



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL**

**TUTOR:
DIMAS SULBARAN**

**AUTORES
ALEJANDRO CACUA
ANA SICARD**

CARACAS, JULIO DE 2018



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

**El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de
trabajo y el bienestar laboral general**
(Trabajo especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciado en Psicología)

Tutor:

Dimas Sulbaran¹

Autores:

Alejandro Cacua²

Ana Sicard³

Caracas, julio de 2018

Agradecimientos.

En primer lugar un profundo agradecimiento a nuestro tutor Dimas Sulbaran, quien a pesar de las adversidades nos otorgó con paciencia y esfuerzo el apoyo necesario para realizar esta investigación.

A la empresa Cosméticos Rolda C.A., por permitirnos acceder a su valioso recurso humano.

Al departamento de Psicología Industrial de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela, especialmente a los profesores Anayda Gutierrez y Juan Carlos Canga por su incansable labor en nuestra formación.

A los participantes de esta investigación, los cuales se ofrecieron de manera voluntaria para ser parte de este proyecto.

Por último, a nuestras familias que siempre nos brindaron su valioso apoyo para continuar adelante frente a la adversidad.

El clima organizacional y la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general

Alejandro Cagua y Ana Sicard

alejose20@gmail.com anasicard189@hotmail.com

Universidad Central de Venezuela, Escuela de Psicología

Resumen

La presente investigación consistió en un estudio correlacional cuyo principal objetivo fue determinar el efecto moderador del Clima organizacional en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral General en una muestra de trabajadores multiocupacionales de la Gran Caracas. Esta investigación es de carácter no experimental, correlacional y transversal, con un diseño de rutas que contó con la participación de una muestra heterogénea de trabajadores ($n=200$) de distintos sectores productivos, tales como energético, educativo, salud, financiero, construcción, etc. Los instrumentos empleados son las escalas de Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), Clima organizacional y Bienestar Laboral General (qBLG). Para el análisis de los datos se utilizaron estadísticos no paramétricos (Rho de Spearman), y pruebas de correlación segmentados para los análisis de moderación. Los resultados evidenciaron buenos niveles de bienestar y condiciones de trabajo en la muestra de trabajadores, la correlación entre las CyMAT y el BLG; así como, el efecto moderador del clima organizacional en la relación entre las CyMAT y el BLG. El presente estudio arrojó aportes para el desarrollo de la psicología del trabajo y las organizaciones en el campo aplicado y a su vez genera una propuesta para futuras investigaciones.

Palabras claves: Psicología positiva, salud laboral, psicología organizacional, diseño de rutas, compromiso en el trabajo, moderación, mediación.

Abstract.

The present investigation consists in a correlational study whose principal object was to determine the moderator effect of the Organizational Climate in the relation between the Conditions and Work Environment, and the Labor Welfare in a multi- occupational group of workers from Caracas, Venezuela. This investigation has a non experimental character, has a correlational and cross work, with a route design, which counted with the participation of a group of heterogeneous workers (n=200) from different productive sectors, such as energetic, educational, health, financial, construction, among others. For the data analysis they were used non parametric statistics (Spearman's Rho), and segmented correlational studies for the moderation analysis. The results showed up good levels of Conditions and Work Environment, and Labor Welfare in the group of workers; the correlation between Conditions and Work Environment and Labor Welfare; as well as a moderator effect of the Organizational Climate between the Conditions and Work Environment, and Labor Welfare. The present study brings contribution to the developing of the work's psychology in the applied field, while it generates a proposal for further investigations.

Keywords: Positive psychology, labor welfare, organizational psychology, route design, conditions and work environment, moderation.

Indice

Agradecimientos.....	III
Resumen.....	IV
Abstract.....	V
I. Introducción.....	1
II Marco Teórico.....	3
2.1. Antecedentes.....	3
2.2 Bases Teóricas.....	5
2.2.1 Psicología Positiva.....	6
2.2.2. Bienestar Psicológico.....	6
2.2.3. Bienestar Psicológico Organizacional.....	8
2.2.4. Bienestar Laboral General.....	9
2.2.5. Clima Organizacional.....	10
2.2.6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	17
III Planteamiento del problema.....	26
IV Objetivos de investigación.....	31
4.1. Objetivo general.....	31
4.2. Objetivos específicos.....	31
4.3. Hipótesis de investigación.....	31
V. Método.....	32
5.1. Análisis de variables.....	32
5.1.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	32
5.1.2 Clima Organizacional.....	32
5.1.3 Bienestar Laboral General.....	32
5.2. Tipo de investigación.....	33
5.3. Diseño de la investigación.....	33
5.4. Participantes.....	33
5.5.1. Población y muestra.....	33
5.5.2. Muestreo.....	33
5.5. Recursos.....	35

5.5.1. Materiales.....	35
5.6. Procedimiento.....	38
5.6.1. Preparatorio	38
5.6.2. Trabajo de campo	38
5.6.3. Análisis de datos.....	39
5.7. Aspectos éticos.....	41
VI Resultados.....	42
6.1. Análisis exploratorio de los datos	42
6.1.1 Bienestar Laboral General.....	42
6.1.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.	43
6.1.3 Clima organizacional.....	44
6.2. Prueba de normalidad.....	45
6.2.1 Bienestar Laboral General.....	46
6.2.2 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	46
6.2.3 Clima Organizacional.....	47
6.3. Análisis descriptivo	47
6.3.1. Bienestar Laboral General.....	47
6.3.2 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	49
6.3.3 Clima organizacional.....	51
6.4. Análisis Correlacional.....	53
6.4.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General.	53
6.5. Análisis de Moderación.....	54
6.5.1 Dimensión conflictos de clima organizacional	54
6.5.2 Dimensión Cooperación de clima organizacional.....	56
6.5.3 Dimensión desafío de clima organizacional.....	57
6.5.4 Dimensión Estándares de desempeño de Clima organizacional	58
6.5.5 Dimensión Estructura de Clima organizacional.....	60
6.5.6. Dimensión Identidad de Clima organizacional	61
6.5.7 Dimensión recompensa de clima organizacional	62
6.5.8 Dimensión relaciones de clima organizacional	63
6.5.9 Dimensión responsabilidad de clima organizacional	65

VII. Discusión.	68
7.1.1 Bienestar Laboral general.....	68
7.1.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.	69
7.1.3 Clima organizacional.....	69
7.2 Relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral General.	70
7.3 Análisis de moderación.	71
VIII Conclusiones	74
IX. Limitaciones y recomendaciones	76
Referencias	77
Anexos.	83
Instrumentos.	83
Cuestionario de Clima organizacional.	83
Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).....	85
Cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo	87

Indice de Tablas

<i>TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SEXO, EDAD, NIVEL DE INSTRUCCIÓN, CONDICIÓN CONTRACTUAL Y TIPO DE INSTITUCIÓN.....</i>	<i>35</i>
<i>TABLA 2. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA EL BIENESTAR LABORAL GENERAL (N=200).</i>	<i>46</i>
<i>TABLA 3. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (N=200).</i>	<i>46</i>
<i>TABLA 4. PRUEBA DE NORMALIDAD PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL (N=200).</i>	<i>47</i>
<i>TABLA 5. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE BIENESTAR LABORAL GENERAL.</i>	<i>49</i>
<i>TABLA 6. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.</i>	<i>51</i>
<i>TABLA 7. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL (N=200).</i>	<i>53</i>
<i>TABLA 8. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN DE RANGOS ORDENADOS DE SPEARMAN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL GENERAL.</i>	<i>54</i>
<i>TABLA 9. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (CONFLICTOS).</i>	<i>56</i>
<i>TABLA 10. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (COOPERACIÓN).</i>	<i>57</i>
<i>TABLA 11. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (DESAFÍO).</i>	<i>58</i>
<i>TABLA 12. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO).</i>	<i>59</i>
<i>TABLA 13. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ESTRUCTURA).</i>	<i>61</i>

<i>TABLA 14. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (IDENTIDAD).....</i>	<i>62</i>
<i>TABLA 15. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (RECOMPENSA).....</i>	<i>63</i>
<i>TABLA 16. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (RELACIONES).</i>	<i>65</i>
<i>TABLA 17. ESTADÍSTICOS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL SEGÚN EL TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (RESPONSABILIDAD).....</i>	<i>67</i>

Indice de Figuras

FIGURA 1 . DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....23

FIGURA 2. MODELO HIPOTÉTICO DE LOS EFECTOS MODERADORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y EL BIENESTAR LABORAL GENERAL.....31

FIGURA 3 GRÁFICO DE CAJAS Y BIGOTES PARA BIENESTAR LABORAL GENERAL.43

FIGURA 4 GRÁFICO DE CAJAS Y BIGOTES PARA CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....44

FIGURA 5 GRÁFICO DE CAJAS Y BIGOTES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL.....45

I. Introducción.

Desde comienzos del siglo XX la psicología organizacional se ha venido transformando, los líderes de Recursos Humanos han sabido aprovecharla y cómo hacer para transformarla hasta lo que es en nuestros días. Durante el estudio de esta rama de la psicología del trabajo y las organizaciones se ha indagado mucho acerca de cómo hacer para los trabajadores aumenten su productividad, y así la psicología positiva poco a poco ha venido a dar importancia en el estudio de ésta ciencia, ya que, han concluido que trabajadores más felices resultan más productivos y sanos.

El presente estudio, busca comprender esos procesos que subyacen en los trabajadores para que sientan mayor bienestar laboral general, lo cual es interés de la psicología ampliar el modelo de la psicología organizacional positiva.

Investigaciones como la de Gómez, Hernández, Méndez (2014), hallaron que el cuidado de las condiciones y medio ambiente de trabajo facilita la satisfacción laboral de los trabajadores.

De la misma forma, se ha encontrado que el clima organizacional también influye sobre los niveles de bienestar laboral general que presentan los trabajadores dentro de sus centros de trabajo (Barrueto y Seclen, 2011).

Es por ello, que el presente trabajo se propone analizar éstas tres variables: condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar laboral general y clima organizacional, para probar su relación y descubrir de qué forma contribuyen a que los empleados se sientan más saludables física, social y emocionalmente.

En este sentido, el presente estudio tuvo como objetivo analizar ¿cuáles son las cualidades de moderación del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general?

