor menciona que Fisher (1984) resaltó que estos dos puntos de vista, no deben verse como procesos separados, sino que en su mayoría, tienen interrelación.

Sobre los recursos que se utilizan ante una situación estresante, Kaplan (1995) menciona que la insuficiencia de ellos se hace evidente en el momento en que la persona se enfrenta a las situaciones donde tenga que utilizarlos, aquí pueden ocurrir desde el momento en que valora cuáles serán los recursos necesarios, pasa por el procesamiento de los estímulos

El estrés constante en una persona puede provocar ciertas dificultades para la vida diaria, ya que procesos cognoscitivos tales como la concentración pueden verse comprometidos, además de provocar síntomas físicos como dolor de cabeza, malestar gástrico, trastornos del sueño o alimenticios que, a largo plazo, pueden causar o incrementar problemas de salud que terminen con afectar la vida diaria o laboral (OMS, 2023).

Podrían considerarse factores internos y externos en la organización ya que, según Fuerte (2021), no solamente las organizaciones a través de sus políticas u horarios extendidos son motivo de estrés, sino también una sociedad en la que el valor de una persona se mide según su productividad, esto último se puede asociar a diferentes prácticas y costumbres que se han tenido durante años en México con la idea de dar un extra o ponerse la camiseta, tal es así que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico [OCDE], ha encontrado que es México en donde se tienen las jornadas de trabajo más largas (más de 50 horas a la semana), con menos días de vacaciones: hay que recordar que fue hasta el año 2023 con la iniciativa de “Vacaciones Dignas” que el poder Legislativo aprobó cambiar la ley, autorizando que los centros de trabajo aumentaran de 6 a 12 días de vacaciones por año en esta entidad (OCDE, 2023; STPS, 2022).

Si bien, hay algunas culturas, como la japonesa, donde se considera que el vivir de manera acelerada y en constante competencia por tratar de cumplir con las normas, reglas y políticas de una organización, así como con jornadas extenuantes de trabajo (más de 70 horas) puede ser algo honorable, también ha habido consecuencias fatales por ese nivel de estrés, ocasionando la muerte de trabajadores, a este fenómeno se le conoce como *karoshi* (Fuerte, 2021).

Aunque en México el *karoshi* no es tan común, algunos medios como la Gaceta UNAM (2018), han mencionado que en el país la mayoría de los centros de trabajo no cuenta con la infraestructura necesaria para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades sin tener algún grado de estrés que pueda provocar algún mal funcionamiento o consecuencia en la vida del empleado y de la organización.

Al considerar las horas que menciona la OCDE que en promedio trabaja el mexicano, se puede hacer un contraste con la información de la OMS y la OIT, ya que esta dice que las jornadas mayores a 55 horas de trabajo a la semana, pueden aumentar la probabilidad de padecer alguna enfermedad cardiovascular o algún accidente cerebrovascular, esto podría deberse a la carga de trabajo, la falta de recuperación de la atención o niveles elevados de estrés de manera constante (2021).

Si en los entornos laborales hay una gran cantidad de estímulos que provocan estrés en lugar de un posible alivio o seguridad en lo afectivo dentro del centro de trabajo, no generan que el trabajador realmente viva dinámica laboral que le permita generar un compromiso a nivel afectivo o normativo, sino más bien, ver a su centro de trabajo como una opción en la que tiene que permanecer a causa de la idea de pocas alternativas a su trabajo

o bien, se encuentra tan desgastado que solamente actúa por inercia y supervivencia, más que por un sentido de correspondencia hacia la organización.

2.2.4 Entornos Laborales Desfavorables

Como se revisó en el capítulo 1, un ambiente laboral es el entorno físico y social en donde se desarrollan las actividades laborales y en donde se generarán conductas, hábitos y reglas no escritas que pueden ser beneficiosas para cumplir con los objetivos y desarrollo de la organización, como también pueden resultar contraproducentes.

Cuando un ambiente obliga a las personas a vivir en modo de supervivencia debido a elementos estresores como grandes cargas de trabajo, acoso laboral, *moobing*, malas relaciones o falta de apoyo de los supervisores o los compañeros de trabajo, constantes cambios en las indicaciones a la hora de hacer un trabajo, poca claridad en el perfil de puesto o falta de reconocimiento se empieza a dificultar la correcta recuperación de recursos cognoscitivos (Gaceta UNAM, 2018; Kühnel et al., 2009).

Un ejemplo de ambientes donde la afectación por la carga de trabajo se ve en gran medida, es el ambiente de los trabajadores de la salud, Moreno-Treviño (2021) menciona que la prevalencia de desgaste ocupacional en este sector de trabajo ya era alta antes de la pandemia de COVID-19 que ocurrió en 2020, esto debido a largas jornadas de trabajo, gran carga de atención a pacientes, falta de insumos dentro de los centros de trabajo y, además, conductas hostiles de supervisores.

Hasta la fecha, no existen muchos registros sobre las consecuencias en el desgaste ocupacional que tuvo la pandemia en varios sectores laborales, no sólo en los profesionales de la salud, pero sí se puede suponer que siendo México el país donde más muertes de médicos y enfermeras hubo (Maldonado, 2020), habrá consecuencias mentales considerables en un futuro que, aunque se puedan tratar en lo individual, podrían aumentar por el ambiente de trabajo.

El síndrome de desgaste ocupacional o burnout está conceptualizado con el agotamiento que se produce a partir del desempeño laboral y tiene efectos en el ámbito emocional del trabajador (SSA, 2015), sin embargo, ese agotamiento termina desgastando, no sólo la afectividad del trabajador, sino también teniendo consecuencias en su salud física, ya que hay evidencia de que este síndrome afecta al sueño, la digestión, al sistema musculoesquelético (contracturas) y a las defensas del sistema inmune (Bianchini, 1997).

Kühnel y colaboradoras(2009), adaptaron la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) en inglés *Conservation of Resources Theory* de Hobfoll, para explicar que en medio de un entorno que somete a las personas a estímulos estresantes de manera constante, existe la necesidad de recuperar los recursos que se están perdiendo, si no hay la posibilidad de tomar un descanso, es el ambiente el que debe de dar elementos que ayuden a enfrentar y conservarlos.

La COR determina que el estrés no es el principal producto del enfrentamiento de las personas hacia ciertos eventos, sino que más bien tiene bases ambientales, sociales y culturales de cómo va a protegerse o reaccionar la persona ante el estímulo, es decir, que el ambiente será quien dicte la manera de actuar ante ciertas situaciones, lo que podría entenderse –pasando al plano de lo laboral– que será la cultura organizacional, la que dictamine y valore cómo se actúa ante ciertos escenarios, teniendo así que hay actitudes o prácticas que podrían considerarse normales en una organización, mientras que para otra son inconcebibles.

Observando con detalle los elementos que aquí se manejaron como impedimento a la generación del compromiso organizacional, se tiene que tanto elementos de la personalidad como elementos propios de la organización, pueden, en dado caso de tener una gran exposición o una deficiencia, ser motivos de pérdida de recursos cognoscitivos, que se traduce en desgaste ocupacional o de la atención y que pueden llevar a consecuencias como la pérdida de motivación e identificación hacia un lugar de trabajo y que no haya un compromiso organizacional o bien, un síndrome de desgaste ocupacional que repercuta de manera macro en los aspectos de la vida del trabajador.

Con la finalidad de buscar alguna solución que mitigue a estos elementos, se revisará en el siguiente capítulo la alternativa que se propone con los ambientes restauradores.

3. Restauración Psicológica y la Importancia de los Ambientes Restauradores en las Organizaciones

Cuando se piensa en cualquier aspecto de la vida humana, se torna difícil el imaginarlo sin pensar en un lugar que se asocie con las actividades realizadas en la cotidianidad. Es por ello por lo que cuando imaginamos a un profesor, podemos acarrear consigo la imagen de un aula; con un médico, un consultorio o un hospital, y con un trabajador una fábrica o una oficina.

La mayoría de las veces, las personas desarrollan su vida en ambientes contruidos, tanto así que se dice que pasamos más del 90% de nuestras vidas en medios que han sido intervenidos por el hombre, por lo que debería ser relevante el diseño de espacios y la comprensión de estos para mejorar la calidad de vida de las personas que los habitarán, evitando así el desgaste, hacinamiento o alguna otra problemática.

Según Wohlwill (1970, en Ortega-Andeane et al., 2015), el comportamiento de las personas puede relacionarse a la funcionalidad que encuentran en el espacio físico, ya que 1) el ambiente puede determinar el comportamiento, 2) algunas de las características del ambiente pueden tener un efecto en el comportamiento y la expresión de la personalidad de quien habita en él, 3) puede ser un motivador de actitudes, comportamientos y afectos.

Durante este apartado se recapitularán algunos puntos sobre la importancia de los espacios de trabajo; que, si bien el aspecto laboral no es un determinante en la vida de las personas, sí ocupa una gran parte del tiempo e influencia en la vida de estas, sobre todo en nuestro país en donde según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2023) existe el menor balance vida-trabajo, ya que las jornadas laborales pueden llegar a ser demasiado largas con los menores tiempos de descanso, por lo que los espacios en donde se realizan estas actividades pueden tener gran relevancia.

A partir de esto, tendremos que preguntarnos acerca de qué es el espacio y cómo tiene influencia en la vida. Podemos definir el espacio desde su etimología latina *spatium* (RAE, 2023) la cual hace referencia al lugar en donde se encuentra algo; sin embargo, se

pueden encontrar más definiciones entre las que encontramos algunas que hacen referencia a:

- un espacio geométrico o físico; define el lugar que ocupa la materia, el límite de un cuerpo determinado, la capacidad y distancia entre cuerpos delimitados por las leyes de la física (Abbagnano, 1993).
- la definición arquitectónica: es el lugar para ocupar o habitar a partir de su funcionalidad, completitud y compatibilidad del diseño y el paisaje; es el volumen atmosférico físico limitado por construcciones o la naturaleza e integrado a estos dos últimos (Arqhys, 2018).
- Filosófica: ser o estar en un lugar y tiempo determinados; la subjetividad de la percepción individual (Abbagnano, 1993).
- Social: construcción social, histórica y política, dependiendo del punto de la historia donde se encuentre una sociedad, el cómo se interactúa y cómo se modifican las dinámicas, los objetos y las ideas, se construye un espacio dónde habitar.

Entonces, con estas definiciones, podemos pensar al espacio como el medio en donde ocurren las actividades humanas y que es ocupado para habitar y desarrollarnos como miembros de una sociedad.

3.1 Una Aproximación al concepto de Ambiente desde la Psicología Ambiental

En el ámbito específico de la Psicología, a mediados del siglo pasado se creó un enfoque en el cual se observa y analiza la relación que tienen las personas con sus ambientes, denominado Psicología Ambiental (Aragonés & Américo, 1998 en Piña & Zaragoza, 2003).

Esta rama de la psicología se creó con base en temas tales como la percepción, desarrollo y personalidad, además de contar con participaciones transdisciplinarias tales como la arquitectura, el urbanismo, la sociología, antropología e, incluso, ingenierías (Mercado et al., 1987); esto con el fin de estudiar y analizar aquello que, se dice, la gente no

nota, pero en donde se encuentra inmersa en todo momento (Baldi López & García Quiroga, 2005).

La definición de psicología ambiental refiere a la relación que tienen las personas con sus entornos físicos y sociales, mayormente orientado a la percepción que tienen estas del lugar en el que se encuentren. Según Proshansky, Ittelson y Rivlin (1970, en Mercado et al., 1987) existen cuatro características que pueden ayudar a definirla:

- 1) Trata del ambiente ordenado y definido por el hombre.
- 2) Nace de apremiantes problemas sociales.
- 3) Es de naturaleza multidisciplinaria.
- 4) Incluye el estudio del hombre como parte principal de todo problema.

Para Canter y Craik (1981, en Ortega-Andeane et al., 2015), la psicología ambiental está enfocada a las relaciones que tienen las personas con su ambiente, es decir analiza las transacciones —acciones en las que se ven involucradas las personas y el ambiente— e interrelaciones de las experiencias humanas y sus acciones conforme a aspectos que estas encuentran en sus ambientes socio-físicos (aquellos delimitados por actividades y construcciones humanas), lo que se interpreta como que las personas actúan según la percepción que tienen del ambiente, cómo pueden satisfacer sus objetivos y necesidades con la características que este les proporciona.

El interés de la psicología ambiental, es el intentar dar una respuesta al cómo se lleva a cabo el proceso de adaptación de las personas hacia el lugar en el que se encuentran (Baldi-López & García-Quiroga, 2005), ya que la vida de estas se desarrolla, en su mayoría, en diferentes espacios contruidos, ya sean laborales, educativos, de recreación o en la cotidianidad (Evans & McCoy, 1998, en Ortega-Andeane et al., 2015), por lo tanto se puede aseverar que si existen cambios en los medios físicos, es probable que existan modificaciones en las respuestas o conductas que son emitidas.

Por otro lado, también se debe considerar definir lo que se piensa como ambiente, ya que la psicología aquí mencionada puede dividirse en dos vertientes: la llamada psicología

verde o ecológica, que se enfoca en reforzar las conductas pro-ambientales y evaluar los estragos que ha causado el cambio climático, por lo que formula estrategias para prevenir los riesgos causados por esto o bien, elementos naturales que la gente pueda considerar como riesgo; la segunda vertiente corresponde a la evaluación de la percepción del ambiente en general, tanto físico como social y cómo este puede influir en la vida humana y cómo es enfrentado (Baldi-López & García-Quiroga, 2005).

Continuando con lo anterior, se dice que el ambiente es el conjunto de elementos naturales, contruidos y sociales que rodean a un ser vivo, además de ser aquellos donde las personas pueden disponer de estos para transformarlos en algo que satisfaga sus necesidades (González-Gaudiano, 1999; Ley n. 81 del Medio Ambiente de Cuba, 1997, en Baldi-López & García-Quiroga, 2005).

Además, también hay que resaltar que hay evidencias (Mercado et al., 1987; Kaplan, 1995) que hablan de la influencia que puede existir del ambiente a la cotidianidad de las personas que habitan en él, es decir, que cuando se encuentra un lugar que empata las condiciones que se requieren para realizar alguna tarea en específico, el lugar puede influir para que esto se realice o no (Kaplan, 1995).

De una manera sencilla, el ambiente se puede definir como aquellos factores que nos rodean y que afectan directamente a los organismos (González-Gaudiano, 1999) o conjunto de condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas de un lugar, una colectividad o una época (RAE, 2023) sin embargo, no existe un consenso acerca de una definición gracias a la subjetividad que puede haber en el concepto, aunque en todas hay convergencias tales como el medio que nos rodea, incluyendo aspectos físicos, sociales, biológicos, químicos, entre otros (Morales-Jasso, 2016).

En relación con lo anterior, Morales-Jasso (2016) menciona que se puede hacer una diferencia entre definiciones de ambiente que tienen que ver con:

- a) El lugar que nos rodea con sus circunstancias físicas, químicas, biológicas, antropológicas, culturales, económicas y políticas, lo que considera al ambiente como algo externo e independiente de los humanos.
- b) La naturaleza modificada por el humano para poder llevar a cabo sus actividades, la cual está inmersa en la naturaleza original.
- c) La relación entre la naturaleza y los aspectos sociales, políticos, económicos del mundo.

En relación con el tema de interés de esta investigación, se aterrizará en los ambientes laborales que, como ya se vio, se basan en las reglas, creencias, espacios físicos, percepciones y dinámicas que delimitan y guían las acciones de las personas que conforman una organización y que pueden influir en los objetivos y metas de esta, así como en las actitudes que se adopten para alcanzarlos.

Es importante recordar que en México, desde el 2018, se impulsó una ley destinada a buscar la seguridad e integridad de los trabajadores mediante entornos favorables, siendo estos no solamente los físicos, sino también aquellos propios de la naturaleza del puesto como las condiciones donde se realiza el trabajo y la carga mental que este requiere, las jornadas, el tipo de comunicación interna, el control sobre el trabajo (aquello que se pueda decidir sobre lo propio y lo relacionado), el balance que se puede generar entre trabajo y vida personal y las relaciones que se generen entre trabajadores (STPS, 2019).

3.2 Percepción del Ambiente

El cómo actúan las personas dependiendo de los lugares donde se encuentren inmersas, dependerá muchas veces de aquellas creencias previas que se tengan en relación con dicho lugar, por ejemplo, el cómo alguien se comporta dentro de un hospital será diferente al comportamiento posible dentro de una escuela o un templo religioso, siendo así, el ambiente en el que se encuentran inmersos los trabajadores también puede delimitar los recursos cognoscitivos que estos utilizan a lo largo de sus jornadas y en los comportamientos que deben tener ante este (Donald & Sui, 2001, en García-Saisó, 2014),

es por ello por lo que se debe tener un marco de referencia sobre cómo las personas perciben los ambientes y para esto se debe definir qué es percepción.

Según diferentes fuentes, se puede definir a la percepción como:

- Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales (RAE, 2023).
- La capacidad de captar, seleccionar y organizar cambios o estímulos en el ambiente para tomar una decisión (Jiménez & Aragonés, 1986).
- Un proceso a partir del cual se organiza e interpreta la información que se capta de manera sensorial en unidades significativas, la cual es el resultado del proceso psicológico por el que las sensaciones se organizan e integran para configurar un cuadro coherente y significativo del entorno o de una parte de él (Valera, s.f.).

Es por ello por lo que se dice que, a mayor complejidad en el medio, mayor la dificultad de procesamiento de las personas, por tanto, mayor cantidad de recursos a invertir en la selección de estímulos. Para que el proceso de percepción pueda realizarse de manera satisfactoria, se consideran seis grupos de tareas (Jiménez & Aragonés, 1986):

- a) Detección: el sujeto es capaz de percibir mediante alguno de sus sentidos los cambios que puede haber en su entorno.
- b) Discriminación: es la capacidad de identificar dos o más estímulos entre un fondo que se caracterizan por ser distintos el uno del otro e identificables.
- c) Reconocimiento: se necesita de la existencia de la detección y la discriminación para poder determinar de qué objeto se está hablando, enunciar características como nombre, clase, propiedades, localización o forma.
- d) Identificación: capacidad del sujeto de señalar a un objeto único de entre varios con características similares.

- e) Producción: se determina a la capacidad de recrear de forma gráfica, oral o escrita el estímulo dado después de haber sido expuesto a este y sin tenerlo de frente.
- f) Juicio: se le da al estímulo algún factor de medición, el sujeto debe tener algún grupo de las tareas anteriores para poder determinar dimensiones o cualidades en comparación con otros objetos.

Es importante mencionar que el proceso de percepción también estará mediado por el de cognición, ya que este último se podrá almacenar, decodificar y utilizar la información del medio donde se encuentre la persona y en consecuencia, actuará (Moore & Golledge, 1975 en García-Saisó, 2014).

3.2.1 Teorías de la Percepción

Debido a que estamos inmersos en un ambiente conformado por diferentes elementos, resulta imposible el que las personas sean capaces de recibir información de uno solo a la vez, además de que esté podrá tener algunas interpretaciones según la cultura y/o educación que posea el individuo (Jiménez & Aragonés, 1986). Es por ello por lo que se revisarán brevemente algunos de los enfoques que han estudiado el proceso de la percepción.

3.2.1.1 Teoría de la Gestalt.

El movimiento de la Gestalt surgió en Alemania a principios del siglo XX con la autoría de Wertheimer, Koffka y Köhler, para ellos la percepción era considerada como el proceso fundamental de la actividad mental, ya que de él podrían depender otras actividades cognitivas como el aprendizaje, la memoria o el pensamiento (en Oviedo, 2004), además de tomar a la percepción como un proceso en el que *todo es mayor a la suma de sus partes*.

Para la Gestalt, la percepción intenta agrupar información que se encuentra en el ambiente y agruparla en unidades que les permitan a las personas tener noción de los objetos y poder abstraerlos (Oviedo, 2004). Existen cuatro principios de organización en

esta teoría (Duero, 2003), de acuerdo con la agrupación de información que realizan las personas:

- *Principio de Semejanza*: tendencia a formar grupos a partir de características similares entre sí de los elementos.
- *Principio de proximidad*: se agrupan los elementos que estén más cercanos entre sí.
- *Principio de continuidad*: se agrupan a los elementos que simulen ir en una dirección semejante en relación con el conjunto mayor de elementos.
- *Principio de cierre*: se tiende a completar elementos o figuras que tengan algunas de sus características ausentes en conformidad con el todo.

3.2.1.2 Teoría Ecológica.

La teoría ecológica de la percepción fue desarrollada por Gibson entre 1958 a 1979 (Lozano-Velázquez, 2010; García-Saisó, 2014), propone que la información que da el ambiente a las personas es la necesaria para generar un significado del mismo, sin necesidad de interpretar o procesarla; la información llega de manera holística y en forma de patrones, no como elementos separados.

Esta teoría defiende que las personas no aprenden sobre elementos de la percepción ambiental, sino que son respuestas que se dan ante el medio desde la infancia, conforme se experiencia y se vive en los entornos, la persona es capaz de identificar con mayor rapidez aspectos sutiles y utilizar esa información en su beneficio (Lozano-Velázquez, 2010).

En conjunto con la teoría, Gibson (1979, en García-Saisó, 2014) propone el concepto de ofrecimiento, el cual menciona que los ambientes ofrecen elementos que determinan cuáles pueden ser los comportamientos adecuados a los elementos ofrecidos; este concepto es retomado por Norman (2004, en García-Saisó, 2014) para explicar la potencialidad o posibilidad de los usos de un objeto a partir de sus características.

3.2.1.3 Teoría del Funcionalismo Probabilístico

Esta teoría fue desarrollada por Egon Brunswik (1956, 1969 en Lozano-Velázquez, 2010), propone que la información del ambiente que llega a la persona no tiene exactitud en relación con el ambiente real, pudiendo generar señales engañosas o ambiguas sobre el ambiente; la manera de resolver esta ambigüedad será que la persona elabore juicios probabilísticos del ambiente real, esto quiere decir que se generarán hipótesis sobre lo que se puede hacer o no en determinado entorno y se determinarán cuáles son las consecuencias funcionales a partir de acciones realizadas.

A partir de estas acciones, se genera aprendizaje y memoria, lo cual, al ser procesado, puede explicar la manera de percibir al mundo (Holahan, 1996). Para complementar esta información, se retomará el Modelo del Lente propuesto por Brunswik (Valera, s.f.):

- Existe una captación en conjunto de los estímulos del entorno.
- Estos estímulos tienen una validez ecológica – algunos serán más acercados a la realidad que otros.
- La persona organiza estos estímulos para agruparlos y tener una percepción integrada.
- Esta percepción integrada se pone a prueba mediante acciones, que, a su vez, retroalimentan la percepción y pueden modificarla para acercarse a la realidad del entorno.

Gracias a este modelo, se explica el por qué se dice que la teoría de funcionalismo probabilístico defiende que la persona desempeña un rol particularmente activo en la percepción del ambiente físico, ya que a partir de sus necesidades, objetivos y experiencias se generará una percepción y conocimiento del mundo, lo que derivará en posteriores acciones que sean coherentes a los ambientes que se le presenten (Lozano-Velázquez, 2010; García-Saisó, 2014).

Debido a las teorías de la percepción y al concepto de esta, se puede entender cómo las personas son capaces de identificar cuáles podrían ser las conductas idóneas para algún ambiente en específico, obteniendo siempre una retroalimentación del medio que permita ajustar y calibrar la manera de evaluarlo y experimentarlo, generando así actitudes positivas o negativas y produciendo sensaciones de agrado o desagrado, lo cual puede indicar un factor para considerar al momento de construir un espacio, esperando que este sea óptimo para que el ser humano pueda desempeñar sus actividades sin problemas, riesgos o distracciones, que generen algún estrago en su salud física o mental.

3.2.2 Relación Ambiente-Ser Humano

Para comprender de manera más eficiente la relación que existe entre el ser humano y los ambientes, se han propuesto diferentes teorías que relacionan a estos con las conductas ejercidas.

3.2.2.1 Modelo Holístico.

El ambiente, con sus diferentes elementos, ejerce diferentes estímulos de manera simultánea, traslapada e interrelacionada en la conducta de las personas; estos estímulos serán interpretados y procesados dependiendo del contexto social, cultural e histórico en el que estén inmersos (Holahan, 1996).

3.2.2.2 Modelo Ecológico.

Modelo desarrollado por Brofenbrenner (1979, en Lozano-Velázquez, 2010), propone que el desarrollo de las personas es dinámico y recíproco con el ambiente; estas interactúan y reestructuran los ambientes en los que están inmersos, mientras que los ambientes también influyen en el ser humano; estos ambientes son considerados sistemas que confluyen y van de lo particular a lo general (Graig y Baucum, 2001, en Lozano-Velázquez, 2010):

- Microsistema: contextos dentro de los que se desenvuelve el ser humano de manera inmediata – hogar, escuela, trabajo, amistades.

- Mesosistema: comprende la relación de dos o más microsistemas en los que se desarrolla el individuo.
- Exosistema: refiere al sistema más amplio en donde el individuo realiza sus funciones, aunque no es un participante activo, sí afecta el desarrollo de este.
- Macrosistema: este sistema representa la cultura y subcultura general bajo la que se ha desarrollado y educado al individuo – sistema de valores, sistema judicial, sistema de creencias.

3.2.2.3 Modelo de la Persona Total.

Este modelo estudia la relación del ambiente y la conducta, determinada por procesos psicológicos que tiene la persona ante un ambiente construido; estos procesos son la percepción ambiental, el desarrollo de representaciones ambientales y el desarrollo de actitudes hacia el ambiente, estos determinarán cómo, cuándo y dónde se puede actuar y de qué manera (Holahan, 1996).

3.2.2.4 Modelo de Transacción Persona-Ambiente.

En este modelo se propone el ambiente va a afectar la conducta de la persona y, a su vez, la persona va a afectar al ambiente, esto dependiendo de las características de la persona, así como del entorno (Holahan, 1996).

En este orden de ideas, se tienen dos aspectos en este modelo para tener en cuenta:

- a) Interaccionismo $C = f(P, A)$ (Lewin, 1936, en Lozano-Velázquez, 2010): La Conducta se predice o deriva en función de la conjunción entre la persona y el ambiente; en este aspecto, el individuo tiene un rol creativo y activo, teniendo conscientes sus limitantes – tanto propias como del ambiente–, así como las opciones disponibles para adaptar conductas.
- b) Modelo transaccional: este modelo señala que los componentes ambientales, psicológicos y conductuales suelen ser recíprocos en cuanto a los efectos que cada uno produce. Las percepciones y prejuicios de una persona influyen en cómo actuará, a su vez, sus acciones producirán un efecto en el ambiente en

donde se desarrolla y estos efectos ambientales generarán un reforzamiento o alteración en la percepción y juicio (Holahan, 1996).

Estos modelos que explican la relación ser humano – ambiente se pueden clasificar en las siguientes perspectivas (Lozano-Velázquez, 2010; Gutiérrez & Rosas, 2016):

- Individualista: se centra en las características psicológicas, cognoscitivas y de personalidad del individuo a estudiar; se da un peso a decir que las características de la persona son las determinantes para actuar en diferentes ambientes, explicando el cambio en estas por el desarrollo a lo largo de la vida.
- Organísmica: se considera a la persona y al ambiente como un todo que actúa como un sistema que tiene diferentes interacciones en nivel biológico, psicológico y sociocultural que actuarán de manera conjunta y no como procesos aislados.

Tomando en cuenta los modelos anteriores, se puede notar que hay una relación de las personas con su entorno que se puede trasladar a todos los ámbitos de la vida, es importante tenerlo en cuenta ya que la interacción que se dé entre ellos generará procesos cognoscitivos, afectivos, psicológicos y de salud, necesarios para la adaptación a la vida diaria de los individuos dentro de sus actividades.

3.2.3 Actitudes y Preferencias hacia algún Ambiente

Como se ha revisado hasta el momento, la percepción juega un rol importante en el cómo las personas se comportan en determinadas situaciones y entornos; esta produce actitudes que pueden determinar decisiones y acciones. Siguiendo a Eiser (1994 en Valera, s.f.) la actitud tiene una dimensión de valor, que dará ciertos atributos al estímulo y en consecuencia se actuará hacia el objeto de la actitud.

Estas actitudes pueden explicarse mediante el Modelo tridimensional de las actitudes, con el cual se puede responder a un cierto estímulo de tres maneras: 1) de manera Cognitiva: creencia o conocimiento previo al estímulo presentado; 2) afectiva: la valoración a partir del afecto; 3) conductual: intenciones o actos frente al estímulo. De igual manera, la Teoría de la acción razonada, explicará que una actitud se debe a la relación pre-formulada

de un estímulo con las expectativas puestas en este y el valor que se le dé a la acción que se pretende (Valera, s.f.)

Recientemente ha aumentado el interés por sensibilizar acerca de construcciones y espacios en donde el ambiente natural juega un papel importante, esto porque se ha encontrado que algunos elementos naturales como pueden ser la luz natural, la ventilación o el contacto visual con ambientes verdes, pueden contribuir con la salud y la productividad de las personas en sus trabajos (Prieto, 2012; Íñiguez & Vivas, 1998, Ortega-Andeane et al., 2015).

El diseño de ambientes es importante, ya que dependiendo de la estructura que se tenga en los espacios físicos, pueden llegar a desarrollarse desequilibrios anímicos o desórdenes mentales; aspectos como las formas, los colores o las texturas de aquellos ambientes donde se desarrollen las actividades, pueden generar diferentes emociones que lleguen a repercutir en la salud (Gutiérrez, 2023).

En el ámbito laboral, las empresas están diseñadas —o adaptadas— con la finalidad de llegar a la producción: espacios cerrados en donde se concentren las herramientas de trabajo, iluminación artificial y pocas veces, ventanas o espacios por donde el trabajador pueda observar más cosas que computadoras, archivos y documentos relativos al espacio de trabajo, lo que puede tener consecuencias en diversos ámbitos de su vida como: propensión a enfermedades (de la vista, ortopédicas, mentales), ánimo mermado por la monotonía, baja motivación.

Es por esta razón que existe un interés por generar espacios que estén delimitados por su funcionalidad, sin embargo, en donde también debe de existir una razón estética (Capdevila, 2016), la cual se mira con mayor facilidad cuando se está fuera del lugar, esto con la finalidad de generar sensaciones de gozo o agrado en las personas que habitan los lugares. Esta razón estética delimitará el cómo se sienten las personas en el lugar que

habitan, ya que pretende el combinar la arquitectura con la experiencia estética² arquitectónica más, no con ello, pretende terminar con la funcionalidad, contribuyendo significativamente al bienestar de quienes habitan los centros de trabajo.

García-Saisó (2014) menciona que existen algunas evaluaciones que se pueden realizar a trabajadores con la finalidad de determinar la efectividad de un espacio o lugar, en relación con términos económicos y técnicos, además de términos socio-conductuales; en este orden de ideas, el analizar aspectos físicos de la organización que contribuyan o desgasten la salud de los trabajadores, puede resultar beneficioso para disminuir accidentes, aumentar la efectividad en el trabajo o bien, para reducir síndromes más complejos como el burnout o incluso la muerte.

Ortega-Andeane, Estrada y Reid (2004, en García, 2014), mencionan que los ambientes construidos llevan un significado simbólico, en el cual expresan mediante sus características, la posibilidad de ciertas conductas según la distribución física, teniendo así que el ambiente va a ser el encargado de manifestar cuáles son los posibles roles por desempeñar, cuáles son las consecuencias de ciertos actos o cuáles pueden ser las preferencias al momento de estar dentro de un sitio determinado.

Algunas investigaciones han encontrado que la preferencia por ambientes naturales es un reflejo de algunos mecanismos que tienen los seres humanos para poder determinar si un ambiente en particular debe ser evitado o puede acercarse, esto debido al proceso evolutivo en el que se ha visto envuelto o a la educación y experiencia que ha tenido durante su vida (Appleton, 1975; Ulrich, 1983; Kaplan, 1987 en Van Den Berg et al., 2003).

² Experiencia estética: se refiere a la vivencia de alguien ante algún objeto de contemplación o percepción; tiene relación con el nivel de sensaciones de agrado que le produzca a quien contempla el objeto o paisaje. En relación con la experiencia estética arquitectónica, Capdevila (2016) nos dice que una construcción es capaz de generar esa sensación de agrado, sólo cuando la persona pueda abstraerse del ambiente ya que, al ser algo que nos rodea o a lo que podemos entrar, ya que la mayoría de los elementos en nuestro ambiente son construidos, nuestra experiencia es corporal (Enciclopedia Herder, (2017) *Experiencia estética*. https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Experiencia_est%C3%A9tica).

Relacionado con lo anterior, los ambientes naturales también pueden generar en las personas las sensaciones de bienestar o *restauración*– que mejoren la capacidad percibida para concentrarse en sus tareas, o que se sientan más tranquilos y relajados después de un dolor de cabeza– (Kaplan, 1995, Ulrich, 1983 en Kaplan, 1995), lo que reforzará la preferencia hacia estos ya que se tiene una actitud favorable por la creencia en que ahí encontrarán satisfacción de ciertas necesidades.

3.3 Teoría de la Restauración de la Atención

El psicólogo Stephen Kaplan en 1995, propuso una Teoría de la restauración de la atención (ART por sus siglas en inglés) a partir del concepto de atención dirigida de William James (1982, en Kaplan, 1995), así como en la premisa de que la reducción del estrés a través de elementos ambientales puede ayudar a la recuperación de la fatiga de la atención, sobre todo si se incluyen elementos naturales o que tengan similitud o evoquen a la naturaleza.

Las distracciones pueden perjudicar a los procesos de atención de las personas, por lo que los espacios que les provean de elementos que ayuden a la concentración, podrían contribuir a un ambiente saludable, que, refiriéndose a los espacios de trabajo, pueden mejorar la productividad y la salud de los trabajadores (Kaplan, 1995; Prieto, 2012).

Se define como atención a la acción de atender, la cual, a su vez, se puede definir cómo aplicar voluntariamente el entendimiento a un objeto espiritual o sensible (RAE, 2023); esta puede ser entendida en el campo de la cognición como el proceso a través del cual las personas somos capaces de identificar o filtrar información del medio, que nos sea relevante y que permita el procesamiento y ejecución efectivos (PSISE – Psicólogos Infantiles Madrid, s.f.).

Para James (1980, en Batlle & Tomás, 2009), la atención es “tomar posesión de la mente, de una forma clara y vívida, de uno de los que parecen ser diferentes objetos o líneas de pensamiento que suceden de forma simultánea (...) implica dejar de lado algunas cosas para poder tratar de forma efectiva otras” (p. 2).

La atención es considerada como un proceso, el cual está dividido en tres fases: 1) inicio o captación —cuando se presenta el estímulo y este es reconocido—, 2) mantenimiento —después del paso 1, puede ser variable dependiendo del significado que tenga para la persona o las características mismas del estímulo—, y 3) cese —cuando enfocarse en el estímulo ya no es necesario porque este desapareció o porque se terminó la tarea (PSISE – Psicólogos Infantiles Madrid, s.f.).

Aunado a lo anterior, Batlle y Tomás (2009) mencionan que hay diferentes tipos de atención, en función de la selectividad o de la intensidad de esta, con la cual las personas serán capaces de responder a los estímulos, diferenciarlos y además, mantener esa atención en los estímulos durante un lapso en donde se deban procesar o diferenciar.

Algo que resalta Kaplan (1995) es que James no mencionó que el proceso de atención voluntaria podría tener una consecuencia de fatiga en la persona por el esfuerzo que el proceso le pide, fue un arquitecto llamado Frederick Law Olmsted (1865 en Kaplan, 1995) quien mencionó que había esta posibilidad de fatigarse en zonas urbanas, por lo que los habitantes tenían la necesidad de recuperarse en contextos naturales - realizó diseños de parques que contuvieran suficientes elementos naturales para que las personas pudieran tener ese escape que necesitaban del medio urbano.

Aunque existen distintas clasificaciones de la atención, con fines de apego a la teoría de Stephen Kaplan (1995), se continúa con las acepciones retomadas de William James: atención dirigida y atención involuntaria.

3.3.1 Atención Dirigida

En lo que se denominó atención dirigida, se habla de un esfuerzo de parte de las personas para poder enfocarse en una tarea, hablando de un control voluntario para lograrla y poder disminuir los distractores que hay alrededor; este esfuerzo, después de un lapso en donde se trabajó de manera intensa en alguna tarea o proyecto, lleva a una fatiga mental, lo que puede tener un impacto negativo en las actividades diarias (Kaplan, 1995).

La atención dirigida requiere de esfuerzo, se usa para tener concentración, tiene que estar bajo control voluntariamente, es susceptible a fatigarse y debe controlar las distracciones ignorándolas o inhibiéndolas; es más común darse cuenta que esta atención está fatigada que el proceso en sí (Kaplan, 1995), nos podemos dar cuenta después de haber realizado un proyecto por muchas horas, realizar un trabajo en una hoja de cálculo sin descanso en una jornada laboral o estar conectados a reuniones virtuales durante horas.

En este mismo orden de ideas, procesos básicos que pueden afectar a la atención dirigida o que pueden afectarla, debido al requerimiento de un control voluntario para obtener una resolución (Kaplan, 1995):

- **Selección:** Para la resolución de problemas, se requiere de poner atención en todas las posibilidades de preceptos y acciones de las que una persona puede ayudarse para una conclusión satisfactoria. A mayor cantidad de información disponible, la capacidad de detalle y atención que se debe enfocar más, ya que a diferencia de una conducta que se hace diariamente, los eventos extraordinarios suponen un mayor desgaste por el enfoque en un lapso determinado.
- **Inhibición y afectos:** se refiere a la capacidad que una persona debe tener para poder determinar ciertos comportamientos según la situación que se le presente, evitando el impulso afectivo que pudiera conllevar. De igual manera conlleva un proceso que fatiga por ser controlado y voluntario.
- **Fragilidad:** la atención dirigida tiene mucho peso al momento de resolver problemas por su uso en el análisis y selección de comportamientos o acciones, sin embargo, es susceptible por su naturaleza que requiere de un esfuerzo para poder llevar a cabo los procesos, a la fatiga, afectando otros procesos como:
 - o Percepción: una persona puede distraerse fácilmente y perder varios detalles que le ayuden a adaptarse o resolver problemas debido a la falta de atención dirigida.
 - o Pensamiento: puede existir una dificultad al analizar las situaciones que no impliquen un comportamiento mecánico o que sea obvio, debido a la falta de atención o la fatiga de esta, interrumpiendo o afectando el actuar cotidiano.

- Acción: si existe la fatiga de la atención, las personas se vuelven más propensas a actuar de manera inmediata o sin evaluar riesgos, además de la posibilidad de presentar problemas a la hora de interactuar con otras.
- Sensaciones: la interacción humana se vuelve complicada, atrayendo consigo emociones tales como el estrés, la ansiedad y la irritabilidad.

Aunque la atención dirigida no sea considerada un elemento fundamental en el desarrollo de la vida de las personas, la debilidad de esta o su ausencia, sí puede ser de suma importancia en situaciones clave –basta con pensar en un piloto de avión que no tenga concentración durante un aterrizaje difícil, un chef que utiliza cuchillos después de una junta importante o de un oficinista que debe entregar balances financieros para una auditoría–, de ahí la importancia de mantener espacios *que favorezcan las experiencias para la recuperación de la atención* (Kaplan, 1995).

3.3.2 Atención Involuntaria: Fascinación

Para poder tener una efectividad, las personas necesitan recuperarse de la fatiga de la atención dirigida, los procesos naturales como el descanso (dormir o alejarse de las actividades) pueden ser útiles, sin embargo, se necesita de utilizar mayores herramientas para garantizar dicha recuperación, dando oportunidad a no utilizar la atención dirigida por momentos.

De acuerdo con el planteamiento de James sobre la atención, Kaplan y Kaplan (1989) mencionan que la atención involuntaria no requiere de un esfuerzo de parte de la persona, por lo que no se fatigaría; esto porque el estímulo que la provoca tiene una cualidad directamente excitante, entendiendo esto como algo interesante, fascinante o que produce sensaciones agradables y de interés: cosas desconocidas, cosas que se mueven, animales, cosas brillantes, bellas o metálicas, la visualización de algún deporte, por ejemplo.

Al entrar en esa fase donde no se requiere de un esfuerzo, la atención dirigida debería tener la disponibilidad de descansar. A este tipo de atención, Kaplan (1995) lo denominó fascinación, la que a su vez fue clasificada en dos: a) fascinación fuerte —aquella en donde las personas hacen algo sin requerir el esfuerzo de la atención, pero que implique un medio

que transfiera confianza y predictibilidad (dormir, ver algún deporte, tener alguna actividad de recreación)— y b) fascinación suave —aquella que se ve favorecida porque el medio provee de la relajación de las personas a través de la reflexión—, a estos medios se les conoce como ambientes restauradores.