La muestra estuvo constituida por doscientos trabajadores de la zona de La Gran Caracas quienes respondieron una batería de pruebas compuesta por tres instrumentos de recolección de datos que fueron: (a) El Cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) y validada para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011); (b) la Escala de Bienestar Laboral general elaborada por Sánchez-Cánovas (2007) y validada para Venezuela por Sulbarán y Parra (2015); y (c) la Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer (1968).

El análisis de los resultados presentó los estadísticos descriptivos para cada una de las tres variables, la correlación Spearman para probar la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general, y finalmente el efecto moderador del clima organizacional sobre la relación de estudio.

II Marco Teórico.

A continuación se presentan algunas investigaciones internacionales y nacionales que aportan antecedentes científicos, modelos teóricos e información a la presente investigación en relación con nuestras tres variables a estudiar, por lo que sirven para la estructuración de la misma en materia teórica y metodológica:

2.1. Antecedentes

El trabajo realizado por Romero (2001), titulado: clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública, tenía como finalidad describir el clima laboral en una empresa pública y comprobar su influencia sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores. En el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño observacional transversal. Asimismo, la población estuvo conformada por empleados de una empresa pública de transportes, mientras que la muestra consta de una parte proporcional de trabajadores pertenecientes a cada uno de los departamentos. Para medir el clima laboral se utilizó el cuestionario FOCUS-93 (first organizational climate/culture unified search), y para el bienestar psicológico el GHQ-12 (general health questionnaire).

El estudio mencionado arrojó como resultado que el clima organizacional de la empresa en sus dimensiones de apoyo, metas, innovación y reglas fue percibido por los trabajadores con mayor orientación hacia las reglas y el apoyo social, y las dimensiones de innovación y orientación a metas fueron las menos identificadas. Respecto al estado general de bienestar psicológico, las diferencias fueron significativas ($p < 0,05$) por edad y antigüedad en la empresa, y los trabajadores más jóvenes y de menor antigüedad fueron los que mejor bienestar psicológico y satisfacción laboral presentaron. Por último, se hallaron correlaciones significativas entre algunas dimensiones del bienestar psicológico y la satisfacción laboral con algunas de las dimensiones del clima organizacional. La investigación permitió concluir que el ambiente de trabajo o clima organizacional percibido por los empleados se asocia tanto con la satisfacción laboral como con algunas dimensiones del bienestar psicológico.

En conclusión, se puede advertir del valioso rol que juega el clima organizacional en la organización como elemento integrador, cuyo mejora podría ayudar a reducir los niveles de depresión, como también, aumentar los niveles de motivación, autoestima y entusiasmo de sus componentes, y de satisfacción laboral en los trabajadores de esta organización. (Romero, 2001, p.22).

La investigación de Sánchez (2011), titulada: Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. Este trabajo se propuso identificar las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera son percibidas como estresantes por los trabajadores. La investigación se realizó bajo un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Asimismo, se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales y sobrecarga laboral.

El estudio permitió concluir que la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tienen menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es positiva, puesto que se evidenció que una persona con mucha satisfacción tiene un buen bienestar psicológico.

Asimismo, se debe hacer referencia al estudio realizado por Barrueto y Seclen (2011), en la cual llevaron a cabo una investigación titulada: Bienestar psicológico y Clima organizacional en trabajadores del hotel Paraíso, este tenía como finalidad determinar la relación entre el bienestar psicológico y el clima organizacional en trabajadores del hotel "Paraíso" de la ciudad de Chiclayo. En el estudio participaron la totalidad de trabajadores del hotel en mención, conformada por 49 sujetos, entre hombres y mujeres. Para medir el bienestar psicológico se utilizó la Escala de bienestar psicológico (EBP), mientras que para medir el clima organizacional se utilizó la Escala de Clima organizacional (CLSPC). Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación directa débil ($r = 0.321$) entre ambas variables. Con respecto a los niveles del bienestar psicológico, se puede evidenciar que existe predominancia del nivel alto, en todas las áreas del bienestar psicológico: bienestar subjetivo(40.8%), bienestar laboral (42.9%) y relaciones con la pareja (40.8%) y del bienestar psicológico total (46.9%), mientras que en lo concerniente a los niveles del Clima organizacional, se evidenció que predomina el nivel favorable en algunos de sus factores: comunicación (22.4%), Supervisión (24.5%), autorrealización (24.5%) y en el Clima organizacional (26.5%).

Por otra parte, la investigación de Gutiérrez (2016), llevó a cabo un estudio titulado: el clima organizacional asociado al bienestar psicosocial en la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador, el cual tuvo como objetivo general determinar si existe correlación entre el clima organizacional con el bienestar psicosocial en los miembros de la PNC. Esta investigación fue de tipo exposfacto. Para ello, se aplicaron los diseños retrospectivo y transeccional; también se utilizó el muestreo probabilístico estratificado a escala nacional. En referencia a la muestra utilizada la misma estuvo conformada por 1.290 miembros de la institución de ambos sexos, de diferentes categorías policiales, destacados en distintas delegaciones, subdelegaciones y puestos policiales del país, mientras que la técnica de recolección de datos fue la encuesta. En la misma, se utilizaron los instrumentos: escala del clima organizacional, escala de bienestar laboral, cuestionario de salud general, Escala de ansiedad y depresión y escala de relaciones intrafamiliar. En los resultados se encontró que existe una correlación importante entre el clima organizacional con las variables psicosociales como la motivación laboral, el bienestar laboral, el estrés laboral, el bienestar psicológico, la ansiedad y la depresión.

Es importante resaltar para nuestro estudio, el interés por determinar a la variable clima organizacional como moderadora, pues como se mencionó anteriormente existen investigaciones: como la de Villarroel (2016), que señalan la relación existente entre el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial; la de Contreras, Barbosa, Juárez, y Uribe (2010), donde se comprobó que el apoyo, la recompensa y el confort físico, se relacionan con la menor percepción de riesgo psicosocial; y la investigación de Gómez, Hernández, Méndez (2014), donde los resultados indican que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; y la investigación de mayor relevancia para ésta esta investigación realizada por Midlej y Lorente (2009) los cuales observaron que la variable práctica de recursos humanos y la variable clima organizacional tienen un impacto directo y estadísticamente significativo sobre la productividad investigadora, cuando se incluyen las variables prácticas de recursos humanos y la productividad investigadora en un mismo modelo empírico, poseen altos niveles de significación si se incluye la variable clima organizacional.

2.2 Bases Teóricas

En este apartado se detallan los aspectos teóricos y empíricos más importantes de nuestras tres variables a estudiar, Bienestar Psicológico, las Condiciones y medio ambiente de trabajo y clima organizacional, haciendo un recorrido a lo largo de la historia, a fin de obtener una

perspectiva amplia de los fenómenos estudiados, comenzando por la corriente que dio fundamento a estas tres variables: la psicología positiva.

2.2.1 Psicología Positiva

En los últimos años, la investigación en el área de la psicología ha ido evolucionando, y ha pasado de abordar los aspectos patológicos de la psique humana al estudio de los factores positivos y preventivos, fortaleciendo aquellos factores que permiten prosperar a los individuos, comunidades y sociedades, para mejorar la calidad de vida y también prevenir las patologías que surgen de condiciones de vida adversas, para catalizar este cambio de la psicología, hacia el desarrollo de las fortalezas de las personas, surge la llamada psicología positiva, la misma fue propuesta por Seligman (1999) en el estudio al que denominó fortalezas y virtudes humanas. Su propuesta fue presentada inicialmente en la conferencia inaugural de su período como presidente de la American Psychological Association (2010).

Seligman (2003) define la Psicología positiva como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.

En palabras de Carr (2007), el propósito de la psicología positiva es que los psicólogos adopten una perspectiva cada vez más abierta que valore el potencial humano, tales como sus motivaciones y capacidades. En este sentido, según Salanova (2008) la psicología positiva representa un acercamiento a la condición humana y está más comprometida con la construcción del éxito que con la prevención del fracaso.

2.2.2. Bienestar Psicológico.

El estudio del bienestar psicológico se remonta muchos años atrás, cuando los filósofos en Grecia, introducen conceptos como “la buena vida”, “Felicidad Suma”, en fin, se hablaba de que una buena calidad de vida venía definida por la organización de la sociedad. Posteriormente, el sentirse bien fue relacionado con aspectos como: la apariencia física, la inteligencia o el dinero (Coronel, 2005).

El concepto de bienestar psicológico no fue introducido sino hasta mucho después, en Estados Unidos a lo largo de los años 1960, con el advenimiento de las sociedades industrializadas,

pues fue allí donde comenzó la preocupación por el grado de satisfacción de las personas ante ciertas condiciones. Lo cual dio origen a gran cantidad de investigaciones, acerca de la “calidad de vida” de las personas. Ya en 1976, Campbell, Converse y Rodgers, afirman que la calidad de vida no sólo depende de factores materiales o reales, sino que también depende de elementos psicosociales como: las percepciones, evaluaciones y aspiraciones de las personas. De ésta forma, se comienza a indagar, acerca de ésta nueva concepción de la “calidad de vida”, lo cual terminó en discusiones acerca de nuevos términos como la “satisfacción con la vida” y el estudio de la felicidad. Así, Campbell, después de realizar una investigación acerca de la satisfacción, el afecto general y el estrés percibido, concluye que siguen existiendo variables sin ser explicadas, por lo que incita a seguir indagando, lo cual finaliza en el descubrimiento de variables como el “bienestar subjetivo” y más tarde Diener en 1984 introduce finalmente el término de “bienestar psicológico” (Casas, Rosicha y Alsinet, 2000).

El bienestar psicológico es una de las variables más estudiadas en esta nueva línea de investigación de la psicología, representando un referente teórico de primer orden en materia de Psicología Positiva. Además, según lo señalado por Ryff (2013) este es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo, relacionándose con las estrategias de afrontamiento.

En correspondencia con lo anterior, se debe destacar que en torno al tema de bienestar psicológico se realizaron numerosos estudios, de los cuales surgieron dos grandes tradiciones. En primer lugar, se menciona la referente al bienestar hedónico: La concepción hedónica define el bienestar, como la felicidad subjetiva construida sobre la experiencia de placer frente a displacer, incluyendo los juicios sobre los buenos y malos elementos de la vida (Romero, Carrasco, Brustad y García, 2007). En este sentido, el bienestar subjetivo se define como una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios, y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida.