3.3.3 Restauración Psicológica

En términos de psicología ambiental, se analizan las transacciones e interrelaciones de las acciones y las experiencias que tienen las personas con su entorno (Canter & Craik, En Ortega-Andeane et al., 2015). Dentro de esta rama de la psicología, existe un término llamado restauración psicológica, el cual tiene la intención de buscar alternativas que promuevan la restauración de la atención dirigida en diferentes aspectos de la vida de la gente.

Se denomina restauración al término procedente del latín *restauratio*, el cual significa instaurar, recuperar o reparar (RAE, 2023). Casares (1975, en García Saisó, 2014) menciona que el espacio restaurador es aquella atmósfera o ambiente que reinicia las condiciones emocionales, de salud, física; por ellos se entabla una relación entre la restauración y los espacios físicos, se encuentra la experiencia restaurativa la cual provee a quien la vive de recuperación, descanso, contemplación y reflexión. Para que se dé una de estas experiencias de necesitan de dos elementos: a) mínimo de distracción y b) grado de aislamiento (Hartig, 2003).

La restauración puede ser estudiada a partir de dos teorías:

- a) Teoría de reducción del estrés psicofisiológico (Ulrich et al., 1991, en Lozano-Velázquez, 2010). En esta se le da mayor importancia al funcionamiento afectivo, asociado a la valoración que se le da al ambiente como amenaza o desafío.
- b) Teoría de la Restauración de la Atención (Kaplan & Kaplan, 1989). En esta teoría se le da especial énfasis a la fatiga atencional y al funcionamiento cognoscitivo. En cuanto a la atención, se hace la diferencia entre la voluntaria y la involuntaria, las cuales son fundamentales para este proceso, ya que son los elementos que

estimulan la atención involuntaria los que podrán permitir que exista el efecto de la restauración.

Si bien durante esta investigación se recopilan los planteamientos expuestos por Rachel y Stephen Kaplan (1989), no se dejan de lado las aportaciones de Roger Ulrich (1983) referentes al impacto de la naturaleza y elementos evolutivos que sirven para disminuir el estrés que da la urbanidad a las personas en su día a día, cosa que también es retomada por Stephen Kaplan en 1995 a manera de integración y sinergia de las teorías.

Para Stephen y Rachel Kaplan (1989), la base de la teoría de la restauración psicológica son las experiencias restaurativas, estas contribuyen con la reducción de la fatiga atencional y renuevan la capacidad de poder llevar a cabo procesos como selección de información, regulación emocional, solución de problemas, percepción y acciones; estos mismos autores señalan que elementos naturales como pueden ser flores, plantas o algún otro elemento natural dentro de los espacios físicos, al ser notados pueden contribuir con la disminución de la fatiga atencional; trasladándolo a los ambientes laborales, esto puede resultar en la reducción de enfermedades asociadas al estrés (producido por la falta de atención) o al empeoramiento de síntomas que puedan agravar alguna condición con la que ya viven los trabajadores.

En las zonas urbanas las personas se encuentran más desgastadas por su entorno, sobre todo los trabajadores de las grandes ciudades están sobrecargados de estímulos desde el momento de salir de su casa con rumbo a su trabajo, por lo que la demanda del proceso de atención dirigida se ve involucrada desde antes de empezar sus actividades laborales. Manejar o tomar el transporte público, el tráfico, el ruido, el tiempo de traslado, son elementos que pueden fatigar a la atención y por tanto, generar distracción y reducción en las capacidades cognitivas, que pueden resultar en que la ejecución de tareas y actividades, ya estando en el centro de trabajo, se vea disminuida (Kaplan, 1995; INEGI, UNAM, Gobierno CDMX, Gobierno del Estado de México, 2017).

Una persona que se encuentre con fatiga o desgaste de la atención es propensa a sentirse y mostrarse irritable, con desesperación, agotada y también con mayor probabilidad

a cometer errores y sufrir accidentes (Herzog et al., 1997), por ello sería importante ofrecer espacios restauradores, los cuales permitan una cierta distancia psicológica que brinde sensaciones agradables o positivas y permita ese reinicio atencional y emocional (Kaplan, 1995).

3.3.3.1 Ambientes Restauradores

Los espacios restauradores, ofrecen a las personas involucradas en ellos diferentes niveles de recuperación o rehabilitación (Kaplan & Kaplan, 1989 en Herzog, et al., 1997):

1. *Limpiar la mente*: en este nivel, la persona es capaz de alejarse de los pensamientos negativos que le está ocasionando la situación que causó la fatiga atencional.
2. *Recuperación de la capacidad de la atención dirigida*: la persona se ve expuesta a estímulos que activen la atención involuntaria y, por tanto, la atención dirigida pueda descansar o recuperarse; este mecanismo se puede realizar después de ver o notar ventanas, imágenes o cuadros que evoquen la naturaleza.
3. *Atender tareas o demandas*: la atención dirigida ha tenido el tiempo suficiente para descansar y recuperarse, por lo que la persona es capaz de volver a seleccionar información para tomar decisiones, identificar y solucionar problemas de manera inmediata.
4. *Reflexión*: la persona, ya restaurada, es capaz de analizar y reflexionar acerca de sus prioridades, tomar acciones y ser consciente de sus metas a largo plazo.

Herzog y colaboradores (1997) mencionan que el llegar a la reflexión es un proceso más profundo y beneficioso que solamente la recuperación de la atención dirigida, esto va a depender del tiempo y de la calidad de descanso que se le está dando: la fascinación suave es capaz de proveer esa capacidad de reflexión, ya que también dará una regulación estética para los pensamientos negativos que puedan surgir a partir de la reflexión.

Los factores que se ven involucrados en la teoría de la restauración de la atención (ART, por sus siglas en inglés; Kaplan & Kaplan, 1989), que dan la cualidad de restauradores a los ambientes, son:

1. **Abstracción.** Estar «fuera de», es la percepción sobre la distancia psicológica – también geográfica– de la cual el sujeto puede hacer uso para poder tener una ‘liberación’ de la actividad mental que requiere la atención dirigida, es decir, cualquier acción que se realice. Las personas mencionan una necesidad de escapar o de estar lejos de aquellas actividades que les supongan un desgaste, en el caso de la atención dirigida, lo ideal es contar con algún elemento en el ambiente en el que se encuentre la persona, que pueda brindarle herramientas para poder alejarse mentalmente, ya que físicamente, dependiendo de la situación, no siempre es posible. En relación con esto, Kaplan (1995) explica que los lugares con elementos naturales como playas, montañas, lagos, arroyos, ríos, praderas o bosques pueden ser los preferidos para tener esa distancia, sin embargo, en los ambientes urbanos es poco frecuente encontrarlos, por eso la importancia de mantener jardines o parques en estas zonas o bien, que los espacios contruidos como un lugar de trabajo, tengan elementos que puedan ofrecer este descanso a las personas (Lozano-Velázquez, 2010).
2. **Fascinación.** - Se refiere a percepción sobre la cualidad de obtener relajación de la atención dirigida para poder continuar con las actividades que se estén realizando mediante elementos naturales o que produzcan un efecto agradable en las personas. Este aspecto es importante porque atrae a las personas y las mantiene activas y además, permite que estas sigan en funcionamiento sin utilizar la atención dirigida. En su mayoría, los elementos que más contienen fascinación son los denominados suaves –que son más relajantes para las personas y no requieren de mucho esfuerzo o control de quien está inmerso en esos ambientes–, ayudarán a activar esa atención involuntaria y, por lo tanto, descansar la atención dirigida.
3. **Coherencia** (*extent*³ en inglés). Hace referencia a que las personas puedan percibirse dentro de un determinado espacio como en “un mundo totalmente

³ “Extent” en su traducción literal al español, puede considerarse como “extensión”, “grado” o “alcance”; para la finalidad de esta investigación, se retomará la traducción utilizada en la tesis doctoral de García-Saisó (2014) y la tesis de licenciatura de Lozano-Velázquez (2010) [referenciadas en el presente trabajo].

diferente” gracias a los elementos que se encuentran en ese ambiente con los cuales sienten conexión, lo que puede comprometer a la mente y promover la exploración del lugar: sea mental o físicamente, la persona puede imaginar cómo es el lugar donde se encuentra a través de los elementos inmediatos que están a su alrededor ya que este es estructurado, organizado y basto para entender la funcionalidad (Kaplan & Kaplan, 1989; Herzog et al., 1997).

4. **Compatibilidad.** Las decisiones y acciones de alguien están delimitadas por sus objetivos, pero también por las limitantes o demandas del ambiente; si las características del ambiente dan la información necesaria para que la persona actúe como desea, hay una compatibilidad. Cuando las personas deben actuar en ambientes que no corresponden a lo que se espera (una casa para vivir, un salón de clases para aprender, una biblioteca para leer y estudiar), el esfuerzo mental es considerable para cumplir con la efectividad, ya que la información percibida no corresponde con la tarea que se debe realizar: por ejemplo, una persona que necesita leer un texto complicado en otro idioma y que esté escuchando de fondo la conversación de dos personas en su idioma natal (Kaplan & Kaplan, 1989).

Berto (2005) encontró en diferentes investigaciones que los ambientes restauradores deberían poder reducir la fatiga de la atención, ya que en estos no hay presencia de elementos que requieran de la atención voluntaria, dando ese descanso y la capacidad a la persona de poder recuperarse, ya que la gente no tiene que enfocarse en alguna información particular e ignorar otros estímulos.

Diferentes estudios han demostrado ya que hay una correlación positiva entre la vista a espacios naturales y la capacidad de atención, mejorando el rendimiento de esta, e incluso, de otros factores psicológicos, emocionales y fisiológicos (Tennesen & Cimprich, 1995; Ulrich, 1991; Hartig et al., 1996; Hartig et al., 2003; en Berto, 2005).

Rachel y Stephen Kaplan mencionan que un trabajador no necesita tener un mal jefe para tener un desgaste (1989), el mal jefe estresa, el trabajo en sí desgasta por el tiempo o

las actividades que se realicen, a su vez, hacen una diferencia entre el estrés y la fatiga atencional: el primero involucra la preparación anticipada de un evento que ha sido evaluado como amenazante o hiriente, mientras que la segunda es el resultado mental de trabajo duro después de algún proyecto, en esta no hay predisposición de un posible daño o una evaluación previa negativa.

A manera de ejemplo sobre la investigación reciente que se tiene de ambientes restauradores, Argüero-Fonseca y colaboradores. (2021), realizaron un estudio con la ayuda de tecnología: un visor de realidad virtual, en este presentaron algunas imágenes con diferentes niveles de inmersión con la finalidad de aplicar la restauración en personas que tuvieran algún tipo de enfermedad o que no pudieran acudir a los ambientes naturales o urbanos considerados como restauradores.

Si bien estas alternativas tecnológicas pudieran representar algún avance para poder generar la sensación de restauración y bienestar en las personas, también se deben tomar en cuenta algunos aspectos como la visión de la persona y su costumbre y adaptabilidad a este tipo de aparatos, ya que, si son reacios a utilizar este tipo de herramientas, es difícil que se pueda recuperar la capacidad cognoscitiva.

3.3.3.2 Calidad de Vida en el Trabajo

En la vida de los seres humanos, el trabajo es un rol central para el desarrollo, la satisfacción de necesidades y la interacción en otras áreas de la vida (Gracia et al., 1996); dedicamos, así como a habitar en espacios construidos, la mayor parte de nuestra vida al trabajo, desde la adultez temprana hasta la tercera edad, por medio de la remuneración de este es que es posible resolver y satisfacer necesidades materiales; gracias a lo anterior, sería lógico pensar que la salud en el trabajo resulta fundamental para el correcto desarrollo de las actividades, esto para evitar enfermedades ocupacionales como el estrés, el *burnout* o algún accidente que involucre factores psicosociales de riesgo (NOM035, Uribe-Prado, 2015).

Hay que resaltar que la Calidad de Vida se conoce como el conjunto de condiciones que generan bienestar: físico, material, social, desarrollo y actividad y emocional, estas condiciones se dan a partir de la salud y seguridad física, la alimentación, vivienda, transporte y posesiones, las relaciones interpersonales, la educación, productividad y contribución, el autoestima y todas son dependientes de las características particulares de las personas, como puede ser su contexto socioeconómico, su punto histórico, sus tradiciones, su educación, etc. (INCMNSZ, 2017), además, este bienestar debe estar sostenido en el tiempo, ya que es una valoración que no se hace con lapsos (Alves-Correa et al., 2013) algún cambio o desbalance en alguna de las esferas mencionadas, tendrá repercusión en general en una persona.

La Calidad de Vida ha tenido mayor auge a partir de la implementación de diversas tecnologías en la medicina y la salud humanas, ya que se ven envueltas mejoras y beneficios en términos de esperanza de vida, disminución de síntomas y de mortalidad y balance entre las áreas que abarca dicho el bienestar de una persona, por lo que también se considera que aquello que afecte de alguna manera la integridad de esta, es un punto a considerar modificar (Alves-Correa et al., 2013).

Flanagan (1982 en Alves-Correa et al., 2013), menciona que se ha hecho un uso desmedido del concepto de Calidad de Vida por los medios de comunicación, campañas políticas y publicidad de empresas relacionándolo con el poder adquisitivo y las comodidades y pertenencias materiales, por lo que se podría pensar que las personas trabajadoras buscan utilizar la remuneración económica en comprar cosas, quizás algunas que abarquen la salud, la seguridad personal, — ya se revisó que el concepto va más allá del mero poder adquisitivo— ¿pero es el trabajo realmente sólo un medio para poder acceder a la calidad de vida?

Asociado a la globalización y los cambios en la economía mundial, se fueron desarrollando métodos de trabajo con el fin de erradicar la deshumanización que existía en las estructuras organizacionales – aquellas que daban mayor énfasis a la productividad – y fue a partir de 1990 que se dio un énfasis en mejorar la calidad de vida en el trabajo (CVT),

haciendo una mayor cantidad de estudios y de búsqueda de mejores condiciones laborales, las cuales concluyeron que un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz (Alves-Correa et al., 2013).

Así como en la calidad de vida en general hay que tomar en cuenta varios aspectos que derivan en el bienestar —los cuales son tanto objetivos como subjetivos—, dentro de la esfera laboral también hay que preocuparse por los aspectos que den esa calidad de vida al trabajador, Cummings (1985, Alves Correa et al., 2013) menciona que las mejoras en las condiciones de trabajo incrementarán la satisfacción y, por tanto, la CVT, consideremos a esas condiciones de trabajo como el salario, las prestaciones, el balance vida-trabajo, pero también, los aspectos físicos en los que se desarrollan las actividades laborales: tener un espacio de trabajo con una correcta iluminación, desplazamiento, nivel de ruido y muebles que favorezcan a no desgastar la salud física, contribuye considerablemente al desarrollo laboral y personal (Íñiguez & Vivas, 1998), por lo que intervenir en estos aspectos, traerá consigo una mejor en la CVT y en la organización.

Alves Correa y colaboradores (2013) han referenciado el tema de la CVT, haciendo alusión a que tanto el ambiente físico como las condiciones de la cultura y clima organizacional influirán en esta ya sea para mejorarla o deteriorarla; dependiendo del autor, estos aspectos se pueden evaluar a través de factores económicos (remuneración), reglas y política (normas y leyes que existen en materia laboral en el país o en la organización), la cultura organizacional (reglas, posibilidad de desarrollo, tipo de comunicación, políticas internas que garanticen igualdad, responsabilidad social), seguridad e higiene laboral (que el espacio y las herramientas y tiempo de la jornada sean las necesarias para el desempeño de las actividades), participación, autonomía e involucramiento del personal en las actividades de la organización así como el adecuado ejercicio de las competencias de los trabajadores, posibilidad de tener un adecuado balance entre la vida privada y la vida laboral y aspectos personales como la identificación con el puesto y la organización, la capacidad propia de la persona a la adaptación, manejo emocional y habilidades sociales.

Para poder vivir con calidad dentro y fuera del trabajo, es necesario modificar conductas y espacios para un balance que lleve al bienestar. El diseño de ambientes que cumplan con las características ya descritas de ambientes restauradores, además de la consideración de otros factores como el clima organizacional o la calidad de vida en el trabajo, permitirán que las personas se adapten mejor a sus entornos, favoreciendo la ejecución efectiva de actividades, la salud ocupacional y la calidad de vida de las personas, también influenciando en la intención de permanencia dentro de una organización.

Método

Justificación

El clima organizacional, el compromiso de los trabajadores y la atención han sido objeto de estudio constante de diversas áreas de la Psicología tanto en México como en el mundo en general; sin embargo, el conjunto de estas variables ha sido poco estudiado, relacionándolas o bien, teniendo en cuenta algún tipo de causalidad.

En un centro de trabajo, el clima organizacional puede llegar a ser un determinante en cuanto a la salud ocupacional (OMS, 2013, en Gutiérrez y Rosas, 2016), ya que este puede ser la principal fuente de estrés entre los trabajadores debido a las percepciones de las diferentes esferas que lo componen, como pueden ser los aspectos normativos de los centros de trabajo, el apoyo percibido de los compañeros y personas en puestos superiores, los aspectos físicos y los cambios que pudieran desarrollarse en el entorno laboral que afectan a las rutinas y desempeño de los trabajadores.

Estas condiciones laborales, pueden ayudar a forjar u obstaculizar el compromiso hacia la organización y el puesto de trabajo. Tan sólo en México, existen datos que afirman que sólo el “27% de la población laboral se siente comprometida con su trabajo” (Gallup, 2023 en Álvarez, 2023), afectando a la productividad en general de la organización, pero también al bienestar del trabajador y, por tanto, a su calidad de vida en el trabajo y, posiblemente, trascender a esferas más allá de la laboral.

En estos casos se debe considerar que factores diversos como una mala gestión administrativa, poca claridad en las funciones del trabajador, fallas en la comunicación, falta de dinámicas de apoyo, reconocimiento y crecimiento, salarios discrepantes o insuficientes, así como condiciones físicas ineficientes, pueden generar estrés o conductas mecanizadas en los trabajadores.

En cuanto al estrés, el Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] (2018) menciona que puede provocar una saturación física, mental y emocional que afectan la salud y el entorno inmediato del trabajador, más allá del trabajo, ocasionando respuestas emocionales,

cognitivas, conductuales y fisiológicas que pueden afectar de manera inmediata o prolongada al trabajador y los círculos donde este se desenvuelve.

A largo plazo, el estrés laboral puede llegar a tener graves consecuencias, ocasionando descenso en el rendimiento en el trabajo, la calidad de vida, problemas de salud, ansiedad, depresión, problemas interpersonales, riesgos de caer en adicciones o hasta la muerte (IMSS, 2018; Fuerte, 2021).

Las conductas mecanizadas son aquellas en donde se podrá observar al trabajador ir a su organización solamente por los beneficios que recibe o porque su moralidad, educación y necesidad, le obligan a asistir (Arias-Galicia, 2015), no disfrutando realmente de su trabajo, sino tomándolo como una carga y, de nuevo, con la posibilidad de tener afectaciones en aspectos familiares, de socialización, relaciones interpersonales o comprometer su salud.

La atención ha sido un tema de interés en diversos campos de la Psicología, teniendo esta como base de otras funciones intelectuales superiores (Kaplan & Kaplan, 1989), es un objeto primordial a conservar durante las actividades de los trabajadores para que puedan llevar a cabo sus actividades laborales de manera efectiva y sin comprometer su salud, su eficiencia o procedimientos internos dentro de las organizaciones, que, a su vez, pudieran tener consecuencias en terceros.

La intención de la Teoría de la Restauración Psicológica (Kaplan, 1995) ha sido la de contribuir a que los lugares de trabajo con cualidades restauradoras logren un mayor cuidado en cuanto a ser capaces de mejorar el proceso atencional de las personas, generando así que, incluso a largo plazo, estas sean capaces de no descuidar sus actividades diarias y tampoco desgastando su salud (Daniel, 2014).

Aunado a lo anterior, tenemos que la ART (por sus siglas en inglés) también tiene la intención de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas (Ortega-Andeane et al., 2015), otorgando descansos y la posibilidad de que el trabajador pueda tomar un descanso de las actividades del día a día, se pueden ver beneficiados aspectos de su vida más allá del laboral.

En el área de trabajo, se considera a la atención como una necesidad, ya que sin ella es muy probable que se falle en el desarrollo de las labores e, incluso, se ponga en riesgo la propia salud de los trabajadores; imaginemos, ¿qué pasaría en caso de que un repartidor esté distraído al manejar? ¿Cuántas vidas podrían perderse por el descuido atencional de un conductor de transporte? ¿Cuántos empleados se verían afectados al no realizarse una nómina de manera correcta? En los anteriores ejemplos, pueden imaginarse afectaciones que no sólo se ven implicadas a nivel personal, sino de varios miembros más o hasta de la organización.

De ahí que se estudien a los ambientes restauradores como una posible herramienta de mitigación del desgaste de la atención y otros procesos cognitivos, además de contribuir a un menor estrés laboral y una mejora en los ambientes laborales que permitan dinámicas sanas dentro de ellos, además de compaginar los objetivos e identificación de los trabajadores con éstos.

Objetivo General

Identificar si existe una relación entre la percepción de restauración psicológica, el clima social organizacional y el compromiso organizacional en una muestra de trabajadores formales de la CDMX y Zona Metropolitana.

Objetivos Específicos:

- Identificar si existe una relación entre la percepción de la restauración psicológica y el clima social organizacional.
- Identificar si existe una relación entre la percepción de la restauración psicológica y el compromiso organizacional.
- Identificar si existe una relación entre el clima social organizacional y el compromiso organizacional.

Pregunta de Investigación

¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la restauración psicológica, el clima social y el compromiso organizacional?

Hipótesis

H Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del clima, el compromiso organizacional y la percepción de la restauración psicológica.

H₀ No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del clima, el compromiso organizacional y la percepción de la restauración psicológica.

- H1 Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la percepción de la restauración psicológica y el clima organizacional.
- H1₀ No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la percepción de la restauración psicológica y el clima organizacional.
- H2 Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la percepción de la restauración psicológica y el compromiso organizacional.
- H2₀ No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la percepción de la restauración psicológica y el compromiso organizacional.
- H3 Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del clima y el compromiso organizacional.
- H3₀ Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del clima y el compromiso organizacional.
- H4 Existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores de las variables percepción de la restauración psicológica, clima, compromiso organizacional y algunas variables sociodemográficas como sexo, estado civil, tener hijos, considerarse jefe de familia, el tipo de empresa, realizar ejercicio, tener actividades de recreación, tener contacto con áreas verdes y plantas, personalizar su espacio de trabajo y la existencia de ruido.
- H4₀ Existen diferencias estadísticamente significativas entre los factores de las variables percepción de la restauración psicológica, clima, compromiso organizacional y algunas variables sociodemográficas como sexo, estado civil, tener hijos, considerarse jefe de familia, el tipo de empresa, realizar ejercicio, tener actividades de recreación, tener contacto con áreas verdes y plantas, personalizar su espacio de trabajo y la existencia de ruido.

Variables

- a) Clima social organizacional
- b) Percepción de la Restauración Psicológica.
- c) Compromiso Organizacional

Variables atributivas: población residente en la CDMX y Zona Metropolitana, trabajadora formal con mínimo seis meses en su puesto.

- Organizaciones del sector privado y público
- Giros distintos

Definiciones Conceptuales:

- 1) Clima organizacional: conjunto de percepciones socialmente compartidas que se tienen hacia la organización donde se trabaja y que llegan a modificar las actitudes que tienen los miembros de esta para con su entorno (Parker, et. al., 2005, en Hernández Sampieri et al., 2012; Peiró & Prieto, 1996 en García-Saisó et al., 2014).
- 2) Compromiso organizacional: conjunto de sentimientos y comportamientos que demuestran una identificación, involucramiento, lealtad y apego de un trabajador hacia la organización donde trabaja (Arias-Galicia et al., 2003).
- 3) Percepción de la restauración psicológica: experiencia que tiene alguna persona con su medio físico, la cual contribuye con la reducción de la fatiga atencional y renueva la capacidad de poder llevar a cabo procesos como selección de información, regulación emocional, solución de problemas, percepción y acciones (Kaplan & Kaplan, 1989).

Definiciones Operacionales:

- 1) Clima Social Organizacional: los puntajes emitidos por cada uno de los integrantes de la muestra en la Escala WES de Moos adaptada y validada para la población mexicana, conformada por 18 reactivos que miden las dimensiones de “Clima

organizacional”, “Normatividad”, “Aspectos físicos” y un indicador “Cambio” (García-Saisó, 2014).

- 2) Compromiso Organizacional: los puntajes emitidos por cada uno de los integrantes de la muestra en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptada y validada para la población mexicana, conformada por 18 reactivos que miden las dimensiones de compromiso “Afectivo”, “De Continuidad” y “Normativo” (Arias-Galicia, 2015).
- 3) Percepción de la Restauración Psicológica: los puntajes emitidos por cada uno de los integrantes de la muestra en la Escala de Restauración Percibida adaptada y validada para la población mexicana constituida de 26 reactivos que miden las dimensiones “Abstracción”, “Fascinación”, “Coherencia” y “Compatibilidad” (García-Saisó, 2014), más 10 reactivos que hacen referencia a elementos del espacio de trabajo.

Variables Sociodemográficas

- 1) Edad: “Tiempo que ha vivido una persona” (RAE, 2023).
- 2) Sexo: “Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo (mujer, hombre)” (RAE, 2023), sólo se tomaron dos clasificaciones: mujer y hombre.
- 3) Estado civil: “Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto” (Gobierno de Puebla, 2023)
- 4) Hijos: descendencia (RAE, 2023).
- 5) Jefe de familia: “Persona que responde de la dirección material y moral de la familia” (Enciclopedia jurídica, 2020).
- 6) Escolaridad: “Periodo de tiempo que una persona asiste a la escuela para estudiar y aprender” (Oxford *languages*, s.f)
- 7) Tipo de empresa: “distintas formas en las que puede presentarse una organización (...) dependiendo de los fines u objetivos que persigan, su tamaño, el sector en que operan o su forma jurídica” (Rus Arias y López, 2020).
- 8) Giro de la empresa: “Clasificación de un negocio/organización a partir del tipo de actividades económicas que se llevan a cabo” (Peiró, 2022)

- 9) Antigüedad en la empresa: “Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo”, (RAE, 2023).
- 10) Número de ascensos: “Promoción a mayor dignidad o empleo” (RAE, 2023).
- 11) Puesto: “Cúmulo de tareas y responsabilidades que asume un trabajador dentro de una organización, el cual se recompensará por medio de un salario” (Sánchez-Galán, 2021; Varela, s.f.)
- 12) Personal a cargo: “para indicar que algo está confiado a la responsabilidad de una persona” (RAE, 2023).
- 13) ¿Considera amigos a sus compañeros de trabajo?: relaciones de afinidad o conexión con las personas que laboren en la misma organización (RAE, 2023).
- 14) Tipo de contrato: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial” (Ley Federal del Trabajo, 2024).
- 15) Ingreso mensual: “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional” (RAE, 2023; Inegi, 2022).
- 16) ¿Fuma? ¿Cuántos al día?
- 17) ¿Bebe? ¿Con qué frecuencia?
- 18) ¿Realiza ejercicio con regularidad?
- 19) ¿Tiene alguna enfermedad crónica? ¿Cuál?
- 20) Actividades recreativas: “todas las actividades realizadas por el sujeto en el tiempo libre elegidas libremente que le proporcionen placer y desarrollo de la personalidad” (Mateo-Sánchez, 2014), en esta investigación, se clasificaron de la siguiente manera:
 - a. Física: baile, ejercicio, natación, entre otras que impliquen el movimiento corporal.
 - b. Artística: aquellas que impliquen algún tipo de expresión artística como cantar, hacer/interpretar música, pintar, esculpir, escribir.
 - c. Otro: actividades de entretenimiento como ver series, videojuegos, manualidades.

- d. Varias (físicas, artísticas y/u otras): más de dos de las actividades anteriores.

Muestra

La muestra se formó a conveniencia y fue integrada por 122 personas laboralmente activas, con más de seis meses de antigüedad dentro de la organización, a las cuales se les envió un formulario vía Google *Forms* —con previas preguntas acerca de la disposición de contestar, su antigüedad laboral y la condición de que tuvieran un lugar de trabajo— con un consentimiento informado, una confirmación de su lugar de residencia, los instrumentos seleccionados, preguntas sobre sus datos sociodemográficos y preguntas sobre elementos de su espacio de trabajo; de las 122, 112 personas estuvieron dispuestos a participar, 109 vivían en CDMX y Zona Metropolitana. Se recolectaron los datos en instituciones públicas y privadas.

Se consideraron como criterios de inclusión a:

- Personas con trabajos formales.
- Que tuvieran una antigüedad mayor a seis meses en sus puestos de trabajo.
- Que residieran en la Ciudad de México y en la Zona Metropolitana.
- Que tuvieran un espacio donde realizaran sus actividades cotidianas en el centro de trabajo el cual pudieran llamar suyo o permanecieran la mayor parte del tiempo.

Los criterios de exclusión fueron:

- Residir fuera de la Ciudad de México o de la Zona Metropolitana.
- No aceptar participar.
- Personas que se encuentran trabajando de manera informal.

Instrumentos

Para la presente investigación después de una búsqueda sobre los instrumentos que tuvieran confiabilidad y validez en la población mexicana, se obtuvo el consentimiento de los investigadores con las siguientes escalas:

Escala de Clima Social Organizacional adaptada y validada para la población mexicana de Moos (García-Saisó, Ortega-Andeane & Reyes-Lagunes, 2014).

Tabla 3

Definiciones de los componentes de la Escala de Clima Social Organizacional de Moos

Factor	Definición
Clima laboral	Características que el trabajador encuentra como positivas en las relaciones de jefe-subordinado dentro de la organización.
Aspectos físicos	Referencia a las percepciones sobre el ambiente físico que permiten u obstaculizan la realización de actividades dentro del espacio de trabajo.
Normatividad organizacional	Percepción que tienen los trabajadores sobre el seguimiento de normas, reglas y disciplina.
Indicador Cambio	Variedad o nuevos enfoques en la manera de realizar las tareas dentro de la organización.

Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada y validada para la población latinoamericana (Arias-Galicia, 2015)

Tabla 4

Definición de los componentes de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Factor	Definición
Compromiso afectivo	Hace referencia al <i>deseo</i> y los lazos emocionales que las personas crean hacia su organización, las principales necesidades satisfechas son las psicológicas y hay un disfrute en ser parte.
Compromiso de continuidad	En este factor, se hace referencia a la <i>necesidad</i> de seguir en la organización debido a la inversión de su parte hacia la misma, la que se perdería si hay un término en la relación laboral.
Compromiso Normativo	Aquí se hace referencia al <i>deber</i> estar en la organización por lo que ésta tiene como responsabilidades hacia el trabajador, es un sentido de reciprocidad.

Escala de Restauración Percibida adaptada y validada para la población mexicana de Korpela & Hartig (1996 en García-Saisó, 2014)

Tabla 5

Definición de los componentes de la Escala de Restauración Percibida de Korpela y Hartig

Factor	Definición
Abstracción	Se refiere a la percepción de distancia psicológica y geográfica de la cotidianidad de una persona, hace referencia a la capacidad que el ambiente le da a una persona de liberar su atención dirigida: estos cambios pueden ser con elementos propios del espacio, cambio de lugar físico o la visita a algún paisaje natural.
Fascinación	Se denomina fascinación a la capacidad de atender elementos del ambiente con la "atención involuntaria", esta proveerá descanso a la persona para poder restaurar su atención dirigida, dándole oportunidad de desarrollar procesos cognitivos superiores de manera más efectiva.
Coherencia	Hace referencia a que las personas puedan percibir que están en un mundo totalmente diferente gracias a los elementos que encuentran en ese ambiente con los cuales sienten <i>conexión</i> , lo que puede comprometer a la mente y promover la exploración del lugar: sea mental o físicamente.
Compatibilidad	Se define aquí a la capacidad del ambiente de dar la información necesaria para ajustar las decisiones, la acción y la expectativa de la persona que se encuentra en él.

Como se puede observar en la Tabla 6, la confiabilidad de los instrumentos fue comprobada a través de análisis de Alpha (α) de Cronbach, teniendo resultados que sostienen las conclusiones a las que llegaron los autores que adaptaron dichas escalas.

Tabla 6

Escalas utilizadas con sus coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach

Escala	Reactivos	α	General Escala
Clima social organizacional ²			0.964
1. Clima Laboral	9	0.959	
2. Aspectos Físicos	3	0.867	
3. Normatividad	4	0.888	
4. Cambio	2	0.823	
compromiso organizacional ³			0.828
1. Compromiso Continuidad	6	0.845	
2. Compromiso Afectivo	6	0.644	
3. Compromiso Normativo	6	0.717	
Restauración ¹			0.956
1. Abstracción	5	0.891	
2. Fascinación	8	0.849	
3. Coherencia	4	0.751	
4. Compatibilidad	9	0.937	

Nota comprobación propia del coeficiente de Alpha de Cronbach:

1. Escala De Clima Social Organizacional Adaptada Y Validada Para La Población Mexicana De Moos (García-Saisó, Ortega-Andeane & Reyes-Lagunes, 2014).
2. Escala De Compromiso Organizacional De Meyer Y Allen, Adaptada Y Validada Para La Población Latinoamericana (Arias-Galicia, 2015).
3. Escala De Restauración Percibida Adaptada Y Validada Para La Población Mexicana De Korpela & Hartig (1996 En García-Saisó, 2014)

La comprobación del Alpha de Cronbach se realizó previa al tratamiento estadístico expuesto en el siguiente apartado, con la finalidad de evitar suprimir factores en estas pruebas debido a su baja confiabilidad, tal como fue el caso del indicador de Cambio de la variable Clima Social Organizacional en Gutiérrez y Rosas (2016), además en esta investigación este mismo factor obtuvo mayor valor de confiabilidad ($\alpha=.823$) que el obtenido por García-Saisó en 2014 ($\alpha=.473$) y las mismas Gutiérrez y Rosas en 2016 ($\alpha=.446$).

Las tres escalas estuvieron conformadas por respuestas tipo Likert del 1 (Totalmente en desacuerdo) al 6 (Totalmente en desacuerdo). La única excepción mostrada fueron los reactivos 3, 4, 5 y 13 de la escala de Compromiso Organizacional, ya que los reactivos tienen una valoración negativa, por lo que la escala fue de 1 como "Totalmente de acuerdo" a 6 como "Totalmente en desacuerdo".

Adicionalmente, se agregaron preguntas en relación con el contacto con elementos dentro de sus centros de trabajo: seis preguntas sobre el contacto con elementos naturales y cuatro preguntas en relación con la existencia de aspectos sobre la organización.

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en línea mediante la plataforma *Google forms*, durante el periodo de enero del 2022 a agosto de 2023 dividido en seis secciones; en una primera sección, se les informó que era una investigación sobre aspectos del ambiente laboral que se estaba realizando de parte de la Facultad de Psicología de la UNAM, se solicitó su participación avisando que la duración de la aplicación era de entre 20 a 30 minutos y que su participación sería anónima y con fines estadísticos.

En una segunda sección se dieron las instrucciones para contestar, haciendo la sugerencia de adaptar las respuestas a sus casos específicos y reiterando que las preguntas iban encaminadas a una recopilación estadística, por lo que las respuestas no serían catalogadas con juicios de valor, su información sería anónima y confidencial; para pasar a la siguiente sección debían confirmar su lugar de residencia.

En las secciones 3, 4 y 5, podían leer la instrucción de seleccionar la opción que más se ajustara a su caso particular, en estas secciones se plasmaron los instrumentos antes descritos —Escala de Clima Social Organizacional adaptada y validada para la población mexicana de Moos (García-Saisó, Ortega-Andeane & Reyes-Lagunes, 2014), Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada y validada para la población latinoamericana (Arias-Galicia, 2015) y Escala de Restauración Percibida adaptada y validada para la población mexicana de Korpela & Hartig (1996 en García-Saisó, 2014)—.

En la sexta sección se preguntaron los datos sociodemográficos, así como las preguntas sobre el contacto con algunos aspectos dentro de la organización. Se finalizó con un agradecimiento y la confirmación de envío de sus respuestas.

Al término de la recopilación de información, se descargó un libro de Excel con las respuestas de las aplicaciones, la cual fue limpiada y clasificada según la bibliografía consultada en la sección de sociodemográficos para posteriormente ser ingresada al programa de análisis estadístico SPSS en su versión 22 para realizar los siguientes análisis estadísticos:

Análisis de Datos

Estadística Descriptiva.

Se realizó un análisis descriptivo donde se obtuvieron frecuencias, porcentajes, media, mediana, moda, varianza y desviación estándar de algunas variables sociodemográficas, condiciones laborales y algunos elementos del espacio físico que tuvieran que ver con naturaleza o con la organización.

Estadística Inferencial.

Se realizaron correlaciones con la prueba Producto-Momento de Pearson entre las variables Clima Social Organizacional (Clima Laboral, Aspectos físicos, Normatividad y Cambio), Percepción de la Restauración Psicológica (Abstracción, Fascinación, Coherencia y Compatibilidad) y Compromiso Organizacional (Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo).

Para determinar diferencias estadísticamente significativas entre las variables continuas (Clima Social Organizacional, Percepción de la Restauración Psicológica y Compromiso Organizacional) y algunos datos sociodemográficos como sexo, estado civil, tener o no tener hijos, considerarse jefe de familia, el tipo de empresa, realizar ejercicio, tener actividades de recreación, tener contacto con áreas verdes y plantas, poder personalizar su espacio de trabajo y la existencia de ruido, se realizaron pruebas de distribución t de *Student* para muestras independientes.

Resultados

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas aplicadas a los datos recolectados durante esta investigación se presentan en dos segmentos: el primero consta de los resultados de las medidas de tendencia central de la muestra y el segundo describirá los resultados de las pruebas de correlación momento producto de Pearson y diferencias entre las variables estudiadas.

Pruebas de Estadística Descriptiva

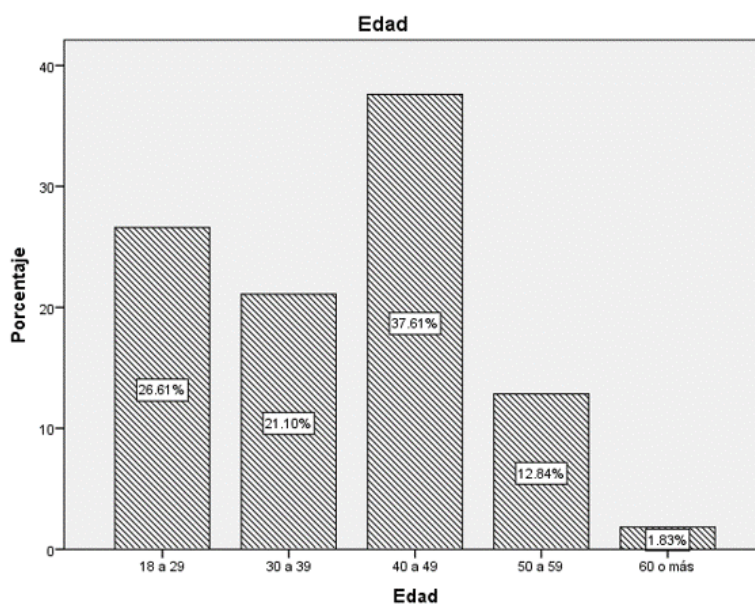
Variables Sociodemográficas

Variables Sociodemográficas Personales de la muestra.

La muestra de esta investigación estuvo conformada por 66 mujeres (60.6%) y 43 hombres (39.4%) en un rango de edad de 18 a 61 años cuyo promedio es 39.19 (DE=10.194); el rango de edad de los participantes fue de los 18 años hasta más de 60, siendo el grupo predominante el de 40 a 49 años con un porcentaje de 37.6% (41) de participación (Figura 1).

Figura 1

Porcentajes y frecuencias del rango de edad de los participantes de la muestra



En cuanto al último grado de estudios, 62 participantes (56.9%) tienen licenciatura, 30 (27.5%) tiene bachillerato, 16 (14.7%) tiene estudios de posgrado, mientras que 1 (0.9%) tiene el nivel de secundaria.