Partiendo de la definición anterior, se puede evidenciar que la misma tiene dos componentes importantes del bienestar subjetivo, las respuestas emocionales de las personas, también denominados afectos, y la satisfacción con la vida, está última se define como una evaluación global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros, con lo que esperaba conseguir, sus expectativas.

Por otra parte, se hace referencia al bienestar eudamónico, el cual en palabras de Romero, Carrasco, Brustad y García (2007), se vincula con la concepción de que el bienestar se relaciona con sentimientos de expresividad personal. Asimismo, los autores refieren que este tipo de estados se relaciona con experiencias implicadas en las actividades que la persona realiza, de sentirse vivo y realizado, de ver la actividad que hace como algo que llena, de una impresión de que lo que hace tiene sentido. En otras palabras, la perspectiva eudamónica, tiene que ver con la búsqueda del crecimiento personal, desarrollo del potencial y el sentido de la vida.

Vale acotar, que el bienestar psicológico resultará de la interacción entre aspectos sociales y psicológicos. Sumando a esto, las aspiraciones, los logros y las expectativas que tenga el individuo, refiriéndose esto a las habilidades que pueda estar desarrolladas, la capacidad de respuesta y el nivel de adaptación que posea la persona. Entonces, se puede decir que una persona tiene bienestar psicológico, si sus creencias sobre el mundo exterior están en concordancia con las metas personales, teniendo como resultado que la energía psíquica fluya sin mayor esfuerzo, ya que los pensamientos y estados negativos parecen no tener importancia, y a partir de ello, es que se crea que el propio destino, el cual está determinado por fuerzas ajenas a la voluntad personal.

2.2.3. Bienestar Psicológico Organizacional

El concepto de bienestar ha tenido un auge en el ámbito organizacional, puesto que la profunda crisis actual ha generado altos niveles de incertidumbre, desarrollando una fuerte competencia entre las empresas y un aumento de la presión organizacional, impactando inevitablemente en el bienestar psicológico de las personas. Por ello, cada vez toma más fuerza el estudio de esta variable implicada en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo.

Según lo planteado por Salanova (2008) el comportamiento organizacional positivo a su vez, es el estudio y aplicación de las habilidades psicológicas y fortalezas de los recursos humanos que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas para mejorar el rendimiento en los diversos lugares de trabajo. Esto incluye constructos como: confianza o autoeficacia, esperanza y resiliencia. La Psicología Organizacional Positiva considera la salud del trabajador como una meta y objetivo en sí mismos que deben considerarse dentro de las políticas organizacionales. Vale aclarar que las organizaciones saludables se entienden como aquellas que tienen formas y prácticas de estructurar y gestionar los procesos que hace que los colaboradores se sientan más saludables, generando por

lo tanto, resultados relacionados con la excelencia como productos y/o servicios, además de mantener buenas relaciones con el entorno organizacional y la comunidad.

2.2.4. Bienestar Laboral General

Considerando que las organizaciones deben tener como uno de sus principales objetivos la salud de su capital humano es necesario tomar en consideración medidas que garanticen el bienestar laboral en los trabajadores, esto bajo la premisa de que es una responsabilidad de los líderes empresariales y del personal de Recursos Humanos. Autores como Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) desarrollaron un modelo teórico sobre el bienestar laboral general en los trabajadores, en compensación a la oferta de la mayoría de las escalas de bienestar, que se refieren a la “vida” en general, el qBLG evalúa el bienestar psicológico laboralmente situado, el mismo incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial y efectos colaterales.

El bienestar psicosocial representa “un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador (...) vislumbra la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y en el mundo en el que está sumergido. (Beleño & Borrero, 2014), citado en Echevarría y Ortega (2017, p. 19). El bienestar psicosocial según Blach et. Al., (2010) está constituido por tres escalas (afectos, competencias y expectativas) las cuales están constituidas de la siguiente manera:

- La sub escala de afecto está conformada por indicadores que permiten conocer como los trabajadores se sienten en su trabajo, si sienten satisfacción, seguridad, confianza, entre otros.
- La sub escala de competencias está conformada por indicadores dan a conocer como los trabajadores se sienten en su trabajo, si sienten sensibilidad, racionalidad, bondad, éxito, entre otras.
- La sub escala de expectativas está conformada por indicadores que muestran el nivel de identificación de los trabajadores ante ciertas a las que se exponen, tales como, el nivel de motivación por el trabajo, la calidad de las Condiciones y medio ambiente de trabajo, la calidad de vida profesional, entre otros. Esta escala está constituida por valores que van del 1 al 7, donde, si más te acercas a 1 van bajando expectativas y mientras más se acerque a 7 van subiendo las expectativas.
- La sub escala de la dimensión de efectos colaterales está representada por “la dimensión de malestar, que evalúa efectos negativos (Beleño & Borrero, 2014) citado en (Echevarría &

Ortega, 2017). Los efectos negativos o colaterales están constituidos por tres escalas (somatización, desgaste, y alienación). Estas escalas están conformadas de la siguiente manera:

- La sub escala de somatización está conformada por indicadores, los cuales señalan si los trabajadores presentan ciertos malestares físicos como consecuencia de su trabajo, si sienten trastornos digestivos, dolores de espalda, tensiones musculares, entre otros. Los valores de esta escala van el 1 al 7, donde más se acerque a 1 implica que lo sienten con menos frecuencia “nunca” y donde más se acerque a 7 significa que lo sienten con más frecuencia “siempre”.
- La sub escala de desgaste contiene indicadores que dan a conocer como los trabajadores se sienten a causa de su trabajo, si sienten sobre carga de trabajo, desgaste emocional, agotamiento físico y cansancio mental. . Los valores de esta escala van del 1 al 7, donde, más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y donde más se acerque a 7 significa que lo siente con más frecuencia “siempre”.
- La sub escala de alienación está conformada por indicadores, los cuales señalan como los trabajadores se sienten a causa de su trabajo, si sienten mal humor, baja realización personal, trato distante y frustración. Los valores de esta escala van el 1 al 7, donde, más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y donde más se acerque a 7 significa que lo sienten con más frecuencia “siempre”.

2.2.5. Clima Organizacional

Las primeras señales del clima organizacional en la literatura, son débiles pero notables y es a finales del siglo XIX donde aparecen dos grandes figuras pilares de esta época de la evolución de la Administración Científica, siendo ellos: Frederick W. Taylor (1856-1915) en los Estados Unidos de Norteamérica el cual le da más importancia a la empresa y al dinero que a los trabajadores; y el francés Henri Fayol (1841-1925), el cual resalta más la parte humana sobre la empresa (Delgado, 2002).

Si bien es cierto que el enfoque de Taylor fue principalmente visto desde lo económico, en sus últimos años él manifestó un gran interés sobre la dignidad del trabajador aunque esta fase de sus ideas y principios no fue tan conocida. Por otro lado la aportación que Henri Fayol realizó a la evolución del pensamiento administrativo se centró, no tanto en el individuo, sino en la

organización entendida como una entidad productora de bienes y/o servicios (Ashforth, 1985) A diferencia de Taylor mencionan Terry y Franklin (1985:45) los esfuerzos de Fayol se referían a la “Administración Clásica”, el foco era la empresa como un todo, no solo un segmento de ella. Fue un pionero del concepto de considerar que la Administración estaba compuesta de funciones y su trabajo proporcionó un amplio marco de trabajo a partir del cual podía estudiarse y desarrollarse a la Administración.

A pesar de que no se hablaba de clima organizacional Taylor mencionó a su modelo tradicional en donde los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales. Sin duda los trabajadores eran motivados mediante ganancias económicas. Cabe señalar que en teoría los gerentes eran la representación del liderazgo en el equipo de trabajo y que como un método estratégico para esos tiempos era entre más producción más dinero.

En este sentido, se dan más señales del Clima organizacional vista desde la escuela de las Relaciones Humanas (1930). Uno de los principales propulsores de esta escuela es Elton Mayo, así Hellriegel, Jackson y Slocum (2002:55) describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago.

Tal estudio pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Terry y Franklin (1985:46) consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. Qué es lo que se logra, cómo se logra y por qué se logra se considera en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia no tan solo de la administración sino de las organizaciones.

De las señales anteriores la más palpable al Clima organizacional es la vista desde la escuela estructuralista (1950). En esta escuela se preocuparon por el concepto de hombre organizacional, es decir el concepto del hombre que desempeña tareas de manera simultánea en diversas organizaciones. Chiavenato (2011:56) hace referencia respecto a esta escuela que en la sociedad que vivimos, formada por organizaciones, cada persona representa un papel diferente y el hombre es un apéndice de las organizaciones y no vive fuera de ella, pues las necesita para obtener la satisfacción de todas sus necesidades primarias y secundarias. Esta perspectiva concilia e integra los conceptos del hombre económico y el hombre social.

A diferencias de las anteriores escuelas en donde estaban focalizados particularmente en las organizaciones u empresas industriales desde el punto de vista de la producción, en la escuela estructuralista no dejan de ver la producción pero la abordan desde el punto de vista social, es decir no conciben a la organización como entes aislados sino como parte fundamental de un sistema social en donde de manera permanente se mantienen relaciones continuas con el medio o entorno que los rodea como son las variables políticas, culturales, sociales, económicas, entre otras (Chiavenato, 2014).

Aunado a esto, es en la escuela conductista que se da el nacimiento del Clima organizacional (1960). Es aquí en esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. En otras palabras, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea. Asimismo, Chiavenato (2014) menciona que la teoría conductista parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones.

En este orden de ideas, Chiavenato (2014), refiere que para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Los autores conductistas observaron que los administradores deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización Y es pues, donde Abraham H. Maslow considerado como unos principales teóricos que aportó mucho a esta escuela, afirmaba que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia en donde describe lo siguiente: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Lo anteriormente expuesto lleva a afirmar con certeza que el nacimiento de Clima organizacional se da en la escuela conductista.