En relación con el estado civil, 55 personas (50.5%) son solteras, 38 (34.9%) son casados, 11 (10.1%) viven en unión libre, 4 (3.7%) son divorciados y 1 (0.9%) está en la viudez; de ellos 52 participantes (47.7%) no tienen hijos, 48 (44.4%) tienen 1 o 2 hijos, 8 (7.3%) tiene 3 o 4, mientras que 1 (0.9%) tiene más de 5 hijos. 62 (56.9%) de los participantes se consideran el jefe(a) de familia, mientras que 47 (43.1%) no.

De los datos de salud y hábitos, 94 participantes (86.2%) no fuman, 13 (11.9%) participantes fuman 1 a 5 cigarros al día, 1 (0.9%) participante fuma 6 a 9 cigarros al día y 1 participante (0.9%) fuma entre 10 y 20 cigarros al día; por otro lado, 63 participantes (57.8%) nunca beben, 35 participantes (32.1%) bebe de 1 a 4 veces al mes, 9 (8.3%) bebe menos de 1 vez al mes y 2 (1.8%) bebe más de 5 veces al mes. 60 participantes (55%) realizan ejercicio con regularidad, mientras que 49 personas (45%) no. En cuanto a enfermedades crónicas, 91 personas (83.5%) no padecen ninguna, 7 participantes (6.4%) vive con una enfermedad metabólica, 4 personas (3.7%) padecen alguna enfermedad respiratoria, 3 participantes (2.8%) padecen alguna enfermedad cardiovascular y 4 (3.7%) tienen alguna otra enfermedad no mencionada en las anteriores. 54 participantes (49.5%) no realiza ninguna actividad de recreación, 27 personas (24.58%) tienen alguna actividad física, 8 (7.3%) alguna artística, 8 (7.3%) alguna actividad que mezcle varias de las mencionadas y 12 (11%) tienen alguna actividad diferente a las escritas.

Variables Sociodemográficas Referentes al Trabajo de los Participantes

En cuanto a las características laborales, 53 participantes (48.6%) provienen de una organización pública y 56 (51.4%) de una privada; de los giros de la empresa, 65 personas (59.6%) pertenecen a Servicios, 33 (30.3%) a Comercial, 9 (8.3%) a Financiero y 2 (1.8%) a Industrial. De la antigüedad en la empresa, 42 participantes (38.5%) tiene más de 10 años, 26 (23.9%) están entre 1 año y 1 mes y 5 años, 21 (19.3%) tienen menos de 1 año en la organización y 20 (18.3%) están entre 5 años 1 mes y 10 años.

Entre los ascensos, 59 participantes (54.1%) no han tenido ninguno, 39 (35.8%) ha tenido 1 o 2, 10 (9.2%) han tenido 3 o 4 ascensos, mientras que sólo 1 (0.9%) ha tenido más de 5 ascensos. El tipo de puesto predominante es el de Supervisión, profesionales y técnicos con 57 participantes (52.3%), después los puestos Operativos o de apoyo con 34 (31.2%), Mandos medios fueron 14 participantes (12.8%) y Directivos 2 (1.8%); de esta última categoría, hubo 2 personas (1.8%) que no contestaron.

En los diferentes tipos de puestos descritos en la muestra, de aquellas personas que indicaron tener gente a su cargo, el 23.9% (26) tiene de una a diez personas a su cargo, siendo este el grupo con mayor participación (Tabla 7).

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de participantes que reportaron tener personas a cargo

¿Cuántas?			
Número	Frecuencia	Porcentaje	
Ninguna	79	72.5	
Una a diez	26	23.9	
Once a veinte	3	2.8	
Veintiún a treinta	1	.9	
Total	109	100.0	

En el tipo de contrato, 94 personas (86.2%) tienen un contrato de planta, 9 (8.3%) tienen un contrato eventual y 6 (5.5%) están bajo el esquema de Honorarios. El rango de ingreso mensual más frecuente fue de \$6,224.00 - \$12,446.00 con 38 personas (34.9%), 36 participantes (33%) con un rango de \$12,447.00 - \$31,115.00, 27 personas (24.8%) tienen un rango de salario de \$0 a \$6,223.00 y sólo 4 (3.7%) tienen un salario superior a \$31,116.00; de la categoría salario, hubo 4 personas (3.7%) que no contestaron.

Mientras que, de las personas que formaron parte de esta muestra, el 67.9% (74) indicó que considera a algunos de sus compañeros de trabajo como amistades (Tabla 8).

Tabla 8

Frecuencias y porcentaje de participantes que tienen amistades dentro del centro de trabajo

¿Considera amigos a sus compañeros de trabajo? (No necesariamente todos)			
	Frecuencia		Porcentaje
No	35		32.1
Sí	74		67.9
Total	109		100.0

Aspectos Físicos Del Espacio De Trabajo

Aspectos Referentes al Ambiente físico natural o estético.

En la Tabla 9 se pueden observar las frecuencias con las que las personas encuestadas respondieron a si había o no contacto con elementos naturales o estéticos dentro de sus centros de trabajo.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de participantes que tienen contacto con elementos naturales o estéticos

	Elementos naturales o estéticos	
	No	Sí
Elemento	Frecuencia (Porcentaje)	Frecuencia (Porcentaje)
Ventanas	21 (19.3%)	88 (80.7%)
Áreas verdes	56 (51.4%)	53 (48.6%)
Obras de arte	84 (77.1%)	25 (22.9%)
Fuentes de agua	87 (79.8%)	22 (20.2%)
Iluminación natural	27 (24.8%)	82 (75.2%)
Plantas	47 (43.1%)	62 (56.9%)

Elementos físicos presentes en la organización.

En la Tabla 10 se muestran los resultados de frecuencias en relación con los aspectos físicos que son de parte de la organización, es decir, los que están involucrados con las propias actividades o la cultura organizacional.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de las respuestas de los participantes a la presencia de Elementos físicos de la organización

Elemento	Elementos físicos de la organización	
	No	Sí
	Frecuencia (porcentaje)	Frecuencia (porcentaje)
¿Tiene un espacio propio dentro de su área de trabajo?	30 (27.5%)	79 (72.5%)
¿Puede adornar y acomodar como usted desee este espacio?	45 (41.3%)	64 (58.7%)
¿Considera que su lugar de trabajo tiene una iluminación adecuada?	29 (26.6%)	80 (73.4%)
¿Existe ruido que no le deje concentrar en su lugar de trabajo?	63 (57.8%)	46 (42.2%)

Pruebas de Estadística Inferencial

Los datos recabados durante la investigación fueron sometidos a la prueba de correlación Producto-Momento de Pearson en los factores de las variables continuas, mientras que, para analizar diferencias en relación con los datos sociodemográficos, se realizó la Prueba t de *Student* para muestras independientes. A continuación, se presentan los resultados conforme se plantearon las hipótesis.

Correlaciones entre los Factores de las Variables Continuas (Clima Social Organizacional, Percepción de la Restauración Psicológica y Compromiso Organizacional)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la prueba de correlación Producto-Momento de Pearson para identificar correlaciones entre los factores de las variables continuas conforme se plantearon en las hipótesis.

Según los criterios de Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014), las correlaciones se interpretarán como negativas o positivas, siendo de 0.90 a 1 muy fuertes, de 0.75 a 0.89 considerables, de 0.50 a 0.74 medias, de 0.25 a 0.49 débiles y de 0.10 a 0.24 muy débiles.

Relación entre los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Clima Social Organizacional.

Para los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Clima Social Organizacional, se encontró una correlación estadísticamente significativa, positiva y de fuerza media entre Aspectos físicos y Fascinación ($r=.689$, $p=.000$), lo que significa que los espacios, mobiliario y tipos de oficina facilitan las actividades y proveen de descanso a la atención dirigida.

Asimismo, se encontró correlación positiva, estadísticamente significativa y de fuerza media entre los factores Clima Laboral y Abstracción ($r=.667$, $p=.000$), lo que quiere decir que hay una percepción positiva de las relaciones de los participantes con sus jefes y se permite la distancia psicológica o física de las actividades que desgastan la atención.

Los factores Aspectos físicos y Compatibilidad ($r=.666$, $p=.000$) tuvieron una correlación de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa, lo que manifiesta que los ambientes laborales de los participantes resultan propicios para realizar las actividades para las que fueron pensados y que hay un ajuste entre lo que se puede hacer dentro del espacio y la distribución física.

Entre los factores de Clima Laboral y Fascinación ($r=.662$, $p=.000$) se encuentra una correlación positiva, de fuerza media y estadísticamente significativa, lo que indica que hay una valoración positiva a dinámicas entre el jefe y los subordinados en la organización y el ambiente que provee de elementos que facilitan la posibilidad de usar la atención involuntaria y recuperar la atención dirigida.

Otra relación de fuerza media, significativa estadísticamente y positiva se encontró entre los factores de Clima Laboral y Compatibilidad ($r=.653$, $p=.000$), lo que significa que la relación de los participantes con sus superiores fue valorada como positiva y también hay ajuste entre decisión, acción y expectativa del trabajador dentro del ambiente laboral.

De igual manera, hay una relación de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa entre los factores Normatividad y Fascinación ($r=.613$, $p=.000$), el control, la supervisión y el seguimiento de reglas están presentes en el ambiente laboral, igual que los elementos que pueden ayudar a quienes trabajar a restaurar la atención (elementos naturales o estéticos).

En los factores Cambio y Fascinación se observa una relación positiva, de fuerza media y estadísticamente significativa ($r=.595$, $p=.000$), lo que indica que, si hay cambio o innovación en la elaboración de tareas laborales, también hay posibilidad de recuperar la atención con elementos fascinadores.

En el caso de Aspectos físicos y Abstracción, hubo una correlación positiva, de fuerza media y estadísticamente significativa ($r=.585$, $p=.000$), lo que significa que la disposición de los elementos físicos del espacio de lugar de trabajo coincide con la presencia de elementos que favorecen la recuperación atencional.

Los factores Normatividad y Abstracción, también tuvieron correlación positiva, de fuerza media y estadísticamente significativa ($r=.543$, $p=.000$), lo que muestra que la percepción del seguimiento de reglas, normas y cultura organizacional existirá en la misma medida que haya posibilidad de encontrar elementos que utilicen la atención involuntaria para recuperar a la atención dirigida.

Se encontró una relación positiva, de fuerza media y estadísticamente significativa entre los factores Normatividad y Compatibilidad ($r=.532$, $p=.000$), lo que dice que el ambiente y las reglas, normas y políticas son valoradas de la misma manera que la toma de decisiones conductuales de las personas en relación con el espacio laboral.

Normatividad y Coherencia son otros factores que también resultaron con significancia estadística, de fuerza media y positivos en su relación ($r=.528$, $p=.000$), lo que la valoración positiva del seguimiento de normas y políticas organizacionales se encuentran presentes cuando también hay conocimiento y seguridad de acción sobre la funcionalidad del ambiente físico laboral para los participantes.

El indicador de Cambio tuvo relaciones de fuerza media, positivas y estadísticamente significativas, una con el componente Compatibilidad ($r=.508$, $p=.000$), que relaciona a la innovación en la ejecución de las actividades con la manera de actuar de los trabajadores en el entorno laboral y otra con el componente Abstracción ($r=.505$, $p=.000$), lo que resulta en que la innovación también puede permitir una distancia psicológica del trabajador con sus actividades, la cual contribuye a que restablezca sus capacidades cognoscitivas.

Por último, se encontraron dos relaciones débiles, positivas y estadísticamente significativas entre el componente de Coherencia: por un lado, con el componente de Clima Organizacional ($r=.345$, $p=.000$), lo que nos indica que la relación valorada como positiva con los jefes se encuentra presente cuando también hay suficiente información recibida sobre la funcionalidad del centro de trabajo; por otro lado, tenemos la relación con el indicador de Cambio ($r=.341$, $p=.000$), lo que muestra que si hay conexión con elementos del espacio también hay novedades del ambiente laboral.

Con base en los resultados obtenidos donde se comprueba la relación estadísticamente significativa de los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Clima Social Organizacional, se acepta la Hipótesis alterna 1: *Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la percepción de la restauración psicológica y el clima organizacional.*

Relación entre los factores de la Percepción de la Restauración Psicológica y el Compromiso Organizacional.

Se encontró una relación de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa entre los factores Compromiso Normativo y Compatibilidad ($r=.600$, $p=.000$), lo que indica que quien trabaja encuentra un sentido del deber hacia la empresa a la vez que hay un equilibrio entre la expectativa y la posibilidad del actuar dentro del centro de trabajo.

Otra relación de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa es entre los factores de Compromiso Afectivo y Compatibilidad ($r=.574$, $p=.000$), la cual evidencia que

el deseo de permanecer en la organización se manifiesta en un ambiente donde hay vínculo entre las decisiones y acciones comportamentales.

Además, los factores de Compromiso de Continuidad y Coherencia ($r=.562$, $p=.000$) manifiestan que hay una relación positiva, estadísticamente significativa y de fuerza media entre la funcionalidad que encuentran los participantes en sus ambientes y la necesidad de permanecer en la organización.

Por su parte, el Compromiso Normativo tiene relación de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa con el factor Abstracción ($r=.500$, $p=.000$), que marca la relación entre el sentido del deber hacia el trabajo y la posibilidad de encontrar en el ambiente elementos que restauren la capacidad atencional, y débil con el factor Fascinación ($r=.496$, $p=.000$), el cual muestra que la responsabilidad hacia el trabajo está presente cuando hay elementos del ambiente que puedan gustarle al trabajador y permitir revertir la fatiga de la atención.

Los factores de Compromiso Afectivo y Abstracción mostraron una relación débil, moderada y estadísticamente significativa ($r=.423$, $p=.000$), lo que indica que el deseo de permanecer trabajando en una organización está presente en conjunto con espacios de trabajo donde los elementos permitan una distancia psicológica que brinde recuperación atencional.

Entre el Compromiso Afectivo y la Fascinación, hay una correlación estadísticamente significativa, positiva y débil ($r=.371$, $p=.000$) que significa un deseo de permanecer en organizaciones donde existan elementos que sean de gusto de los participantes que eviten la fatiga atencional.

El Compromiso de continuidad tiene una relación positiva, débil y estadísticamente significativa con la 1) Fascinación ($r=.344$, $p=.000$), lo que indica que la presencia de elementos fascinadores en el ambiente existe cuando hay la sensación de inversión de recursos en la organización que provocan la necesidad de permanecer en esta; 2) Compatibilidad ($r=.296$, $p=.002$), que muestra que cuando el ambiente demuestre que hay

conexión entre lo que se puede hacer y se hace dentro del sitio de trabajo, también habrá la sensación de no estar perdiendo recursos invertidos en la organización; 3) Abstracción ($r=.258$, $p=.007$), que muestra que existe una necesidad de permanecer en la organización y a su vez también existe la posibilidad de distanciarse de las actividades que desgastan la atención.

Además, se encontró una relación muy débil, positiva y estadísticamente significativa entre Compromiso Normativo y Coherencia ($r=.248$, $p=.009$), lo que indica que el sentido del deber permanecer en la organización está presente a la vez que la manifestación de comprometer la mente y explorar el lugar.

Con base en los resultados obtenidos en este apartado, se acepta la Hipótesis alterna 2, la cual menciona que *existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de la Percepción de la Restauración de la Atención y el Compromiso Organizacional*.

Relación de los factores del Clima Social Organizacional y el Compromiso.

Se encontró una relación débil, estadísticamente significativa y positiva, entre Compromiso de Continuidad y Normatividad ($r=.427$, $p=.000$), lo que significa que en los participantes, la necesidad de permanecer en la organización está presente de la misma manera que la valoración positiva del seguimiento de normas, reglas y políticas organizacionales.

Entre el Compromiso afectivo y Clima Laboral ($r=.386$, $p=.000$), la relación fue débil, positiva y estadísticamente significativa, lo que muestra que las relaciones positivas con el jefe se ven presentes cuando existe en el trabajador el sentimiento de desear pertenecer a la organización.

El Compromiso Normativo tuvo relaciones débiles, positivas y estadísticamente significativas con cuatro factores del clima social organizacional, 1) con el Clima Organizacional ($r=.384$, $p=.000$), lo que indica que el deber moral de estar en la organización

está presente igual que la valoración positiva a las relaciones con las figuras jerárquicas superiores; 2) con los Aspectos Físicos del centro de trabajo ($r=.349$, $p=.000$), el deber de permanecer en el trabajo y la facilidad para realizar actividades laborales están presentes; 3) con el indicador de Cambio ($r=.322$, $p=.001$), que muestra que la innovación en la ejecución de las actividades está presente al igual que el deber de corresponder a la organización; 4) con la Normatividad ($r=.287$, $p=.002$), que hace referencia a la presencia de un sentido moral hacia la organización al igual que la valoración positiva hacia el seguimiento de sus normas y políticas.

Por último, el indicador de Cambio tuvo relación muy débil, estadísticamente significativa y positiva con los factores de Compromiso Afectivo ($r=.225$, $p=.019$), que refiere que el deseo de pertenecer a la organización se ve relacionado con las novedades que se dan en la rutina laboral y con el Compromiso de Continuidad ($r=.198$, $p=.039$), que indica que la necesidad de permanecer en la organización para no perder los beneficios que esta da o la inversión que se ha hecho en ella, tiene correspondencia con el cambio en el ambiente laboral.

Por lo tanto, con base en estos resultados, se acepta la Hipótesis alterna 3, la cual menciona que *existe una relación estadísticamente significativa entre los factores del Compromiso y el Clima organizacional*.

Además, en los factores de la percepción de la restauración psicológica, también hubo correlaciones positivas y estadísticamente significativas, siendo fuerte las relaciones entre Fascinación y Compatibilidad ($r=.881$, $p=.000$), considerables entre Abstracción y Fascinación ($r=.790$, $p=.000$) y Abstracción y Compatibilidad ($r=.757$, $p=.000$) y de fuerza media entre Fascinación y Coherencia ($r=.625$, $p=.000$).

Por otro lado, los factores del Clima social organizacional también están teniendo relaciones positivas y estadísticamente significativas de fuerza considerable entre Clima Organizacional y Cambio ($r=.774$, $p=.000$) y Clima organizacional y Aspectos físicos ($r=.773$, $p=.000$), de fuerza media entre Aspectos Físicos y Cambio ($r=.690$, $p=.000$), Clima

organizacional y Normatividad ($r=.671$, $p=.000$) y Aspectos físicos y Normatividad ($r=.667$, $p=.000$).

Mientras que, en el Compromiso Organizacional, los factores relacionados de fuerza media, positiva y estadísticamente significativa son Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo ($r=.674$, $p=.000$).

Los resultados del análisis de correlación que se expusieron en esta sección se muestran en la Tabla 11.

Tabla 11

Correlaciones de los factores de las variables continuas: Percepción de la Restauración Psicológica, Clima Social Organizacional y Compromiso Organizacional

Factor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Abstracción	1										
2. Fascinación	.790**	1									
3. Coherencia	.456**	.625**	1								
4. Compatibilidad	.757**	.881**	.532**	1							
5. Clima Organizacional	.667**	.662**	.345**	.653**	1						
6. Aspectos Físicos	.585**	.689**	.326**	.666**	.773**	1					
7. Normatividad	.543**	.613**	.528**	.532**	.671**	.667**	1				
8. Cambio	.505**	.595**	.341**	.508**	.774**	.690**	.558**	1			
9. Compromiso Continuidad	.258**	.344**	.562**	.296**	.122	.161	.427**	.198*	1		
10. Compromiso Afectivo	.423**	.371**	.017	.574**	.386**	.334**	.118	.225*	-.031	1	
11. Compromiso Normativo	.500**	.496**	.248**	.600**	.384**	.349**	.287**	.322**	.447**	.674**	1

*p<0.05; **p<0.01

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los factores 1, 2, 3 y 4 en los ejes X y Y, pertenecen a la variable Percepción de la Restauración Psicológica.

Los factores 5, 6, 7 y 8, pertenecen a la variable Clima Social Organizacional.

Los factores 9, 10 y 11, pertenecen a la variable Compromiso Organizacional.

Diferencias entre Variables Continuas y Datos Sociodemográficos.

Para comprobar si existían diferencias estadísticamente significativas entre las categorías tipo de organización, contacto con plantas y estado civil, se llevó a cabo la prueba t de *Student* para grupos independientes, de la cual resultó significativa la diferencia del factor Clima laboral, de la variable Clima social organizacional, y tipo de empresa ($t=-3.524$, $gl=104.520$, $p=.001$), lo que indica que la percepción de las relaciones que se dan dentro de las organizaciones sí son mejores en trabajadores de organizaciones privadas ($n= 56$, $\bar{x}= 3.7937$) que en organizaciones públicas ($n= 53$, $\bar{x}= 2.8910$). Los resultados respectivos al tipo de organización y los factores de las variables se pueden observar en la Tabla 12.