Ahora bien, el Clima organizacional es un tema clásico dentro de la disciplina de la Psicología de las Organizaciones y que en la actualidad, los investigadores organizacionales no han dejado de interesarse por él, y es que este parece haber crecido durante los últimos años. Así lo

confirma la publicación de dos manuales (Ashkanas y, Wilderom y Peterson, 2000; Cooper Cartwright y Earle y, 2001).

A este respecto se añade que, toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el Clima organizacional. Al mismo tiempo, los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad.

Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. Dessler (c.p. George y Álvarez, 2005) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. En función de esta falta de consenso, se ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema. Las primeras definiciones al respecto que se obtuvieron son las siguientes:

Forehand y Gilmer (1964) definen al Clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

Taguiri y Litwin (1968) consideran al Clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el Clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados en las propiedades del Clima organizacional lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. Para los individuos, el Clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características resultados de comportamiento y contingencias.

En el caso del enfoque de síntesis, es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, y para el desarrollo de este tema los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada.

La mayoría de los autores consultados concuerdan en que para realizar un estudio sobre Clima organizacional es recomendable usar la técnica de Litwin y Stringer, ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionario, el mismo es la herramienta que permite conocer el aspecto dinámico de la realidad organizacional. (George y Álvarez, 2005)

Este instrumento de medición está constituido por cincuenta ítems, apoyados en nueve dimensiones del concepto:

1. Estructura. El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos que existen. Énfasis en la estructura formal, es decir, hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como estructura organizacional. Dependiendo de la organización que asuma la empresa, para efectos de hacerla funcional será necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc., que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral.

2. Responsabilidad. El sentimiento por parte de los trabajadores de "ser su propio jefe". Poder tomar las decisiones solo y no tener que consultar cada paso con los superiores, es decir, va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

3. Recompensa. El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho. ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo? Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que

el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional. Haciendo énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo.

4. Riesgo. El sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización. Énfasis en tomar riesgos calculados.

5. Calidez. La percepción de una buena confraternidad general. Énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales.

6. Apoyo. La percepción de la ayuda mutua de los directivos y empleados de la organización. Énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas.

7. Normas. La percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. Énfasis puesto en hacer un buen trabajo.

8. Conflicto. El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, aunque éstas sean divergentes de su punto de vista. Énfasis en tratar los problemas en forma abierta.

9. Identidad. El sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella y del grupo de trabajo específico.

Cada uno de los aspectos mencionados produce en los colaboradores diferentes tipos de percepción que inciden de manera directa en la moral laboral individual y la suma de todas a nivel grupal, termina conformando el Clima organizacional.

La teoría de Litwin y Stringer (1968) trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima. Estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el Clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

En este sentido, el modelo que presentan Litwin y Stringer (1968) concibe al Clima organizacional como un constructor molar que permite:

- a) analizar los determinantes de los motivadores de la conducta en situaciones actuales, con cierta complejidad social;
- b) simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales;
- c) hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes;
- d) el modelo de Clima organizacional propuesto por Litwin y Stringer (1968) tiene las siguientes características;

-
- e) sugiere que las influencias ambientales organizacionales son generales, además señala que ciertos factores tales como la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo;
 - f) el clima puede tener muchos elementos no racionales, por tanto los individuos, pueden ser completamente inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ellos y los otros;
 - g) las condiciones del clima (se asume que demuestran propiedades de cambio cíclico) decaen con el tiempo y sufren cambios temporales ciertamente rápidos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos;
 - h) el modelo de clima utiliza un nivel de análisis molar que permite describir el clima en una gran organización, sin el manejo de un elevado número de datos y;
 - i) se asume un rango amplio de enfoques alternativos para cambiar el clima.

En efecto, Litwin y Stringer (1968) consideran que una teoría de la motivación basada en la investigación puede aumentar significativamente la comprensión del desarrollo de las organizaciones.

En los últimos años, se han dado avances significativos en el estudio sistemático de la motivación humana así como en la construcción de instrumentos que miden esta variable, por lo que actualmente es posible hablar de una ciencia de la motivación (Litwin y Stringer, 1968).

El Clima organizacional posee cualidades como variable moderadora según los estudios de Midlej y Lorente (2009) los cuales, se centraron en la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos (PRH) y la productividad investigadora (PI), en dicha relación las (PRH) no fue una condición suficiente para aprovechar todo el potencial del recurso humano de la universidad de del estado de Bahía en Brasil; el éxito de la implementación de las (PRH) está determinada siempre y cuando sean aceptadas y compartidas por los empleados.

La investigación sugiere que las (PRH) y el Clima organizacional tienen una significancia importante en la productividad investigadora cuando se incluyen ambas en un mismo modelo empírico, en otros términos, existe un efecto moderador “las buenas prácticas de recursos humanos” mejoran la productividad investigadora “solo si existe un Clima organizacional saludable”. (Midlej & Lorente, 2009, pág. 12)

El Clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

2.2.6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Es indiscutible lo imprescindible que es el factor humano en cualquier sistema de trabajo y su vínculo directo con el éxito o fracaso del mismo, por lo que lograr unas Condiciones y medio ambiente de trabajo óptimas es una premisa que contribuye a forjar el escenario para que la persona pueda trabajar teniendo a su favor la satisfacción laboral que ayudará a incrementar su productividad y calidad en el trabajo, ya que éste es “cliente” y a su vez, usuario de las actividades internas de la organización.

De acuerdo con Durán (2010), puede definirse las Condiciones y medio ambiente de trabajo desde dos posturas, como una filosofía propia de la empresa, o como un conjunto de necesidades y sentimientos de la empresa:

La primera, resalta que las Condiciones y medio ambiente de trabajo se corresponden con una filosofía de la organización del trabajo que intenta facilitar la vida del empleado para obtener resultados no sólo explicados en base al dinero, por lo cual se pueden visualizar como un cúmulo de estrategias de cambio que persigue la optimización tanto de la organización como de los puestos y métodos de trabajo lo que aportará un avance para los trabajadores en cuanto a sus aptitudes y habilidades, y promoverá labores más apremiantes y satisfactorias confiándoles poder y autonomía.

Aunado a esto, se toma en cuenta la compensación justa que se amolde a sus necesidades y el debido acceso a los beneficios ofrecidos por la organización, la seguridad en el trabajo y las condiciones de higiene en el mismo, y la incorporación del feedback sobre su progreso, el reconocimiento profesional y el mantenimiento constante de una comunicación abierta.

La segunda postura, tiene que ver con la concepción que plantea el mismo autor, del trabajador como una mezcla de necesidades, sentimientos y percepciones asociados a su organización, las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el ambiente cotidiano donde se desempeña. Se establece entonces que los sentimientos optimistas y las creencias propicias de apoyo y promoción a su trabajo y contar con oportunidades de crecimiento, las impresiones de utilidad y valor por su equipo y los miembros de su empresa, los sistemas de reforzamiento, la

seguridad laboral, entre otros, son aspectos activos que trascienden significativamente en la calidad de vida y equilibrio socio-emocional de los trabajadores y éste bienestar subjetivo no sólo traerá consigo beneficios para ellos sino también incontables beneficios para la empresa.

Por su parte, Neffa (2002) indica que las Condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen el conjunto de variables que determinan la realización de una labor en un entorno particular y que influye de forma directa en la salud física, psicológica y social del trabajador, es decir, en un vínculo entre factores que inciden en el individuo en situación de trabajo, desencadenando efectos tanto para él como para su organización.

Éste explica que las mismas, tuvieron su origen en un momento histórico donde la salud de los trabajadores en el sector empresarial cobró merecida importancia, tomando en consideración las consecuencias que muestran las Condiciones y medio ambiente de trabajo sobre ésta, señalando que si las condiciones son incorrectas e insuficientes las consecuencias sobre la salud serán negativas, mientras que si las condiciones son favorables las consecuencias serán positivas y además se incrementará la productividad y la calidad del trabajo.

Se podría afinar de esta manera, que el trabajo constituye un contrato de sociedad para la prestación de servicios, que debe estar fundamentado en reglas que garanticen y afirmen beneficios fortuitos basados en justicia social, sin dejar de lado la relación entre el empleado y el empleador para que así se pueda dar un equilibrio conforme a la igualdad de las personas o lo que es lo mismo, la nivelación de la desigualdad presente en ellas.

Acerca de esto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014) reseña que los agravios a la salud asociados a los accidentes de trabajo se manifiestan por unas Condiciones y medio ambiente de trabajo riesgosas en los sitios donde se labora, y una inadecuada y defectuosa organización del trabajo. Por tanto, el medio ambiente de trabajo es inherente al medio especial total en el que se desenvuelve el sujeto, de esta forma es innegable la relación entre la salud y las Condiciones y medio ambiente de trabajo.

La OIT ha dedicado sus esfuerzos a indagar en posibles soluciones que corrijan y permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores siendo fuente de cambios productivos para su mismo fin, por lo que para analizar y entender la situación laboral actual es relevante reseñar sus comienzos.

El nacimiento de las primeras propuestas destinadas a implantar compromisos internacionales de legislación laboral que brindaran protección a la clase trabajadora, se dieron en

los inicios del siglo XIX en medio de la explotación de los trabajadores de los grandes estados industrializados, lo que favoreció a que se presentaran las primeras conversaciones entre los gobiernos de Francia y Reino Unido para evaluar el problema, posteriormente se unieron Alemania y Suiza para redactar una ley de protección a los trabajadores que iría en contra del trabajo excesivo a edad prematura, que es una de las causas principales de la decadencia física, el embrutecimiento moral y la escasa satisfacción familiar de los mismos. En 1900, se estableció la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo con sede en Basilea (Suiza) que luego adoptó el nombre de OIT. Las bases para su fundación se hallan en la parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a las negociaciones de paz que culminaron con la Primera Guerra Mundial. En el año 1946 pasó a ser el primer “Organismo Especializado” de la ONU al que se atribuyeron las responsabilidades en materia social y laboral (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009).