Tabla 12

Diferencias entre tipos de organizaciones de cada uno de los factores de las variables

Factor	Tipo de Organización	N	Media	Desviación estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Abstracción	Pública	53	2.7736	0.99926	-1.273	107	0.206
	Privada	56	3.0464	1.21983			
Fascinación	Pública	53	3	1.01875	-1.587	107	0.115
	Privada	56	3.3192	1.07791			
Coherencia	Pública	53	3.1132	1.1035	-1.833	107	0.07
	Privada	56	3.5089	1.14809			
Compatibilidad	Pública	53	3.2222	1.25576	-1.124	107	0.263
	Privada	56	3.504	1.3552			
Clima laboral	Pública	53	2.891	1.18584	-3.544	104.52	0.001*
	Privada	56	3.7937	1.46526			
Aspectos Físicos	Pública	53	3.2893	1.33659	-1.955	107	0.053
	Privada	56	3.8333	1.5531			
Normatividad	Pública	53	3.4104	1.30559	-2.543	107	0.012
	Privada	56	4.0357	1.2617			
Cambio	Pública	53	2.9151	1.25091	-2.564	107	0.012
	Privada	56	3.6071	1.54247			
Compromiso Continuidad	Pública	53	3.1006	1.08867	-1.176	107	0.242
	Privada	56	3.3542	1.15822			
Compromiso Afectivo	Pública	53	3.6289	0.68691	0.419	97.452	0.676
	Privada	56	3.5601	1.00713			
Compromiso Normativo	Pública	53	3.2189	0.84617	-0.137	107	0.891
	Privada	56	3.244	1.0579			

Nota: La prueba de Levene no arrojó significación estadística para el objeto de esta prueba, por lo que, a pesar de que haya resultados con significación bilateral >0.05 , no se considera que haya diferencia entre grupos.

Aunado a esto, también existen diferencias estadísticamente significativas entre el componente Clima laboral, de la variable Clima social organizacional, y el contacto con plantas naturales en el lugar de trabajo ($t=-2.700$, $gl=106.518$, $p=.008$), lo que indica que la valoración positiva del jefe y las relaciones dentro de las organizaciones, son mejores en aquellas personas que sí tienen contacto con las plantas dentro de su centro de trabajo ($n=47$, $\bar{x}=3.6541$) que en las que no tienen dicho contacto ($n=62$, $\bar{x}=2.9598$), los resultados del contacto con plantas verdes, pueden observarse en la Tabla 13.

Tabla 13

Diferencias entre grupos con y sin contacto con plantas de cada factor de las variables

Factor	Contacto con plantas	N	Media	Desviación estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Abstracción	No	47	2.6043	0.96232	-2.574	107	0.011
	Sí	62	3.1484	1.18235			
Fascinación	No	47	2.9069	0.99846	-2.252	107	0.026
	Sí	62	3.3589	1.06608			
Coherencia	No	47	3.2606	1.23023	-0.444	107	0.658
	Sí	62	3.3589	1.07278			
Compatibilidad	No	47	3.0827	1.18554	-2	107	0.048
	Sí	62	3.5824	1.36612			
Clima laboral	No	47	2.9598	1.19993	-2.7	106.518	0.008*
	Sí	62	3.6541	1.48365			
Aspectos Físicos	No	47	3.0993	1.30757	-3.008	107	0.003
	Sí	62	3.9247	1.49732			
Normatividad	No	47	3.4468	1.29583	-1.996	107	0.049
	Sí	62	3.9476	1.29875			
Cambio	No	47	2.9787	1.35918	-1.858	107	0.066
	Sí	62	3.4919	1.47796			
Compromiso Continuidad	No	47	3.2908	1.17978	0.481	107	0.631
	Sí	62	3.1855	1.09274			
Compromiso Afectivo	No	47	3.4511	0.86518	-1.51	107	0.134
	Sí	62	3.7016	0.85258			
Compromiso Normativo	No	47	3.1262	0.92757	-1.003	107	0.318
	Sí	62	3.3118	0.97766			

Nota: La prueba de Levene no arrojó significación estadística para el objeto de esta prueba, por lo que, a pesar de que haya resultados con significación bilateral >0.05 , no se considera que haya diferencia entre grupos.

Además, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el componente Fascinación, de la variable Percepción de la restauración psicológica, y el estado civil ($t=2.607$, $gl=88.755$, $p=.011$), lo que muestra que los elementos dentro del

centro de trabajo son considerados como más fascinantes por las personas que no tienen pareja ($\bar{x}= 3.4021$) que las que sí tienen ($\bar{x}= 2.8724$), los resultados en relación con el estado civil, se pueden observar en la Tabla 14.

Tabla 14

Diferencias entre grupos por estado civil de cada factor de las variables

Factor	Estado Civil	N	Media	Desviación estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Abstracción	Soltero	60	3.11	1.09571	2.052	107	0.043
	Casado	49	2.6735	1.11631			
Fascinación	Soltero	60	3.4021	0.89847	2.607	88.755	0.011*
	Casado	49	2.8724	1.16773			
Coherencia	Soltero	60	3.7167	1.02249	4.389	107	0
	Casado	49	2.8265	1.08997			
Compatibilidad	Soltero	60	3.5833	1.23722	1.933	107	0.056
	Casado	49	3.102	1.35872			
Clima laboral	Soltero	60	3.7648	1.41984	3.546	107	0.001
	Casado	49	2.8526	1.22483			
Aspectos Físicos	Soltero	60	3.9667	1.41248	3.262	107	0.001
	Casado	49	3.0816	1.40523			
Normatividad	Soltero	60	4.0958	1.24626	3.346	107	0.001
	Casado	49	3.2857	1.27066			
Cambio	Soltero	60	3.6417	1.42345	3.083	107	0.003
	Casado	49	2.8163	1.34897			
Compromiso	Soltero	60	3.3167	1.11051	0.878	107	0.382
Continuidad	Casado	49	3.1259	1.14944			
Compromiso Afectivo	Soltero	60	3.4694	0.96233	-1.675	107	0.097
	Casado	49	3.7456	0.70352			
Compromiso Normativo	Soltero	60	3.1778	1.00135	-0.651	107	0.517
	Casado	49	3.298	0.90432			

Nota: La prueba de Levene no arrojó significación estadística para el objeto de esta prueba, por lo que, a pesar de que haya resultados con significación bilateral >0.05 , no se considera que haya diferencia entre grupos.

Además, se realizó la prueba t de *Student* para muestras independientes para las demás variables sociodemográficas mencionados en las hipótesis, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas.

Discusión y Conclusiones

Las condiciones laborales en México han atravesado por cambios en los últimos años, entre ellos se pueden encontrar aumentos al salario mínimo, aumentos a los días de vacaciones, las licencias de incapacidad que se otorgan al nacer o enfermar un hijo, la incorporación de las trabajadoras domésticas al seguro social, la regulación del outsourcing o la creación e implementación de leyes, todo esto con la finalidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo.

De la creación e implementación de leyes es en donde pueden encontrarse ciertas conexiones con el tema de interés de este proyecto, ya que la NOM-035 establece criterios para prevenir enfermedades laborales de índole psicosocial, así como para evitar riesgos que puedan comprometer la salud mental y definir y mejorar el ambiente de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2019).

Como ha sido mencionado, la calidad de vida en el trabajo influye en la calidad de vida en general de la persona por ser un factor que cubre las necesidades, es parte del medio de socialización y porque el trabajador pasa la mayor parte de su vida en un ambiente laboral, es por esto por lo que podría considerarse que lo mínimo necesario es establecer pautas que le protejan para cuidar su salud y bienestar a lo largo de su vida productiva y que en consecuencia mejoren a la organización en donde estos laboran.

Durante este proyecto se encontraron algunos resultados que si bien, no son un definitivo para la población mexicana, sí se convierten en un camino con la posibilidad a seguirse en aras de mejorar la calidad de vida de vida en el trabajo, productividad y dinámicas laborales, todo esto pudiendo hacerse con pequeños cambios en el entorno físico que tendrán grandes impactos en el ambiente laboral.

Discusión

Entre los objetivos que se tuvieron en la presente investigación, estaban el identificar correlación y diferencias estadísticamente significativas entre las variables Percepción de la Restauración Psicológica y el Compromiso y Clima Organizacional.

Para esto se utilizaron tres instrumentos confiables, válidos y culturalmente relevantes para la población mexicana: Escala de Clima Social Organizacional de Moos adaptada y validada para la población mexicana (García-Saisó et al.), la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada y validada para la población latinoamericana (Arias-Galicia, 2015) y la Escala de Restauración Percibida de Korpela & Hartig (1996) adaptada y validada para la población mexicana (en García-Saisó, 2014).

Los resultados indican que sí existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables, siendo más fuertes las relaciones entre algunos de los factores como son aquellos que involucran el seguimiento de normas, el deber y la funcionalidad del espacio, esto quiere decir que los trabajadores valorarán positivamente un espacio en donde las normas sean claras y sean coherentes con lo que puede ocurrir en el lugar, estos elementos pueden proveer de cierta estabilidad que al momento de llevar a cabo sus actividades, no las interrumpan y no hagan que haya un desgaste de la atención mayor al que la actividad por sí misma sujeta a la capacidad atencional dirigida, estos hallazgos empatan con algunos encontrados por Arias-Galicia (2015) donde la valoración positiva del clima laboral tuvo impacto en el tipo de compromiso manifestado.

Por otro lado, las diferencias estadísticamente significativas encontradas son aquellas en donde el tipo de organización se ve involucrado, sobre todo en la valoración que se tiene hacia las figuras jerárquicas superiores, dando como consecuencia que las condiciones físicas y sociales ofrecidas dentro de un ambiente público y privado sí afectan en las dinámicas que se tienen dentro del trabajo, lo que se compara con lo encontrado por Ortega-Andeane, García-Saisó y Lozano en 2015.

Hay que tomar en cuenta que, aunque en México ha habido cambios en afán de mejorar las condiciones laborales, son las organizaciones públicas las que tienen las condiciones más apegadas a la ley mexicana, por lo tanto, pueden llegar a sufrir consecuencias dependiendo de los cambios de administración pública que se manifiesten, mientras que las organizaciones privadas muchas veces ofrecen mayores beneficios o prestaciones a sus trabajadores.

Sin embargo, hay que considerar que dentro de las organizaciones privadas también hay una diferencia en cuanto a la percepción de las prestaciones, ya que algunas organizaciones mexicanas se apegan solamente a lo que dice la ley mientras que las trasnacionales, al contar con una infraestructura y capacidad de inversión mucho más grande, son capaces de ofrecer las condiciones que marca la ley y algunas extras, mejorando así la percepción de las personas en relación con sus trabajos.

Si bien, la investigación referente al Compromiso Organizacional se ha centrado en los aspectos propios de la organización y el cómo se desarrollan las dinámicas laborales dentro del centro de trabajo y la jornada laboral, es importante considerar que existen elementos de la vida cotidiana de las personas que pueden impactar hacia la intención de permanencia que tienen los trabajadores.

En relación con lo anterior, existen instrumentos como el de Cultura Trabajo-Familia (Jiménez-Figueroa et al., 2009) donde se hace énfasis en que un equilibrio entre la realización satisfactoria de actividades personales y laborales, lograrán el bienestar y la satisfacción en el trabajo, mientras que aquellas organizaciones donde las actividades no permitan un balance, pueden llegar a desarrollar más el sentido de necesidad de permanencia en la organización.

Algunos aspectos como el auto percibirse como jefe de familia o tener hijos, pueden influir en que el trabajador se sienta más con la necesidad que con el deseo de permanecer dentro de la organización ya que, como es de esperar, las personas que deben hacerse cargo de la manutención de su casa o familia tendrán un mayor sentimiento de

responsabilidad a la hora de permanecer en una organización ya que, de no hacerlo, corren el riesgo de perder aquellas posibilidades de mejorar la calidad de vida de sus familiares, en relación con lo anterior, autores como Mathieu y Zajac (1990, en Martínez-Mejía, 2011) encontraron mayores niveles de compromiso en las personas casadas.

Siguiendo con la línea del compromiso organizacional, en esta investigación se demostró que éste tiene una relación con el ambiente, tanto en sus aspectos físicos como en las dinámicas de sociabilidad que pueden darse dentro del centro de trabajo, es por ello que habría que preguntarse en investigaciones posteriores si el ambiente del trabajo en casa o la misma posibilidad de poder realizar esta modalidad, puede tener una relación con desarrollar algún tipo de compromiso, sobre todo porque implica una baja en cuanto a la socialización, peor no precisamente una baja en cuanto al compromiso demostrado (Simon et al., 2021).

Además, según lo obtenido en los ejercicios de correlación, se reafirman algunos otros hallazgos que dicen que el compromiso afectivo y el compromiso normativo están presentes el uno con el otro, ya que el sentido del deber hacia la organización y el desear pertenecer a ella, logran que quien trabaja realice conductas en beneficio de la organización, ambos tipos de compromiso se ven mediados por el apoyo que pueden percibir de los compañeros y superiores de trabajo (Arias-Galicia, 2015; Bórrh & Larrea, 2018)

Si el ambiente laboral no permite la recuperación de recursos dentro de la misma organización, las personas se ven forzadas a tomar descansos que puedan proveer de ese establecimiento de recursos y separarse psicológicamente de lo laboral, tal como lo mencionan Kühnel, Sonnentag y Westman en 2009, con la finalidad de poder aumentar tanto sus capacidades cognoscitivas como su productividad y compromiso.

Otros de los resultados que también llaman la atención en relación con la restauración psicológica, aunque no son estadísticamente significativos en esta investigación, son aquellos donde las personas tienen contacto con la naturaleza o elementos de esta, ya que a diferencia de la teoría (Kaplan & Kaplan, 1989; Ulrich, 1983), no hay una diferencia, esto

puede deberse a que el contacto con áreas verdes o plantas no es significativo en el día a día de los participantes de esta investigación, por lo que no atraviesan por los niveles de recuperación que puede brindar un ambiente restaurador o este puede llegar a ser tan ríspido que no ofrece las cualidades restauradoras.

En relación con lo anterior, también habría que considerar cuál es la definición de contacto con las áreas verdes, puesto que hay posibilidad de que este contacto sólo se tenga a la hora de entrada o salida de las labores sin necesariamente ser una acción que perdure, debido al sitio específico donde se realicen las actividades o que los espacios no sean de la propiedad de la organización y no se pueda interactuar de manera inmersiva con ellos.

En los grupos que tienen diferencias, aunque no son significativas estadísticamente, la fascinación que puede obtenerse del ambiente es percibida de manera diferente entre los grupos de participantes que tienen menos de un año en la organización y los que llevan más de cinco años en su trabajo.

De igual manera, los aspectos físicos de las organizaciones son valorados de manera diferente entre aquellas personas que tienen contacto con áreas verdes y con las que no lo tienen.

Debido los resultados obtenidos, se define que esta investigación cumplió con el objetivo al identificar relación estadísticamente significativa entre el compromiso, el clima laboral y la percepción de la restauración psicológica.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones que fueron encontradas durante esta investigación, estuvo la falta de alguna lista de verificación de elementos que se pueden considerar que tienen impacto en el ambiente laboral o en el compromiso, tales como situaciones estresantes dentro del trabajo por el trabajo en sí mismo, la relación con el jefe o compañeros de trabajo, la ubicación geográfica del centro de trabajo o la casa del empleado, el

involucramiento o desapego psicológico que puedan tener las personas hacia sus labores, o la existencia de riesgos físicos de trabajo como un lugar sin ergonomía o salubridad.

También se puede considerar como limitante el tamaño de la muestra para algunos grupos, ya que robusteciéndola y homogeneizando los grupos a quienes se les aplicaron los instrumentos, se podría tener mayor información del impacto que tienen las variables en los ambientes laborales y en la población, por ejemplo, aquellos grupos en donde puede existir una enfermedad crónica y si es la restauración psicológica capaz de proveer alguna mejora en la calidad de vida en el trabajo y en el deseo de permanecer dentro de la organización.

Dentro de los datos sociodemográficos recabados, también fue un aspecto limitante la homogeneidad, ya que aspectos como la cantidad de promociones en el trabajo, el giro de la empresa o el nivel de estudios pueden llegar a dar resultados que demuestren alguna relación o algún impacto en aspectos como el deseo de permanecer en la organización o la valoración de los ambientes y elementos físicos y restauradores.

Otro aspecto, que si bien no es propiamente de la organización sí podría influir tanto en el desgaste de la atención como en el tipo de intención de permanecer en ella –y que no fue considerado en este proyecto–, es el tiempo de traslado hacia el centro de trabajo, viviendo en una zona como la Ciudad de México y el área metropolitana donde este tiempo puede llegar a prolongarse hasta por cinco horas al día, se podría suponer que tendrá algún efecto en las variables que se estudiaron en este proyecto.

Además, después de la crisis por COVID-19 donde muchas organizaciones tuvieron que cambiar algunos aspectos de su cultura organizacional con el fin de proteger a los empleados, también se puede considerar una limitación el hecho de que no se investigó en poblaciones con esquemas híbridos o virtuales de trabajo, lo que también podría ser interesante ya que, al no permanecer el mismo tiempo que lo hace una persona que trabaja de manera 100% presencial en una organización, existe la posibilidad de haber ciertos cambios en la manera de percibir el ambiente laboral, el deseo o la necesidad de permanecer en la organización, así como el sentido del deber hacia las actividades; aunado

a los esquemas de trabajo, también fue limitante a esta investigación no considerar el tiempo de las jornadas de trabajo, dato que podría indicar posibles riesgos ya detectados por la OMS y la OCDE en relación con el tiempo trabajado y la salud.

Áreas de Oportunidad y Recomendaciones

Se recomienda hacer un énfasis en futuras investigaciones acerca de las relaciones que hay entre los componentes de las variables aquí estudiadas, se recomienda tener una muestra más grande, con la finalidad de hacer análisis estadísticos más robustos que logren contribuir en la identificación de la influencia de la Restauración Psicológica y el Clima Organizacional sobre el Compromiso Organizacional.

También es un punto a considerar en alguna investigación futura sobre estos temas, hacer la profundización de las relaciones entre los componentes de normatividad y fascinación, compromiso afectivo y fascinación y abstracción y compromiso de continuidad y abstracción, ya que en este estudio se obtuvieron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre ellos, pero con fuerza moderada o débil, por lo que el robustecimiento de la muestra puede llegar a indicar si hay mayor fuerza en estas relaciones, incluso también es recomendable hacer alguna prueba que determine causalidad, ya que sería más preciso poder decir si es la percepción de la restauración psicológica un precursor del compromiso organizacional.

De igual manera, habrá que considerar en el futuro los nuevos esquemas de trabajo y el impacto que tiene en los trabajadores el no tener que desplazarse a los centros laborales, ya sea de manera positiva o negativa, pues estos son esquemas que se ven más frecuentemente como preferencia en la búsqueda de trabajo, quizás sea mediado por el tiempo de desplazamiento que se puede llegar a presentar en el día a día de los trabajadores.

Como última recomendación, debería valorarse hacer este estudio en organizaciones similares en número de trabajadores, condiciones físicas, exposición a elementos restauradores y prestaciones, más allá de la Ciudad de México y su zona metropolitana, ya que cada vez es más seguido el observar que ciudades como Monterrey o Guadalajara aumentan en población y, por tanto, en cantidad de trabajadores formales.

Conclusiones

Como se comentó al inicio de este capítulo, los últimos años han contado con diversos cambios legales en las condiciones de trabajo en México, esto con el fin de adaptarse a la situación actual del país y a las condiciones que se han presentado en el mundo, como el teletrabajo necesario a partir de la pandemia de COVID-19.

Este tipo de eventos han cambiado la manera de trabajar alrededor del mundo, sin embargo, es importante hablar de lo que pasa dentro del país, ya que fue apenas en 2023 cuando se implementó la reforma a la Ley Federal del Trabajo por unas *Vacaciones dignas*, esto porque desde 1970 solamente se podía gozar de un descanso de 6 días a partir del primer año de trabajo en una organización, teniendo que solamente los trabajadores que tuvieran más de cinco años laborando, pudieran acceder a tener de inicio a lo que actualmente se tiene derecho: 12 días.