Su ímpetu creador se acompaña por argumentos humanitarios, políticos, económicos y de seguridad, que básicamente resumen que las altas partes contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y humanidad acompañadas por el deseo de garantizar la paz permanente en el mundo. Para éste momento, ya se reconocía el papel de la justicia social para el logro de la paz, se contaba con una mayor comprensión de la interdependencia económica mundial y se entendía la importancia de la cooperación para conseguir igualdad en las Condiciones y medio ambiente de trabajo en los países más competitivos, según el autor citado en el apartado anterior estas ideas se reflejaban de la siguiente manera:

- Considerando que la paz universal y permanente depende de la justicia social.
- Considerando que existen Condiciones y medio ambiente de trabajo que envuelven un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para un grupo numeroso de seres humanos, que el descontento producido constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando la urgencia de mejorar dichas condiciones.
- Considerando que, si cualquier nación se negara a seguir un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión significaría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones cuyo deseo corresponda con mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

En ese Preámbulo las áreas a mejorar continúan vigentes, a saber:

- Establecimiento de reglas acerca de las horas de trabajo, que incluyan la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.

-
- Establecimiento de reglas sobre la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el otorgamiento de un salario digno.
 - Protección del trabajador contra enfermedades, muerte o accidentes a raíz de su trabajo.
 - Protección de niños asociado a la eliminación del trabajo infantil, la protección de los jóvenes en el trabajo estableciendo los límites necesarios y protección de las mujeres y la maternidad.
 - Protección de los intereses de los trabajadores empleados en el extranjero.
 - Seguridad social en relación a la pensión de vejez e invalidez.
 - Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
 - Reconocimiento del principio de libertad sindical.
 - Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

La OIT desde su fundación ha conseguido cada vez más relevancia, obteniendo su reconocimiento mediante el programa PIACT (Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y medio ambiente de trabajo) que busca según Arévalo (2012) conformar un instrumento eficaz para lograr los objetivos que persigue en relación a los siguientes principios: 1- Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador, 2- Que el trabajo le deje tiempo libre para su descanso y esparcimiento y 3- Que el trabajo le permita al trabajador servir a la sociedad, al mismo tiempo que pueda realizarse a través de la expansión de sus facultades personales.

En síntesis, los principios básicos de la OIT denotan que la paz solo es posible lograrla y mantenerla en libertad, dignidad, seguridad e igualdad de todas las partes involucradas, que el trabajo no sólo debe apreciarse en términos de mercancía o comercio, que tanto los empleados como los empleadores deben gozar de libertad de asociación y expresión así como con el derecho a la negociación y estos principios deben ser aplicables completamente a todos los seres humanos sin distinción de raza, sexo, creencias, etc.

A su vez, Neffa (2002) explica que las crisis económicas que han atravesado o están atravesando los países, han forjado cambios considerables a nivel salarial, ya que en muchos casos se problematiza el hecho o la intención de brindar buenos paquetes salariales, lo que ha dado a las Condiciones y medio ambiente de trabajo un importante papel centrando su interés y esmero en lo que se denomina “humanización del trabajo, tal y como lo estipula la Organización internacional del trabajo (OIT)”.

Consiguientemente, se establece entonces las Condiciones y medio ambiente de trabajo en cinco grupos según Mattié (1991):

1. La Organización y el contenido del trabajo que hace alusión a la forma en la que se percibe el trabajo y a la forma como se lleva a cabo, así como a la división tanto técnica como de las etapas que conforman el proceso, es decir, es un punto que se centra en todo lo relacionado con la división del trabajo, entendiendo que el trabajador se verá inmiscuido en varios niveles de responsabilidad, tensión, estrés, comunicación con su equipo y el público, conocimiento global del proceso de trabajo, percepción de los riesgos, entre otros, que estarán en función del carácter de la organización (estilos de mando, estatus socio-laboral y expectativas, etc.
2. Duración del tiempo y características del trabajo que se asocia a los efectos que estos pudieran ocasionarles al trabajador, el número de procesos necesarios para realizar correctamente las tareas requeridas y el tiempo para dar respuesta a esos requerimientos, donde se incluye el poder contar con pausas de descanso, alimentación e hidratación, horas extraordinarias, jornadas nocturnas, vacaciones anuales, entre otros.
3. Los sistemas de remuneración hacen referencia a si el salario del trabajador es recibido por jornada de trabajo o por rendimiento, puesto que esto tendrá efectos distintos entre ellos, por ejemplo, si el trabajador está obligado a mantener un incremento en la productividad está tensión acarreará ciertos patrones de comportamiento, mientras que si el trabajador no tiene esta obligación sino que limita a cumplir con un nivel de producción determinado en un horario fijo, sus patrones de conducta serán otros.

No obstante, estos sistemas deberán compensar al trabajador por su esfuerzo, capacidad, responsabilidad, suponiendo un estímulo a la productividad en ambos casos.

La ergonomía apunta a la capacidad de adaptación de los recursos materiales del proceso laboral a las características individuales de los trabajadores involucrados, por ejemplo, la edad, sexo, nivel de aprendizaje, actitudes hacia la tarea, rasgos corporales, algún impedimento físico, entre otros. Es decir, su finalidad radica en el estudio del individuo en su espacio de trabajo para conseguir el mayor grado de ajuste entre ambos.

Para resumir algunos ejemplos en los que no se ha puesto en práctica esta condición, se reflejan unos suscitados a raíz de la tecnología, ya que en nuestras ciudades se puede observar que los autobuses o los vagones del metro parecen no haber sido construidos centrandos su interés

precisamente en los usuarios, sino en la producción, ya que los pasamanos o tubos destinados para sostenerse son más altas que la estatura promedio de un latinoamericano, sin contar la dificultad que se les presenta a las personas en silla de ruedas o con algún problema motor para poder abordarlos. Y en países donde la mayor parte de la tecnología es exportada generalmente se encuentran trabajadores que operan maquinarias o instrumentos sin posibilidades de adaptarse a los mismos, ni tomar las precauciones debidas y necesarias.

El modo de gestión de la fuerza de trabajo. Borísow, Zhamin y Makárova (2009) explican que la fuerza de trabajo constituye la condición fundamental de la producción en cualquier sociedad, donde el trabajador no sólo influye en la naturaleza que lo rodea, sino que también desarrolla sus hábitos de trabajo y su experiencia productiva. En base a esto, el modo de gestión de esta fuerza debe estar sujeta a la estabilidad y seguridad laboral y sus repercusiones para el trabajador con respecto a factores psicológicos que pudieran generar implicaciones negativas en su labor, y tomando en cuenta el riesgo que conllevaría para todo el equipo la inserción de miembros con poca preparación, entrenamiento y experiencia (Mattié, 1991).

También es importante evaluar la relación entre el trabajador directo en el proceso de trabajo y el trabajador que no tiene la misma intervención y no experimenta las mismas condiciones ni peligros, lo que permitirá ampliar el panorama acerca de la toma de decisiones, la participación de los trabajadores no sólo en materia de producción sino además en materia del mejoramiento de las Condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que no hay nadie que conoce más acerca del tema que el propio trabajador (Mattié, 1991).

Podría darse por sentado entonces que los procesos de gestión realizados en materia de capital humano poseen un impacto considerable en el logro de los objetivos y metas de las organizaciones, en donde los trabajadores son el pilar para el alcance de resultados favorables y efectivos y por ésta razón su fuerza de trabajo debe ser gestionada y potenciada estratégicamente.

Éste concepto y filosofía que deben seguir las organizaciones, se pueden resumir en cuatro dimensiones asociadas a la calidad de vida laboral cuyo objetivo es “alcanzar una mayor humanización del trabajo, representadas en el siguiente gráfico elaborado por Durán (2010):



Figura 1 . Dimensiones de la calidad de vida laboral.

Fuente: Duran (2010) Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.

En este sentido, la LOPCYMAT es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo, publicada en Gaceta Oficial en el año 2005, y su objeto es según lo expresa en su artículo 1, garantizar las debidas condiciones de seguridad, salud y bienestar, enmarcadas en un ambiente de trabajo favorable y oportuno que permita a los trabajadores hacer uso pleno de sus facultades físicas y mentales.

De esta forma, establece los parámetros para la prevención de los accidentes laborales, las enfermedades ocupacionales, reparación integral de los daños sufridos si los hubiere y el impulso para el desarrollo y realización de programas que fomenten la recreación, el uso del tiempo libre, el descanso, esparcimiento, relajación y turismo social. Expone también la regulación de los derechos, deberes y las responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados y despliega las sanciones a aplicar ante el incumplimiento de la normativa.

En este orden, existen diversas formas o métodos para medir la variable Condiciones y medio ambiente de trabajo, uno de los más comunes es el método LEST (Metodo de Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo), que estudia aquellos aspectos inherentes al trabajo que puedan afectar de alguna forma tanto la salud, como la vida personal y social de los trabajadores, y se vuelve una herramienta de accesibilidad hacia las mejoras de las Condiciones y medio ambiente de trabajo en puestos particulares y en puestos considerados en forma globalizada. Es importante mencionar que no es necesario que se cuente con un amplio conocimiento o un

conocimiento especializado para su aplicación, por lo cual todo el personal puede involucrarse en la misma sin que esto afecte en los resultados (Pérez, s.f.). Fue creado en por el Centro Nacional de Condiciones y medio ambiente de trabajo de Barcelona, España y su nombre fue dado en el laboratorio donde fue desarrollado Laboratoire d’Economie et Sociologie du Travail.

En el mismo, se retrata la descripción de una tarea, una serie de preguntas que representan indicadores de diferentes variables y se agrupan en distintos bloques de información, dentro de los aspectos estudiados se halla el entorno físico, la carga afectiva, la carga mental, factores psicosociales y tiempo de trabajo donde la ponderación de las respuestas va desde el 0 que indica que el trabajador se encuentra en una posición satisfactoria a 10 referente a nocividad y los resultados se muestran tanto en forma numérica como en forma gráfica mediante histogramas.

Para la presente investigación, el método que corresponde con los efectos de la misma es el cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) que evalúa, según Millán, Calvanese y D’Aubeterre (2013), el grado de valoración que un trabajador posee con respecto a la regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización perteneciente estas condiciones a tres categorías que son organización y método, organización y entorno y organización persona. El mismo fue elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), a partir de la Ley Española en su intento de prevenir riesgos en el trabajo, entendidos como “cualquier característica del mismo (trabajo), que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador” (Blanch y et al., 2010, p. 176). Fue validado por Millán, Calvanese y D’Aubeterre (2013), en una muestra multiocupacional venezolana.