Si bien, hay otros días de asueto como los marcados como descanso obligatorio de acuerdo con la ley mexicana, los días que el trabajador podía disponer de vacaciones no eran suficientes para poder descansar y separarse del trabajo y, por tanto, recuperar algunos recursos cognoscitivos que ayuden después a aumentar dinámicas de compromiso, la productividad o simplemente mantener una estabilidad emocional a la hora de trabajar.

Pensando en la falta de descanso que se puede dar por no tener los suficientes días de descanso de parte de la organización, también podemos sumar las horas promedio que se trabajan al día, ya que hay muchos mexicanos que trabajan más horas de las que establece la ley al año (OCDE, 2023) pudiendo deberse a una carga excesiva de trabajo dada una falta de claridad en el puesto, falta de personal, falta de manuales de procedimiento o incluso, un alto grado de compromiso.

Esta falta de descanso contribuye al desgaste atencional e incapacidad de desarrollar actividades intelectuales superiores (Kaplan, 1995), lo que puede afectar considerablemente el desarrollo y rendimiento de los trabajadores en sus actividades, tanto laborales como personales, haciendo un ciclo entre tener deficiencias en ambos aspectos.

En esta investigación se retomó la necesidad de contar con espacios que permitan que esos recursos cognoscitivos se recuperen, aunque no exista la posibilidad de desapegarse físicamente del trabajo, mediante elementos restauradores, demostrando que sí existe una relación estadísticamente significativa entre la valoración de los espacios físicos laborales y la posibilidad de recuperar la atención y por tanto, procesos cognoscitivos superiores.

Las organizaciones tienen diferentes culturas, por lo que la manera de afrontar las situaciones dentro de cada una, así como la indicación y apertura que tengan los trabajadores, dependerá de ella. En el mundo globalizado, las organizaciones son capaces de tomar modelos o estrategias que consideren óptimas para llevar a cabo sus procesos internos, necesitando así de la capacidad de adaptabilidad de los trabajadores.

Otro ejemplo, ha sido la implementación de la NOM-035, la cual fue aprobada apenas en 2018 y tiene como finalidad la evaluación, detención y prevención de factores de riesgo psicosocial dentro de los ambientes de trabajo, sin embargo, no hay registros que mencionen que en 2024 todas las organizaciones del país hayan implementado estrategias con la finalidad de proteger la salud mental de sus trabajadores (Hernández, 2023).

Los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que la valoración positiva hacia las figuras jerárquicas superiores y las dinámicas dentro del ambiente de trabajo, sí se relacionan con la permanencia dentro de la organización por motivos afectivos (compromiso afectivo), además de manifestar este *deseo* de permanencia al encontrar elementos restauradores dentro de los espacios de trabajo.

Se tiene entonces, que hay aspectos como el del modelo burocrático de Weber (Arias-Galicia, 2015) que permanecen hoy en día dentro de las organizaciones, sobre todo aquellas en el sector de servicios públicos, las cuales adoptaron esta racionalización del trabajo en sus procesos debido a la demanda que hay en él, por ejemplo, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que la cantidad de gente, registros, expedientes, documentos –más de 23 millones de afiliados– y demás archivos que se manejan dentro de

él, no se pueden comparar a la cantidad de movilización de información que existe dentro de alguna empresa privada de un millar de trabajadores.

Sin embargo, también hay que considerar que dentro de estas organizaciones públicas, la carga de trabajo, precisamente por el número de personas que acuden a ellas, es tanta que muchas veces no se cuenta con la oportunidad de salir o descansar para recuperar recursos, no pudiendo disfrutar de días a cuenta de vacaciones o de periodos dentro de la jornada en donde puedan hacerlo, vulnerándose más a factores de riesgo psicosocial, como se ha comprobado en algunas otras investigaciones (Mercado-Torres, 2020; Ordoñez García, 2019; Uribe Prado, 2020).

Por otro lado, las organizaciones privadas, si bien, pueden implementar otro tipo de modelos para la racionalización del trabajo, se consideran más aquellos que están enfocados a la productividad y la estandarización y reducción de tiempos de producción (Espinoza Sotomayor, 2009), esto no delimita que se puedan implementar estrategias o planes que resulten convenientes, siempre y cuando se tenga la noción de que los empleados sí se podrán adaptar a los cambios que pueden haber y colaboren con ellos, ya que hay algunos rasgos del compromiso que pueden generar atrasos dentro de la organización por tener muy afianzado el deber ser en la cultura organizacional.

Procesos como la centralización de la Ciudad de México y la planeación urbana hecha desde su concepción y las dinámicas del mercado internacional y la infraestructura con la que cuenta, han hecho que la Ciudad se convierta en el punto con mayor población y ubicación de centros de trabajo y empleos formales en todo México, teniendo mayor foco en la parte céntrica (González-Sanginés, 2018).

Todos los años distintas comunidades se desplazan hacia las grandes ciudades del país en búsqueda de mejores oportunidades de todo tipo para sí mismos y su familia, siendo la Ciudad de México la que concentra la mayor afluencia, ya que en ella se localizan los poderes gubernamentales y la infraestructura necesaria para que el comercio internacional pueda establecer relaciones que contribuyan a la mejora económica tanto nacional como de las empresas trasnacionales (García-Borja, 1998).

Según datos del INEGI (2024), la mayoría de la población trabajadora se concentra en la Ciudad de México, por lo que hay que considerar que estos trabajadores, a su vez, necesitan de centros de trabajo dignos y con un ambiente laboral favorable, tanto físico como social, ya que también se menciona que esta ciudad es la que tiene el mayor promedio en salario al día.

Al ser tantos los beneficios que ofrece la Ciudad al trabajar, también hay que considerar que los empleadores deben de corresponder en términos de condiciones laborales para mejorar las dinámicas que puedan llevarse a cabo en la organización, ya que, al ser tanta la población que habita la Ciudad de México y la Zona Metropolitana del Valle de México, existe la necesidad de no solamente ocupar los espacios ya destinados a ciertas actividades (coherencia y compatibilidad del ambiente), sino también adaptar ciertos lugares como casas o bodegas como centros de trabajo.

Es en estos espacios adaptados donde radica la mayor urgencia de generar espacios en donde los empleadores hagan modificaciones que dignifiquen el trabajo y contribuyan a evitar las afectaciones a la salud: hay que pensar en que existen trabajadores que por el espacio físico en donde realizan sus actividades, pueden no llegar a ver luz natural durante toda su jornada.

Esto también puede considerarse después de la pandemia de COVID-19, ya que muchos centros de trabajo, al no tener ingresos y tener la obligación de seguir gestionando la vida que tenía la organización hasta antes del 2020, tuvieron mermas y posiblemente tuvieron que cambiar su ubicación geográfica para poder hacer más factible su continuidad.

Como se encontró en esta investigación, el Compromiso Organizacional sí tiene una relación con los ambientes restauradores, por lo que la inversión en elementos que contribuyan a la abstracción y la fascinación y reglamentos y políticas que faciliten la asimilación del espacio mediante la coherencia y la compatibilidad, resultarán beneficiosos al momento de fortalecer el deseo de permanencia en los trabajadores.

Además, los resultados de esta investigación indican que, si un trabajador valora la presencia de elementos restauradores dentro del ambiente de trabajo, sentirá un *deber* de

corresponder a esa inversión que está haciendo la organización, mediante su trabajo y permanencia dentro de esta.

Estos elementos pueden ser algunos como la iluminación, la ausencia de ruido, temperatura, colores en las paredes y el mobiliario, la distribución de las oficinas, que pueden influir en el clima laboral y la sensación de apoyo, e incluso humanidad, de la organización hacia los trabajadores (Íñiguez & Vivas, 1998).

Gómez-Estrada (2017) menciona que la conexión de los humanos con la naturaleza juega un papel importante en la salud física, mental, productividad y bienestar y salud, ya que se relaciona con la capacidad para sentir, percibir, pensar, comunicar y además es una necesidad fisiológica y hasta resolutiva para algunas de las grandes crisis del siglo XXI – valga para esto pensar en el cambio climático–, por lo que también se considera lo que mencionan Rachel y Stephen Kaplan (1989) cuando dicen que los elementos de la naturaleza involucrados en los ambientes, pueden tener cualidades restauradoras gracias a un factor evolutivo de la población.

Pequeños detalles que involucren la biofilia⁴ o la oficina abierta⁵, pueden ser de gran ayuda para la mejora de la percepción del clima laboral, aumentar o presentar restauración de la atención y dar como consecuencia el deseo de permanecer en la organización, así como la intención de devolver aquellos gestos que han tenido los empleadores con el trabajador para que este mejore su calidad de vida.

Esta investigación demostró que existe una relación estadísticamente significativa entre el desarrollo del Compromiso Organizacional y la valoración física del espacio de trabajo cuando existen elementos que contribuyan a la Restauración Psicológica, por lo que abre una línea de investigación para robustecer la investigación que existe hasta ahora en

⁴ Se le denomina biofilia a la conexión de los humanos con elementos de la naturaleza y otras formas de vida como un reflejo innato y a consecuencia de años de evolución que si bien, nos han separado de esta en los ambientes urbanizados, siempre existe la necesidad fisiológica de volver a ellos para conseguir un sentido de calma y estabilidad (Gómez-Estrada, 2016).

⁵ Las oficinas abiertas son aquellas que no están delimitadas por muros o muebles que impidan la visibilidad entre los empleados, generando que haya comunicación más fluida y una sensación de apertura entre los compañeros de trabajo (Prieto, 2012).

relación con la influencia del ambiente físico y social en el desempeño, compromiso y bienestar del trabajador.

Además de la intervención física que se puede hacer en los centros de trabajo, la colaboración del psicólogo directamente con diseñadores, arquitectos, ingenieros, sociólogos o antropólogos que ayuden a delimitar conforme los contextos, posibilidades físicas y económicas, ayudará mejorar los espacios físicos de trabajo.

Haciendo cursos de sensibilización en donde los directivos y supervisores de las organizaciones sean los objetivos y se haga énfasis en la importancia que tiene en la productividad y el retorno de la inversión de la implementación de elementos restauradores en las organizaciones, podría lograrse un mejor futuro laboral mexicano.

Referencias

- Abbagnano, Nicola (1993) *Diccionario de Filosofía* (décima reimpresión). Fondo de Cultura Económica.
- Álvarez, G. (2007) Jornada laboral y compromiso organizacional. En C. Mercado Idoeta (Coord.) *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6,7 y 8 de junio de 2007*. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517650>
- Álvarez, M. (2023, julio 27) Compromiso laboral, una realidad que solamente viven 3 de cada 10 trabajadores en México. El CEO. <https://elceo.com/economia/compromiso-laboral-una-realidad-que-solamente-vive-3-de-cada-10-trabajadores-en-mexico/>
- Álvarez-Newman, D. (2012) EL TOYOTISMO COMO SISTEMA DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO. UNA MIRADA DESDE LA CONSTRUCCIÓN DE PRODUCTIVIDAD EN LOS SUJETOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA JAPONESA (1994-2005). *Si Somos Americanos*, 12(2). 181-201
<http://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482012000200008>
- Alves-Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y. & Carlos Giuliani, A. (2013) Vida con Calidad y Calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- American Psychological Association (2022, mayo) *Industrial and Organizational Psychology*.
<https://www.apa.org/ed/graduate/specialize/industrial>
- Arias-Galicia, F. (2015) *Los salarios y el compromiso de los trabajadores. Más dinero = ¿mayor entrega?* Bonila Artigas Editores-Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

- Arias-Galicia, F., Varela-Sosa, D., Loli-Pineda, A. & Quintana-Otiniano, M. (2003) EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNOS FACTORES DEMOGRÁFICOS Y PSICOLÓGICOS. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2). Doi: 10.15381/rinvp.v6i2.5147
- Arqhys Decoración (2018, julio) *Espacio Arquitectónico*. <https://www.arqhys.com/decoracion/el-espacio-arquitectonico.html#>
- Atlantic International University (2019) *PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL* [Material de estudio del curso Liderazgo Efectivo] <https://cursos.aiu.edu/Diplomados/Liderazgo%20Efectivo/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>
- Baigorri, A. (2023) *Sociología y Recursos Humanos*. Badajoz.
- Baldi-López, G. & García-Quiroga, E. (2005) Calidad de Vida y medio ambiente: La psicología Ambiental. *Universidades*, (30), 9-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303003>
- Barnard, A., Delgado, A. & Voutssás, J. (2016) *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. [Cuadernos digitales de archivística, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, UNAM]. https://iibi.unam.mx/archivistica/InterPARES_3_020617.pdf
- Basabe, M. G. & Basabe, M. M. (2013) Cultura organizativa: análisis de su relación con la estrategia y gestión empresarial. *Eídos Revista Científica en Arquitectura y Urbanismo*, 6. 48-63. DOI: <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i6.107>
- Batlle, S., & Tomás, J. (2009). Evaluación de la atención en la infancia y la adolescencia. *Collegi Oficial de Psicòlegs de Catalunya*, 4(13). http://www.paidopsiquiatria.cat/files/evaluacion_atencion.pdf
- Becker, H. S. (1960) Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1). 32-40. <https://www.jstor.org/stable/2773219>

- Berto, R. (2005) Exposure to restorative environments helps restore attentional capacity. *Journal of environmental Psychology*, 25(3). 249-259. doi: 10.1016/j.jenvp.2005.07.001
- Bianchini M. M. (1997) El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 13-14(2-1-2), 189-192. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&tlng=es
- Börth, R. & Larrea, P. (2018) Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu*, 16(2). 220-251. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&nrm=iso
- Brookes, M. J. & Kaplan, A. (1972) The Office Environment: Space Planning and Affective Behavior. *Human Factors*, 14(5), 373-391. <https://doi.org/10.1177/001872087201400502>
- Brown, S.P. & Leigh, T.W. (1996) A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 8(4). 358-368. DOI:10.1037/0021-9010.81.4.358
- Brown, S.P. (1996) A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2). 235-255. DOI: 10.1037/0033-2909.120.2.235
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Cajal, A. (2023, enero) Walter Dill Scott. Lifeder. <https://www.lifeder.com/walter-dill-scott/>
- Capasso, V. (2016, septiembre) *Espacio social: aportes para una definición del concepto y su posible relación con el arte*. [XIV Seminario De História da Cidade e do Urbanismo] https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6682/ev.6682.pdf

- Capdevila Werning, R. (2016) La dimensión estética de la arquitectura. En Alcaraz, M. J. & Bertinetto, A. (cords.) *Las artes y la filosofía*. (pp. 115-164). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Casas-Vilchis, L. (2015) *Psicología Organizacional y su Historia* [blog de apoyo a estudiantes del autor]. <https://luiscasasvilchis.files.wordpress.com/2015/12/fpo-u-i-psicologia-organizacional-historia.pdf>
- Castillo-Velázquez, T.E. y Ríos-Manzano, D.S. (2011) *Factores físicos del ambiente laboral: propuesta de la escala psicológica de valoración afectiva del ambiente físico laboral*. [Tesis de Licenciatura, UNAM]. TESIUNAM <http://132.248.9.195/ptd2013/abril/0692832/Index.html>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. McGrawHill.
- Chinchillas-Ochoa, D. (2010) *Características de la empresa*. [repositorio Objetos de Aprendizaje, Instituto Tecnológico de Sonora]. http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa11/caracteristicas_empresa/z8.htm
- Coelho-Benini, R.A. & Miranda de Oliveira, V. (2023) ANÁLISE DAS MUDANÇAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL COM O TRABALHO REMOTO DEVIDO AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DE COVID-19. *Gestão.org, revista de Gestão Organizacional*, 5(2). <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/view/3839>
- Coll-Morales, F. & López, J.F. (2020, noviembre) *Compromiso organizacional*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro - CONSAR (2019) *LA EDAD DE RETIRO EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO* [Apuntes sobre el SAR n° 1]

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503385/1_Apuntes_SAR_Edad_d_e_retiro.pdf

Cox, T., Baldursson, E. & Rial-Gonzalez, E. (2000) Occupational health psychology. *Work and Stress*, 14(2). 101-104.
https://www.researchgate.net/publication/278388493_Occupational_health_psychology

Enciclopedia Jurídica (2020) Jefe de familia. [enciclopedia en línea]
<http://www.enciclopedia-juridica.com/d/jefe-de-familia/jefe-de-familia.htm>

Espinoza Sotomayor, R. (2009) El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 5. pp. 53-62. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>

Fuerte, K. (2021, junio) *El fenómeno del “karoshi” es ahora un problema mundial*. Instituto para el futuro de la educación, Tecnológico de Monterrey.
<https://observatorio.tec.mx/editorial/karoshi-exceso-de-trabajo/>

Gaceta UNAM (2018, 30 de abril) *México, entre los países con mayor estrés laboral*.
<https://www.gaceta.unam.mx/mexico-entre-los-paises-con-mayor-estres-laboral/>

García-Borja, M. (1998) *Centralidad y Planeación Urbana en la Ciudad de México*. [Tesis de maestría] ASUR UAM-AZC <https://sociologiaurbana.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2022/04/Centralidad-y-Planeacion-Urbana-en-la-Ciudad-de-Mexico-GARCIA-BORJA-MONICA.pdf>

García-Saisó, A. (2014) *Propuesta de un modelo explicativo de la percepción de Restauración psicológica y Desgaste ocupacional en organizaciones ambiental y socialmente diferentes*. [Tesis de doctorado]. TESIUNAM
<http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/0722113/Index.html>

García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P. y Reyes-Lagunes, I. (2014) Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México.

Acta de Investigación Psicológica, 4(1). 1370 - 1384. DOI:10.1016/S2007-4719(14)70381-3

García-Solarte. M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, (42), 43-61.
<http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gobierno de Puebla (2023) Perfil Sociodemográfico de la sociedad Poblana de acuerdo a su situación conyugal: Panorama general de Matrimonios y divorcios. [Informe]
https://coespo.puebla.gob.mx/publicaciones-y-presentaciones/download/619_acf6883bfc4ed97fcf438e4cdd44e481

Gómez-Estrada, L. (2017) *Estrada*. [Trabajo de Grado-Pregrado] Repositorio de la Universidad de los Andes. <http://hdl.handle.net/1992/15224>

Gómez-Rada, C. A. (2004) Diseño, Construcción y Validación de un instrumento que evalúa Clima Organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(4), 97-113.
http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art_8_acta_11.pdf

González-Gaudiano, E. (1999, 30 de mayo) *El Ambiente: mucho más que Ecología*. [Niños, suplemento del periódico El Universal].

González-Sanginés, J.B. (2018, mayo) *Origen y destino de los trabajadores en la Ciudad de México*. Nexos. <https://labrujula.nexos.com.mx/origen-y-destino-de-los-trabajadores-en-la-ciudad-de-mexico/>

Gracia, F.J., Salanova, M. & González, P. (1996) La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1), págs. 27-49.
https://www.researchgate.net/publication/317369672_La_importancia_del_trabajo_en_los_jovenes_durante_los_primeros_anos_de_empleo

- Guerri, M. (2013) *Biografía de James Mckeen Cattell (1861-1944)*. PsicoActiva. <https://www.psicoactiva.com/biografias/james-mckeen-cattell/>
- Gutiérrez, J. [ExperimentalMX] (2023) *Arquitectura Emocional: El arte de Sanar las Ciudades* [vídeo] <https://www.youtube.com/watch?v=ArIVY8CKUKU&t=528s>
- Gutiérrez, V.M.M. & Rosas, B.D. (2016) *Clima social organizacional y su relación con la restauración psicológica: estudio correlacional en población laboral de la Ciudad de México*. [Tesis de licenciatura] TESIUNAM <http://132.248.9.195/ptd2016/enero/0739885/Index.html>
- Hartig, T. Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D. S. & Gärling, T. (2003) Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of environmental Psychology*, 23(2). 109-123. doi:10.1016/S0272-4944(02)00109-3
- Hernández, G. (2023, octubre) *Lo bueno, lo malo y lo feo de la NOM-035 a cinco años de su publicación*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo-de-la-NOM-035-a-cinco-anos-de-su-publicacion-20231024-0013.html>
- Hernández-Martín, A. (2018) *Carga mental y apego al lugar de trabajo. Un análisis correlacional*. [Trabajo de fin de grado de Psicología] Repositorio de la Universidad de la Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/8781>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, M.P. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición, McGraw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Méndez-Valencia, S., & Contreras-Soto, R. (2012) Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores de competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257. <http://contaduriayadministracionunam.mx/articulo-2-549-84.html>

- Herzog, T. R., Black, A. M., Fountaine, K. A. & Knotts, D. (1997) reflection and attentional recovery as distinctive benefits of restorative environments. *Journal of environmental Psychology*, 17(2). 165-170. <https://doi.org/10.1006/jevp.1997.0051>
- Hidalgo-Torres, R. (2023, junio) *La teoría del apego: qué es, postulados, aplicaciones y trastornos*. NeuronUP. <https://neuronup.com/neurociencia/neuropsicologia/la-teoria-del-apego-que-es-postulados-aplicaciones-y-trastornos/>
- Holahan, C.J. (1996) *Psicología Ambiental: Un enfoque integral*. Limusa.
- Íñiguez, R.L. & Vivas, I.E.J. (1998) Ambientes laborales. En J. I. Aragonés Tapia, & M. Américo Cuervo Arango. (coord.) *Psicología Ambiental*. Ediciones Pirámide. 183-204.
- Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán – INCMNSZ (2017) *Calidad de vida*. <https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2022) Ocupación. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2024) *Página del Instituto Nacional de Geografía y Estadística*. <https://www.inegi.org.mx/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI, Universidad Nacional Autónoma de México - UNAM, Gobierno CDMX, Gobierno del Estado de México (2017) *Encuesta Origen-Destino en hogares de la zona Metropolitana del Valle de México*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/eod/2017/doc/resultados_eod_2017.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2009) *Micro, pequeña, mediana y gran empresa*. [Folleto de divulgación Censos económicos 2009].