Se recalca que existen otros múltiples métodos que además miden las Condiciones y medio ambiente de trabajo específicamente en alguna de sus clasificaciones (condiciones de seguridad, condiciones higiénicas, estéticas, ergonómicas y condiciones de Bienestar), pero para efectos de esta investigación el modelo utilizado es el de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) validado por Millán, Calvanese y D’Aubeterre (2013), ya que el mismo permite captar componentes centrales de la “dimensión psicosocial, subjetiva y percibida” por parte de los trabajadores del sector público y privado, lo que permite superar las limitaciones de centrarse solamente en el entorno laboral, las características del empleo y la organización del trabajo, y así poder ajustarse a las necesidades de la LOPCYMAT.

Lo antes expuesto da a conocer como los entornos laborales saludables son de vital importancia para las instituciones venezolanas hoy en día, por ello es de gran valor conocer los entornos laborales y así poder desarrollar planes y estrategias que fomenten la salud dentro de estos centros públicos y privados.

De forma concluyente, es evidente que la base del desarrollo económico de cualquier país es la actividad laboral y esta debe estar sujeta a relaciones estables y adecuadas que garanticen a los trabajadores las condiciones que le permitan lograr y mantener calidad de vida y bienestar, esto a su vez, vuelve viable el progreso de la sociedad en general.

III Planteamiento del problema.

El presente estudio se encuentra enmarcado en la investigación de la psicología positiva, la cual busca comprender y facilitar la felicidad, el bienestar subjetivo de las personas, y predecir los factores que influyen en estos estados (Seligman, 2002, c.p, Cann, 2014).

El investigador Seligman (2016), buscó estudiar la psicología positiva desde el comienzo asociándola con la felicidad, sin embargo sintió que éste no era el término correcto para definirla. Más tarde, determinó que el tema de estudio de la psicología positiva, en realidad era: el bienestar, conformado por 5 elementos: emoción positiva (la vida placentera), compromiso, sentido (pertenecer y servir a algo superior al yo), relaciones (“los otros”) y logro (búsqueda de riqueza).

Otro autor, Godoy (2004), define la psicología positiva como, una rama de la psicología centrada en estudiar y comprender los procesos y mecanismos que subyacen a las fortalezas y virtudes del ser humano, pues ésta se concentra, no en los traumas y defectos de las personas, sino en el positivismo, en el crecimiento, en las virtudes y en el poder de las personas.

De ésta forma se introducen las tres variables que conforman el presente estudio: bienestar laboral general, clima organizacional, y condiciones y medio ambiente de trabajo, pues son derivadas de ésta corriente positiva, y orientadas a la identificación de las condiciones laborales y la disposición a fluir en él, con el fin de generar un espacio en la organización más favorable y con entornos más adaptativos;

En este orden de ideas, es necesario referir que a mitad del siglo pasado, los organismos internacionales acordaron reconocer el bienestar psicológico como elemento esencial de la conducta humana, la cual lo hace constar la organización mundial de la salud (1948). Esto generó la necesidad de promocionar a nivel global entornos de trabajo saludables (Organización mundial de la salud, 2010). Partiendo de esto, la psicología de la salud organizacional positiva ha sido una importante fuente de información y conocimiento para la protección y promoción de la salud en el contexto laboral, incluyendo el estudio de las experiencias positivas en el trabajo, tales como las formas positivas de afrontarlo, la autoeficacia, el funcionamiento óptimo (flow), el compromiso (engagement) entre otros (Salanova, Martínez, y LLorenz, 2005).

Las investigaciones realizadas en el campo de la salud organizacional desde un abordaje positivo permiten evidenciar un importante desarrollo en esta línea de investigación. (Salanova, Martínez, y Llorens, 2005; Bakker y Rodríguez-Muñoz, 2012; Bakker, Rodríguez-Muñoz, y Derks, 2012). Siguiendo los lineamientos de investigaciones que anteceden, el siguiente proyecto de

investigación se acoje de los hallazgos en los estudios de las condiciones y medio ambiente de trabajo (Blanch, Sahagún, y Cervantes, 2010; Millán, Calvanese y D'Aubeterre, 2013) y el Clima organizacional (Litwin y Stringer 1968), con el interés de comprender y explicar sus efectos sobre el Bienestar Psicológico (Bakker. y Demerouti, 2007; D'Aubeterre, 2011; Millán y D'Aubeterre, 2010, 2011; Millán, García-Álvarez y D'Aubeterre, 2014; Sánchez-Cánovas, 2007), con el propósito de establecer una aproximación a un modelo vanguardista y contextualizado que permita promocionar y/o promover la salud en las diferentes organizaciones que se encuentran a lo largo y ancho del territorio nacional.

Respecto a la relación existente entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar psicológico, trabajos como los de Bakker y Demerouti (2007) y López Crespo (2012), han aportado evidencias empíricas de la relación que existe entre los factores psicosociales de la organización y procesos individuales asociados a la motivación y la salud. Asimismo, la lectura muestra que las fuentes de felicidad e infelicidad, centran su atención en el ambiente y su relación con el pensamiento y sentimientos del individuo (Warr, 2013). En este proyecto trabajos realizados por Sulbaran y Justiniani (2015), dan evidencia de la relación que existe entre un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, judiciales y organizacionales en el marco de las cuales se desarrolla la actividad y las relaciones laborales con los factores más psicosociales y subjetivos de la experiencia laboral.

En base a la relación entre condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y el clima organizacional se ha podido apreciar en diferentes investigaciones como lo refiere, Blach, Sahagún, y Cervantes (2010), que actualmente se adolece de evidencias empíricas respecto a la relación entre éstas dos variables. Sin embargo, hemos podido hallar tres investigaciones: la de Herrán y Guijarro (2015), donde se comprobó que el clima organizacional posee una relación directa con los Factores Psicosociales asociados a la empresa; la investigación de Contreras, Barbosa, Juárez, y Uribe (2010), donde se comprobó que el apoyo, la recompensa y el confort físico, se relacionan con la menor percepción de riesgo psicosocial; y por último la investigación de Gómez, Hernández, Méndez (2014), donde los resultados indican que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; específicamente en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, es decir que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral.

Por su parte la relación entre el clima organizacional y el bienestar Psicológico, según las investigaciones de Barrueto y Seclen (2011), demostraron que existe una correlación directa débil entre el Clima organizacional y el Bienestar Psicológico, especialmente en la sub escala de bienestar subjetivo, que es la satisfacción o estado de bienestar que tienen las personas en determinadas etapas de la vida (Sánchez-Cánovas, 1998, p.7).

De la misma manera al referirnos a la variable Clima organizacional como moderador en el trabajo, es debido a que nos apoyamos en los resultados que indican que “el Clima organizacional juega un rol moderador entre las prácticas de recursos humanos (conjunto de prácticas que permiten a la empresa proporcionar a sus empleados información, habilidad, incentivos y responsabilidad para realizar su trabajo), y la productividad investigadora (productividad del trabajador intelectual)”. En este sentido, los investigadores Midlej y Lorente (2009) observaron que la variable práctica de recursos humanos y la variable clima organizacional tienen un impacto directo y estadísticamente significativo sobre la productividad investigadora, cuando se incluyen las variables prácticas de recursos humanos y la productividad investigadora en un mismo modelo empírico, poseen altos niveles de significación si se incluye la variable Clima organizacional, en otras palabras “las buenas prácticas de recursos humanos mejoran la productividad investigadora solo si existe un clima organizativo favorable (Midlej & Lorente, 2009, pág. 12).

Es importante acotar que la mayoría de las investigaciones en el campo de bienestar en el trabajo se han abordado desde el bienestar psicológico general, correspondiendo con lo antes planteado por los autores, se parte en estudiar las particularidades del bienestar psicológico.

Entre los instrumentos disponibles actualmente para realizar la investigación en esta área, destacan dos propuestas: la Escala de bienestar psicológico de Sanchez-Cánovas (1998), adaptada al contexto Venezolano por los trabajos realizados por Millan y D'Aubeterre (2011), que está conformada por cuatro subescalas, de las cuales, sólo una atiende a la dimensión laboral. De esta manera, la investigación sobre el bienestar, muestra una limitación concreta, referida a que las escalas de bienestar empleadas atienden a la “vida” en general; por lo cual, se demanda el desarrollo de estudios en los que se logre evaluar el Bienestar Laboral generalmente situado. La otra, consiste en el Cuestionario de Bienestar Laboral General de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), validado para una muestra venezolana por Parra (2015), con el propósito de proveer un instrumento de medición particularmente sensible a la dimensión psicosocial del bienestar en el trabajo y a la naturaleza bipolar de la experiencia del bienestar.

La complejidad y particularidad de los procesos asociados con el bienestar aboral general y la ausencia de investigaciones que incursionen en la descripción, comprensión y explicación del mismo, en el contexto nacional, demandan el desarrollo de investigaciones pertinentes. Más específicamente, la literatura no muestra antecedentes empíricos acerca de la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo; el “Clima organizacional” y el bienestar laboral general, en un modelo que permita comprobar efectos moderadores del clima organizacional.

El siguiente proyecto de investigación se alinea con la investigación del bienestar Laboral General desde el estudio del clima organizacional y su relación con las Condiciones y medio ambiente de trabajo. Por ende se empapa de la línea de investigación de la psicología organizacional positiva (POP), buscando poner en evidencia la importancia de poner en marcha todas las capacidades y fortalezas de la psicología hasta el momento en considerar la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones.

En un planteamiento hipotético, con base en los antecedentes teóricos, de existir diferencias significativas en el comportamiento de la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general, con base en los distintos cuestionarios correspondientes a los factores ambientales, psico-sociales y personales asociados a la salud laboral, se podría estar en presencia de un efecto moderador del clima organizacional en la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general. Dicho esto, la siguiente investigación propone someter a contrastación empírica un modelo de salud en el trabajo, que explicaría el Bienestar Laboral General en función de las relaciones de las variables organizacionales Clima organizacional y la satisfacción de las Condiciones y medio ambiente de trabajo.