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf

Jiménez, B.F. & Aragonés, T.J.I. (1986) *Introducción a la Psicología Ambiental*. Alianza.

Jiménez-Figueroa, A.E., Acevedo-Olea, D., Salgado-Concha, A.L. & Moyano-Díaz, E. (2009) Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios, *Psicologia em Estudo*, 14(4). 729-738.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122129013>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>

Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989) *The experience of Nature: a Psychological Perspective*. Cambridge University Press.

Kaplan, S. (1995) The Restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of environmental Psychology*, 15(3). 169-182. [https://doi.org/10.1016/0272-4944\(95\)90001-2](https://doi.org/10.1016/0272-4944(95)90001-2)

Kühnel, J., Sonnentag, S. & Westman M. (2009) Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(3). 575-594.
DOI:10.1348/096317908X349362

Lasso, L. J. (2015) *Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y. El caso de una empresa de servicios profesionales*. [Tesis de Magister en psicología organizacional]
<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC118172.pdf>

Lefko, S.T. (s.f.) *Rudolf Moos' Work Environment Scale*. [Propuesta de adaptación psicométrica]

https://creativesprague.weebly.com/uploads/6/0/9/1/60910867/_workenvironmentscale.pdf

Ley Federal del Trabajo [L.F.T.] Artículo 132, XVI. Reformada. D.O. 04 de abril del 2024

Ley Federal del Trabajo [L.F.T.] Artículo 20. Reformada. D.O. 24-01-24

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal, retomada del Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 15 de marzo de 1999, (México)

López-Oneto, M. (2014) Las metamorfosis del trabajo: del trabajo al empleo (notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo). *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 141-166. DOI: 10.5354/0719-7551.2014.42643

Lozano-Velázquez, A. (2010) *Relación entre el síndrome de Burnout y la percepción de restauración del medio ambiente físico, en una muestra de trabajadores mexicanos: un estudio correlacional*. [Tesis de licenciatura, UNAM] <http://132.248.9.195/ptb2010/mayo/0657381/Index.html>

Macey, W.H. & Schneider, B. (2008) Engaged in Engagement: We Are Delighted We Did It. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1). 76-83. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00016.x>

Macneil, I.R. (1985) Relational Contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 4. 483-526.

Maldonado, C. (2020, 3 de septiembre) *México registra la tasa de mortalidad más alta del mundo entre personal médico a causa de la covid-19*. El País. <https://elpais.com/mexico/2020-09-03/mexico-registra-la-tasa-de-mortalidad-mas-alta-del-mundo-entre-personal-medico-a-causa-de-la-covid-19.html>

Martí de Adalid, M.T. (2009, 2 de abril) *El toyotismo, modelo de producción eficiente*. El Financiero.

http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=4702

Martínez-Casasola, L.M. (2020) *Contrato psicológico: en qué consiste y para qué sirve este tipo de acuerdo*. Psicología y Mente.

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/contrato-psicologico>

Martínez-Mejía, E. (2011) *Adherencia organizacional y percepción de recursos personales y organizacionales en la relación empleado-empleador en empleados mexicanos*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid].

<http://hdl.handle.net/10486/6673>

Martínez-Mejía, E. (2018) Contrato psicológico en empleados mexicanos: Creencias de obligaciones relacionales y transaccionales. *Acta de Investigación Psicológica* 8(2). 59-69. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2018.2.05>

Mateo-Sánchez, J.L. (2014) Las actividades recreativas: sus características, clasificación y beneficios. EFDeportes.com. (196). <https://www.efdeportes.com/efd196/las-actividades-recreativas-clasificacion.htm>

Mercado D., S., Urbina, S. J. y Ortega-Andeane, P. (1987) Relaciones hombre-entorno: la incursión de la psicología en las ciencias ambientales y del diseño. *Omnia*, 3(6), 5-11.

Mercado-Torres, L. A. (2020) *Factores de riesgo psicosocial asociados al estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica en un centro penitenciario de la Ciudad de México*. [Tesis de maestría] TESIUNAM <http://132.248.9.195/ptd2020/noviembre/0805628/Index.html>

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991) A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1). 61-89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z

- Morales-Jasso, G. (2016) La categoría “ambiente”. Una reflexión epistemológica sobre su uso y su estandarización en las ciencias ambientales. *Nova Scientia*, 8(2), 579-613. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v8n17/2007-0705-ns-8-17-00579.pdf>
- Moreno Treviño, G.E. (2021) *Comparativa de burnout antes y después de la pandemia por COVID-19*. [Trabajo terminal de especialidad] RITEC Tecnológico de Monterrey. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/648178>
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1982) *Employee organization linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Ordoñez García, G. (2019) *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo asociados al síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación básica, en un municipio del Estado de México*. [Tesis de Maestría] TESIUNAM <http://132.248.9.195/ptd2019/enero/0785009/Index.html>
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2023, febrero) *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud - OMS, Organización Internacional del Trabajo - OIT (2021, 17 de mayo) *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (2019) *Horas trabajadas*. [Resumen en línea del indicador]. <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023, agosto) *Balance vida-trabajo*. OECD Better Life Index. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

Ortega-Andeane, P., García-Saisó, A. & Lozano-Velázquez, A. (2015) Síndrome de burnout y la percepción de restauración en ambientes laborales. En F.J. Uribe Prado (2015) *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*, pp. 149-174. Manual moderno.

Oxford Languages (s.f.) Diccionario. <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>

Palací, D. F.J. (2005) Las Organizaciones y su Psicología, en F.J., Palací Descals, (2008, pp. 1-30) *Psicología de la Organización*. Pearson.

Parraguez, I.N. (2019) *EL INVOLUCRAMIENTO LABORAL EN EL SIGLO XXI*. [Trabajo de investigación para optar por el grado de bachiller] Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2626>

Patlán-Pérez, J. (2018, 27 de agosto) *FACTORES PSICOSOCIALES, CLASIFICACIÓN, IDENTIFICACIÓN Y CONSECUENCIAS EN LA SALUD LABORAL*. [Diapositivas de Power Point usadas en la 1º Jornada del IMSS sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en e Trabajo]. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Patlán-Pérez, J. (2021) *Impacto psicosocial de las empresas*. Facultad de Psicología, UNAM.

Patlán-Pérez, J. (2022) La exclusión de la Historia del Trabajo y las Organizaciones en la enseñanza de la Psicología Organizacional. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 25(4). <https://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/84334/73960>

Peiró, R. (2022, marzo) Giro de la empresa. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/giro-de-la-empresa.html>

- Piña, J.A. & Zaragoza Ortega, F. (2003) Psicología ambiental: ¿disciplina científica o profesional? *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(3), 329-337.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535308>
- Porter, L.W., Steers, R.M. & Boulian, P.V. (1973) *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among Psychiatric Technicians*. [Reporte técnico no. 16 de enlace individual organizacional]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099485.pdf>
- Prieto, A. (2012) La Apertura del Espacio de Trabajo. *ARQ (Santiago)*, 82. 108-111.
 DOI:10.4067/S0717-69962012000300018
- PSISE - Psicólogos Infantiles Madrid (s.f) *Atención*. <https://psisemadrid.org/atencion/>
- Real Academia Española de la Lengua (2023) *Diccionario de la lengua Española* [en línea].
<https://dle.rae.es/>
- Reyes-Mejía, V.J. (2020) *Vigencia de la Teoría burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>
- Rubio-Navarro, E. (s.f) *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. El Mundo.
<https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- Rus Arias, E. & López, J.F. (2020, noviembre) *Tipos de Organizaciones*. Economipedia
<https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-organizaciones.html>
- Sabater, V. (2024, enero) *Hugo Münsterberg, biografía del pionero de la psicología aplicada*.
<https://lamenteesmaravillosa.com/hugo-munsterberg-biografia-del-pionero-de-la-psicologia-aplicada/>

- Salazar-Estrada, J.G., Guerrero Pupo, J.C., Machado Rodríguez, Y.B. y Cañedo Andalia, R. (2009) Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 4(20), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es
- Sánchez-Galán, J. (2021) *Puesto de trabajo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html>
- Schaufeli, W.B., Martinez, M.I., Marques P.A., Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002) BURNOUT AND ENGAGEMENT IN UNIVERSITY STUDENTS A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 33(5) 464-481 <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Secretaría de Salud (2015) *Síndrome de Fatiga Crónica y Síndrome de “Burnout”*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout>
- Secretaría de Salud (2018) *Salud y Seguridad en el trabajo*. [Blog de divulgación de la Secretaría de Salud del Gobierno de México]. <https://www.gob.mx/salud/articulos/salud-y-seguridad-en-el-trabajo>
- Secretaría del trabajo y Previsión Social - STPS (2022, diciembre) *Vacaciones ¡Es tu derecho!* Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/las-vacaciones-son-tu-derecho>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019) *Guía Informativa NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019, octubre) *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial->

[mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion](#)

Simon, A.C., Aranyi, G., Faragó, K., Pachner, O.C. & Kiss, O.E. (2022) The impact of time spent working from home on affective commitment in the workplace: the mediating role of social relationships and collective aims. *Frontiers in Psychology* 13. 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1002818>

Social for action (2023, agosto) *Organizational Commitment Vs Employee Engagement: What's the Difference?* <https://www.socialforaction.com/blog/organizational-commitment-vs-employee-engagement-difference/>

Tejada-Estrada, G.C; Rengifo Lozano, R.A.; Boy Barreto, A.M. y Rodríguez Chirinos, J.V. (2020) Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89). Pp 66-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641006>

Tena, G. (2002) El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/284117.pdf>

Thompson, I. (2007, Octubre) *Concepto de Organización*. <https://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html>

Treviño-Hernández, B.H., García Villanueva, J. González Navarro, M.A. & García, M.P. (2017) *Comportamiento en las organizaciones*. [Apunte electrónico, Licenciatura en Administración SUAyED, UNAM]. http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/3/apunte/LA_1343_24056_A_Comportamiento_organizaciones_V1.pdf

Ulloa-Erazo, N. (2019) Cultura organizacional ¿un paradigma social? *ComHumanitas. Revista científica de comunicación*, 10(2). 150-173. DOI: <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>

- Ulrich, R. (1983) Aesthetic and Affective Response to Natural Environment. En I. Altman & J. Wohlwill (Eds.) *Human Behavior and Environment*, Vol. 6. Plenum, 85-125.
- Universidad Panamericana (2023) *¿Qué es la teoría científica de la administración?* [blog de Doctorado en Ciencias Empresariales]. <https://blog.up.edu.mx/doctorado-en-ciencias-empresariales/teoria-cientifica-de-la-administracion>
- Uribe-Prado, F. (2020) Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación adminsitrativa* 49(125). Doi: 10.35426/iav49n125.03
- Uribe-Prado, F.J. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. Manual Moderno S.A.
- Uribe-Prado, F.J. (2015) Justicia social, trabajo y factores psicosociales en F.J. Uribe Prado (2015) *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. (pp. 1-25) Manual Moderno.
- Uribe-Prado, F.J. (2015) Psicología de la salud Ocupacional en F.J. Uribe Prado (2015) *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. (pp. 27-37) Manual Moderno.
- Valera, S. (s.f.) *Elementos básicos de Psicología Ambiental*. CRAI, 2023 [Repositorio “Elementos de la Psicología Ambiental” de La Universidad de Barcelona]. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/
- Van den Berg, A. E., Koole, S. L. & van der Wulp, N. Y. (2003) Environmental preference and restoration: (How) are they related? *Journal of environmental Psychology*, 23(2). 135-146. doi:10.1016/S0272-4944(02)00111-1
- Varela, J.F. (s.f.) El “ABC” de la clasificación de puestos. DESISA consultores. <https://desisa.com/el-abc-de-la-clasificacion-de-puestos/>

- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios del clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005), *Diversitas. Perspectiva en psicología*, 2(2) 328-249.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>
- Vega-Miranda, F. (2020) La relación globalización-mercado de trabajo: un análisis por medio de los efectos del comercio en los salarios para la economía mexicana en el periodo 1970-2016. *Estudios de Derecho*, 77(169). 167-184. DOI: 10.17533/udea.esde.v77n169a07
- Wiener, Y. (1982) Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review* 7(3). 418-428. DOI: 10.2307/257334
- Zepeda, F. (2008). *Psicología Organizacional*. México: Pearson.

Apéndice 1: Batería Cargada En Google Forms

A continuación, se muestra la transcripción de la batería utilizada para la recopilación de datos de esta investigación, la cual fue cargada y respondida a través de la plataforma *Google Forms*.

Sección 1 de 6

Percepción del ambiente de trabajo

La Universidad Nacional Autónoma de México en conjunto con la Facultad de Psicología, están realizando una investigación sobre aspectos del Ambiente laboral, por lo que le solicitamos su participación en esta encuesta.

Su colaboración será totalmente confidencial, anónima y con fines estadísticos, los datos proporcionados sólo servirán para este fin.

La encuesta dura aproximadamente de 20 a 30 minutos, por lo que pedimos su paciencia para contestar.

Agradecemos enormemente su participación.

¿Está de acuerdo en participar?

☐ Sí

☐ No

Sección 2 de 6

Percepción del ambiente de trabajo

A continuación se presenta una serie de preguntas con relación al trabajo, le pedimos conteste de la manera que más se acerque a su forma de pensar y con la mayor honestidad posible, puesto que nos es de gran utilidad para esta investigación.

Quizás las frases presentadas no se ajusten al lugar en donde usted labora, debido a que están pensadas para distintos ambientes laborales, por lo que le sugerimos que trate de acomodarlas a su propio caso.

En las frases, el "jefe" es la persona de autoridad con la que usted se relaciona, mientras que la palabra "empleado" se utiliza en un sentido general a todos quienes laboran como personal del lugar de trabajo o empresa.

En este instrumento no hay respuestas buenas ni malas, su participación será totalmente confidencial y anónima y los datos recabados serán utilizados solamente con fines estadísticos.

¿Reside usted en la Ciudad de México o en la zona Metropolitana?

☐ Sí

☐ No

Sección 3 de 6

A continuación se presentarán una serie de frases con relación a cómo usted percibe su ambiente de trabajo, por favor, elija la que más se ajuste a su forma de pensar.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros						
Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente						
Generalmente el mobiliario está bien acomodado						
Los jefes vigilan cercanamente a los empleados						
Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						
Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable						
Se me da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas						
Se refuerza el seguimiento de reglas y normas						
Los jefes apoyan realmente a sus subordinados						
Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema						
Se siente el entusiasmo en el ambiente						
Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados						
Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados						
Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien						
La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia						
El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante						

Las cosas siempre están cambiando						
Las oficinas están siempre bien ventiladas						

Sección 4 de 6

Por favor, lea cuidadosamente las siguientes frases y marque la opción que mejor describa su percepción del ambiente en el que trabaja.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estar aquí es como liberarme de todo						
Estar aquí me permite romper con mi rutina						
Este es un lugar para alejarme de todo lo que me rodea						
Quiero pasar más tiempo conociendo los alrededores						
Venir aquí me permite liberarme de cosas que no me interesan y demandan mi atención						
Este lugar tiene características que me fascinan						
Hay muchas cosas interesantes en este lugar que me llaman la atención						
Quiero conocer más de este lugar						
Aquí hay mucho qué explorar y descubrir						
Estar aquí me ayuda a no preocuparme por mis pendientes						
Este lugar es aburrido						
Me siento parte de este lugar						
Aquí no hay cosas que valga la pena ver						
Aquí pasan demasiadas cosas						
En este lugar uno se confunde						
Aquí hay muchas cosas que lo distraen a uno						
Se entiende fácilmente cómo está conformado este lugar						
Estar aquí va con mi personalidad						
Aquí puedo hacer las cosas que me gustan						
Siento que ya soy parte de este lugar						
Disfruto estar en este lugar						
Este lugar es fascinante						
Aquí hay puntos de referencia que me ayudan a ubicarme						
Puedo imaginarme fácilmente cómo está conformado este lugar						
Me puedo mover fácilmente en este lugar						
Aquí es un desorden						

Sección 5 de 6

A continuación, se muestran frases respectivas a su relación con la organización en donde trabaja, por favor, seleccione cualquiera de las opciones que más se asemejen a su manera de pensar.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Sería muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera						
Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos						
Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización es la escasez de otras oportunidades disponibles						
No me siento ligado emocionalmente a esta organización						
No me siento integrado plenamente con las personas de esta organización						
No abandonaría esta organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia ella						
Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión primordialmente de necesidad						
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar esta organización ahora						
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta organización en estos momentos						
Siento que tengo pocas opciones de trabajo, como para pensar en dejar esta organización						
Si no hubiera puesto tanto de mí misma(o) en esta organización, podría pensar en trabajar en otro sitio						
Esta organización significa personalmente mucho para mí						
No siento obligación alguna de quedarme en esta organización						
Estaría feliz si pasara el resto de mi vida en esta organización						
Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora						
Esta organización merece mi lealtad						
No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia esta organización						
Moralmente le debo mucho a esta organización						

Sección 6 de 6

A continuación, le pedimos nos otorgue algunos datos generales, le recordamos que sus respuestas son anónimas, confidenciales y sólo serán utilizadas con fines estadísticos.

Edad	_____
Sexo	
☐	Mujer
☐	Hombre
Estado Civil	
☐	Soltero
☐	Casado
☐	Unión Libre
☐	Viudo
☐	Divorciado
Hijos	
☐	Sí
☐	No
¿Cuántos?	_____
Se considera usted el jefe de familia	
☐	Sí
☐	No
Ultimo grado de estudios	
☐	Primaria
☐	Secundaria
☐	Bachillerato
☐	Licenciatura
☐	Posgrado
Giro de la empresa	_____
Antigüedad en la empresa	_____
Número de ascensos	_____
Puesto	_____
Personas a cargo	
☐	Sí
☐	No
¿Cuántas?	_____
¿Considera amigos a sus compañeros de trabajo? (No necesariamente todos)	
☐	Sí
☐	No

Tipo de contrato

☐
☐
☐

Eventual
Planta
Honorarios

Ingreso mensual (sin considerar descuentos, impuestos, etc.)

¿Fuma?

☐
☐

Sí
No

¿Cuántos al día?

¿Bebe?

☐
☐

Sí
No

¿Con qué frecuencia?

¿Realiza ejercicio con regularidad?

☐
☐

Sí
No

¿Tiene alguna enfermedad crónica?

☐
☐

Sí
No

¿Cuál?

¿Tiene alguna actividad de recreación?

☐
☐

Sí
No

Especifique

En su lugar de trabajo, ¿tiene contacto con alguno de los siguientes elementos?		
	Sí	No
Ventanas		
Áreas verdes		
Obras de arte		
Fuentes de agua		
Iluminación natural		
Plantas		

	Sí	No
¿Tiene un espacio propio dentro de su área de trabajo?		
¿Puede adornar y acomodar como usted desee este espacio?		
¿Considera que su lugar de trabajo tiene una iluminación adecuada?		
¿Existe ruido que no le deje concentrar en su lugar de trabajo?		