En cuanto a las relaciones prácticas, el presente trabajo, representa un compromiso con la salud ocupacional; atendiendo a la normativa exigida por el reglamento laboral vigente, como tal se expresa o establece en el artículo 1 de la ley orgánica de prevención de Condiciones y medio ambiente de trabajo (República Bolivariana de Venezuela, 2005). El actual reglamento da a conocer la importancia de las investigaciones en materia de salud ocupacional como lo estipula el artículo n° 70, el mismo hace mención de los factores psicosociales y emocionales que entran en el compendio de enfermedades ocupacionales dentro de las organizaciones venezolanas.

Por otro lado modelo incluye investigaciones y conocimientos de los aspectos de salud del contexto laboral, que en función de su implementación puede funcionar como factores protectores y promotores de salud, bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores venezolanos.

En este sentido se atiende a la siguiente pregunta ¿Cuáles son las cualidades de moderación del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general? siendo más específicos, la presente investigación, busca dar respuesta a esta interrogante a través de los datos que se puedan obtener de un grupo de trabajadores de la Gran Caracas; los cuales contribuirán a dar luces con relación al siguiente conjunto de preguntas ¿cómo se relacionan las condiciones y medio ambiente de trabajo, el clima organizacional y el bienestar laboral general?,¿cuáles son las cualidades de moderación del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general?

IV Objetivos de investigación

4.1. Objetivo general

Determinar el efecto moderador del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general.

4.2. Objetivos específicos

- Describir las condiciones y medio ambiente de trabajo, el clima organizacional y el bienestar laboral general, en una muestra multiocupacional de trabajadores venezolanos.
- Determinar la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general.
- Contrastar el efecto moderador del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general.

4.3. Hipótesis de investigación.

Si el clima organizacional es moderador en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general, entonces, dicha relación se verá alterada de manera significativa cuando varíen los valores del clima organizacional en las respuestas de una muestra de trabajadores. Tal como se plantea en la figura 1 para el modelo estudiado.

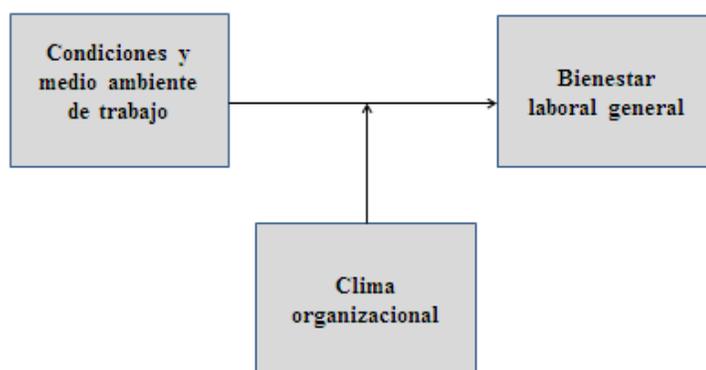


Figura 2. *Modelo hipotético de los efectos moderadores del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general.*

V. Método

5.1. Análisis de variables

5.1.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

- **Definición teórica:** Respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo se conciben como el conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas, y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y las relaciones laborales (Blach, Sahagún, y Cervantes, 2010. 175).
- **Definición operacional:** “aquellas condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales mediante la promoción de trabajo seguro y saludable” (pp.30). Las Condiciones y medio ambiente de trabajo estan constituidas por seis sub escalas según las investigaciones realizadas por Blanch (2010), y las expresa de la siguiente manera: Regulación (Escala 1.1), Desarrollo (Escala 1.2), Organización y Entorno Materia (2.1), Organización y Entorno Social (Escala 2.2), Ajuste organización-persona (Escala 3.1) y Ajuste Persona-Organización.

5.1.2 Clima Organizacional.

Definición teórica: es el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada (Litwin y Stringer, 1968). Esta variable está conformada por nueve sub dimensiones (estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto, identidad) permitiendo conocer el aspecto dinámico de la realidad organizacional.

Definición operacional: corresponde a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Clima organizacional de Litwin y Stinger (1968).

5.1.3 Bienestar Laboral General.

Definición teórica: Es un constructo referido a la evaluación del bienestar psicológico laboralmente situado Blanch y Cols (2010). El mismo está constituido por dos dimensiones

principales el bienestar psicosocial que abarca (las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste, y alienación).

Definición operacional: corresponde a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch y Cols (2010), validado por Parra (2015) en el contexto venezolano.

5.2. Tipo de investigación

Esta investigación es de carácter no experimental, correlacional y transversal con un diseño de rutas, el cual se caracteriza por tomar una o más muestra de conductas en una determinada población en un punto en el tiempo determinado. Esta investigación advierte que cuenta con la participación de una muestra multiocupacional de trabajadores de empresas públicas y privadas (Ato, Lopez, y Benavente, 2013; Kerlinger y Lee, 2002).

5.3. Diseño de la investigación

Se atiende a un estudio no experimental, correlacional, por encuestas (Kerlinger y Lee, 2002), transversal (Hernández y Cols., 2010), con base a un diseño de rutas, puesto que se pretende estudiar la relación entre todas las variables implicadas (Angelucci 2007; Alto y Vallejo, 2011). Con el uso de cuestionarios pertinentes para medir las variables en cuestión.

5.4. Participantes

5.5.1. Población y muestra

Está integrada por un grupo de trabajadores activamente económicos. De acuerdo con la definición del Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se entiende por tal a las personas que “laboran en empresas que tienen cinco personas empleadas o más, tanto del sector público como del sector privado. También se incluye a los trabajadores por cuenta propia y profesionales universitarios” (Instituto Nacional de Estadística, 2014, pág. 2). Las cuales, a su vez, se han limitado a los trabajadores de los sectores secundario y terciario de la economía.

5.5.2. Muestreo.

El muestreo a emplear es de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002); pues pretende contar con la participación de un grupo heterogéneo de trabajadores en cuanto a sexo y edad, balanceadas según el sector profesional y tipo de empresa (pública / privada). Uno de los

criterios fundamentales para la selección es que los participantes tengan al menos 1 año de antigüedad laboral; ya que ello supone la presencia de recursos experienciales en el área laboral para atender de forma pertinente a las preguntas de los cuestionarios.

En el caso de la potencia estadística, se sigue el criterio descrito por Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), quienes señalan que el tamaño de la muestra debe ser de al menos 10 participantes por cada parámetro a estimar en el modelo. Se determinó entonces que el tamaño mínimo necesario para que esta muestra sea representativa es de 150 trabajadores y para que fuera potente al menos de 200 participantes.

Como se puede apreciar en la Tabla 1, la muestra del presente estudio, estuvo conformada por 200 trabajadores de la zona de La Gran Caracas, donde el 59,5% fueron mujeres y el 40,5% hombres, con un rango de edad entre los 18 años y los 67 años, el rango con mayor frecuencia es de 18 y 30 años de edad; el nivel de instrucción para nuestra muestra fue predominantemente bachiller con un 47,5%, seguido por un nivel TSU con un 23%, de licenciatura con un 22%, mientras que pocos fueron los trabajadores con Especialización con un 4% y Maestría con un 2,5%.

La muestra laboraba predominantemente en instituciones públicas con un 69%, mientras que un 31%. Laboraba en el sector privado.

Para finalizar la muestra estuvo constituida por un variada cantidad de oficios y profesiones, tales como: administradores, analistas, asistentes, auxiliares, contabilistas, comunicadores sociales, coordinadores, docentes, jefes de empresas, médicos, secretarios, y personal de seguridad.

Tabla 1.

Distribución de la muestra según sexo, edad, nivel de instrucción, condición contractual y tipo de institución.

Variables		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	119	59,5
	Masculino	81	40,5
Edad	18-30	62	31,2
	31-40	60	30,2
	41-50	52	26,1
	51-60	19	9,5
	61-67	6	3,0
		Bachillerato	95
Nivel de instrucción	TSU	46	23,0
	Licenciatura	45	22,5
	Especialización	8	4,0
	Maestría	5	2,5
	Doctorado	0	0,0
Condición contractual	Fijo	174	87
	Contratado	26	13
Tipo de institución	Pública	138	69
	Privado	62	31

Fuente: Elaboración propia.

5.5. Recursos.

En este apartado se procederá a presentar tanto los recursos empleados para llevar a cabo la investigación.

5.5.1. Materiales.

Se contó con los instrumentos de auto-reporte definidos por el Cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo (qCT) elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) y validada para Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), la Escala de Bienestar Laboral general elaborada por Sánchez-Cánovas (2007) y validada para Venezuela por Sulbarán y Parra (2015), la Escala de clima de Litwin y Stringer (1968), hojas en blanco, impresoras, copias, programas de pc (Microsoft Word, Excel y Spss), lapices, borras.

- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** corresponde a las respuestas de los sujetos al qCT (Blanch et al., 2010, p. 179), constituido por seis sub escalas, a saber: Regulación (Escala 1.1), Desarrollo (Escala 1.2), Organización y Entorno Material (Escala 2.1), Organización y Entorno Social (Escala 2.2), Ajuste Organización-Persona (Escala 3.1) y Ajuste Persona - Organización (Escala 3.2); las cuales se agrupan a su vez en tres

dimensiones, a saber: Organización y Método (Escala 1.1. y 1.2), Organización y Entorno (Escala 2.1 y 2.2) y Organización y Persona (Escala 3.1. y 3.2). Finalmente, éstas tres categorías se agrupan en una sola dimensión denominada (Condiciones y medio ambiente de trabajo). Está conformada por ítems para una escala bipolar donde el sujeto responde seleccionando aquella opción con la cual “se identifique más, tomando en cuenta la siguiente valoración: en lo que concierne a los bloques de Organización y Método (escalas de Regulación y de Desarrollo) y de Organización y Entorno (escalas de Entorno Material y de Entorno Social), la valoración de la "condición de trabajo" específica significada por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones "0" (valor "pésimo") a "10" (valor "óptimo"). Mientras que, en lo que se refiere al bloque Organización y Persona (escalas Ajuste O-P y Adaptación P-O), las puntuaciones pueden extenderse desde el "1" ("total desacuerdo") al "7" ("total acuerdo"). Según Millán y D'Aubeterre (2011), el cuestionario de condiciones y medio ambiente de trabajo presenta una confiabilidad que oscila entre 0.71 y 0.96, y una validez de criterio convergente

- ***Escala de Bienestar Laboral General***: el bienestar laboral general está conformado por un instrumento con ítems escalares que responde al modelo propuesto por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) y validado para la población venezolana por Sulbarán y Parra (2015); el cual, incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). De acuerdo con los autores originales, con el qBLG se pretende evaluar Bienestar Laboral generalmente situado, de forma que los enunciados de cada escala remiten directa y explícitamente a la propia circunstancia laboral. En efecto, para responder las dos primeras, la persona debe ponerse en la siguiente situación: Actualmente, en mi trabajo, siento... Lo mismo acontece con la tercera: En mi trayectoria laboral... Y con las tres restantes: Actualmente, por causa de mi trabajo, siento... Durante el proceso de validación se constató que la escala se ajusta a la estructura teórica de referencia y resulta inteligible para la población venezolana; así como en la versión original, los resultados para la muestra nacional mostraron altos niveles de confiabilidad en cada una de las dimensiones que la constituyen. Según Sulbarán y Parra (2015), el cuestionario de bienestar laboral general, tiene una confiabilidad de 0,95, además contiene una buena validez

de constructo (con un 86% de la varianza explicada), convergente (.601) y discriminante (-.846).

- ***Escala de Clima Organizacional:*** El Clima organizacional está conformado por un cuestionario que responde al modelo de Litwin y Stringer (1968) el cual, responde a nueve dimensiones: estructura (representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites, obstáculos y alguna otra limitación que pueden enfrentar en el que hacer de sus labores), Responsabilidad (es la percepción que tienen los miembros acerca de la autonomía en la toma de decisiones que se relacionan con su trabajo), Recompensa (corresponde a la percepción que tienen los miembros acerca de la recompensa que reciben por el trabajo que realizan), desafío (Son las expectativas que tienen los miembros de una organización acerca de las metas o riesgos que pueden correr en el que hacer de sus labores), relaciones (Es la percepción que tienen los miembros acerca de un “agradable ambiente de trabajo” y las buenas relaciones con sus jefes, iguales y subordinados dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, reconociendo dos clases de grupos: estructura formal y estructura informal), Cooperación (Es el sentimiento que tienen los miembros de la organización sobre la existencia de una cooperación por parte de los líderes de la organización y los otros trabajadores), Estándares (Es como los miembros de la organización perciben los estándares de productividad establecidos), Conflicto (El sentimiento en que los directivos presten atención a las opiniones, a pesar de que sean divergentes con las suyas. Haciendo énfasis en tratar los problemas de manera abierta), identidad (Es el sentimiento que tienen los miembros a pertenecer a la organización y sentirse un miembro valioso de la misma y del grupo de trabajo específico. El cuestionario cuenta con 53 preguntas cerradas de selección múltiple. Este cuestionario cuenta con una escala tipo Likert y las preguntas van en un sentido positivo y un sentido negativo.

El cuestionario cuenta con (5) opciones de respuesta que se codifican de la siguiente manera (Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Muy en desacuerdo).

El instrumento de clima organizacional basado en Litwin y Stringer (1968), fue validado para una muestra venezolana por Brito y Jimenez (2009), quien reportaron tener una confiabilidad de 0,75, a la vez que confirman la existencia de validez contenido (mediante acuerdo entre jueces), validez concurrente y validez predictiva para el mismo.

5.6. Procedimiento

5.6.1. Preparatorio

Se realizó una exhaustiva revisión teórica, acerca de las variables del presente estudio (Clima organizacional, Bienestar Laboral General y Condiciones y medio ambiente de trabajo). Luego se investigó acerca de las formas de medir las variables para una muestra venezolana. A medida que se realizó esto, se hizo todo el trabajo teórico (planteamiento del problema, marco teórico y metodológico).

Se realizaron los preparativos para entrar en la fase de aplicación: se sacaron más de 200 copias de los tests, se planearon estrategias de llegar a la población en función de dar respuesta a las escalas (en distintas empresas, en universidades, etc).

5.6.2. Trabajo de campo

Durante la aplicación de las encuestas se atendieron a los aspectos éticos pertinentes, se explicaron a los participantes la naturaleza del estudio y se le presentaron las garantías con relación al anonimato y respeto a la fidelidad de sus respuestas basándonos en los artículos 15 y 60 del Código de Ética del psicólogo venezolano. La participación se realizó en forma completamente voluntaria y no relacionada con los servicios de las empresas y las entidades públicas con las que se establezca el contacto. De manera simultánea se recurrió a organizaciones e instituciones del sector público correspondientes al área Metropolitana de Caracas para que facilitaran o participaran en este proceso de investigación a través de facilitar el personal acorde a las necesidades investigativas para que el investigador principal pudiera aplicar los instrumentos de medición en el orden correspondiente, bajo el argumento de que los resultados obtenidos serían transmitidos a la entidad de trabajo bajo un informe de investigación.

A lo largo de 6 meses se aplicaron los test, se corrigieron aspectos teóricos de la tesis, se vaciaron los datos en SPSS, se corrieron los programas de análisis, y se pasó a la fase de discusión de resultados.

5.6.3. Análisis de datos

El análisis de los datos se fundamentó en el uso de estadísticos de correlación, pues este objeto estadístico permite ver la relación e interrelación que existe entre las escalas de Condiciones y medio ambiente de trabajo, el bienestar laboral general y el clima organizacional. Con base en las referencias metodológicas (Angelucci, 2007; Ato y Vallejo, 2011; Baron y Kenny, 1986; Gujarati y Porter, 2010; Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999; Kerlinger y Lee, 2002), se planteó el cálculo para determinar los parámetros de las siguientes tres ecuaciones, con base en los valores tipificados de las variables:

Ecuación 1. Relación entre las CyMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo) sobre el BLG (Bienestar Laboral General).

Ecuación 2. Relación moderada por el CO (Clima organizacional), entre las CyMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo) y el BLG (Bienestar Laboral General).

Siguiendo la literatura, se evidencia la existencia de efectos moderadores cuando se cumplan las siguientes condiciones: Primero, la variable explicativa (CyMAT) debe mostrar una relación significativa con la variable explicada (BLG). Segundo, establecida la relación entre las CyMAT y el BLG, se contrastan las correlaciones segmentadas con base en la media de las distintas dimensiones de la variable moderadora (CO). Sin embargo esta condición solo aplica para el análisis de moderación. En resumen, la moderación implica que la relación entre las CyMAT y el BLG, varían en función de los cambios en los valores de las dimensiones del CO.

Todos los cálculos e ilustraciones se llevaron a cabo con el uso del software para el análisis estadístico de datos Excel para Office 2010 y SPSS 22.0. En línea con la tradición que ha caracterizado los estudios en ciencias sociales, para el contraste de las hipótesis se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95% o lo que es igual $\alpha=0.05$ (Cowles y Davis, 1982).

La estrategia de análisis de los resultados se llevó a cabo en las siguientes fases:

Fase exploratoria

Se realizó una exploración de los datos antes de aplicar algún recurso estadístico. Autores como Salvador y Gallardo (2003) nos manifiestan que este es un procedimiento básico y necesario, el cual consta de la siguientes fases:

- Preparar los datos para hacerlos accesibles para cualquier técnica estadística.

-
- Realizar un examen grafico de la naturaleza de las variables individuales a analizar y un análisis descriptivo numérico que permita cuantificar alguno de los aspectos gráficos a analizar.
 - Realizar un examen grafico de la relación de las variables a analizar y un análisis descriptivo numérico que cuantifique el grado de interacción existente entre ellas.
 - Evaluar si fuesen necesario algunos aspectos subyacentes a muchas técnicas estadísticas, como, por ejemplo, normalidad, linealidad y homocedasticidad.
 - Identificar posibles casos atípicos y evaluar el posible impacto que puedan ejercer en análisis estadísticos posteriores.
 - Evaluar, si fuera necesario, el impacto potencial que puede tener los datos ausentes sobre la representatividad de los datos analizados.

Análisis correlacional

En función de responder a la pregunta de investigación y los objetivos planteados se procedió a realizar un análisis multivariante ya que ninguna variable predomina sobre las demás y son homogéneas y correlacionadas (Cuadras, 2004) esta técnica permitió evaluar la relación que existe entre ellas de manera simultánea permitiendo observar el efecto que tiene una sobre las otras. Con base en los análisis exploratorios se determinó que las variables no se distribuyen de manera normal y no cumplen con los requisitos para el uso de estadísticos paramétricos; en este sentido, se empleó el estadístico NO paramétrico para rangos ordenados de Spearman, tanto para el análisis bivariado simple como para el análisis segmentado de moderación.

Para evaluar el efecto moderador se empleó la técnica del análisis segmentado de las correlaciones entre las CYMAT y el BLG, en función de la recategorización dicotómica de las distintas dimensiones del CO con base en la media de cada distribución, respectivamente. De esta manera, se contrastaban los resultados de las correlaciones entre cada par de variables por cada uno de los grupos de la dicotomización (aquellos por debajo de la media versus aquellos por encima de la media). Se dice que existe un efecto moderador del CO en la relación entre las CYMAT y el BLG cuando hay cambios en el nivel de significación del coeficiente de correlación al comparar el grupo que está por debajo de la media con respecto al que está por encima de la media, para cualquiera de las dimensiones del CO.

5.7. Aspectos éticos.

En función de cumplir de manera exitosa el proceso de esta investigación se consideran los siguientes aspectos éticos durante el proceso de recolección y análisis de datos, el cual contempla que se cumplirá de manera “adecuada” el proceso de investigación.

En principio hacemos referencia al artículo 15 del código de ética del psicólogo (1981), toda investigación parte del respeto y la integridad de la persona humana en los distintos ámbitos donde se desempeñe como profesional, constituye uno de los más sagrados deberes del psicólogo. Para esto se considerará en primera instancia solicitar los permisos y autorizaciones correspondientes para tener acceso a los participantes. Garantizándoles la confidencialidad y el anonimato al momento de llenar los instrumentos de evaluación, como también el vaciado de los datos.

Basándonos en el Art. 30 el cual nos indica que no está éticamente permitido que el psicólogo se atribuya calificaciones personales o títulos que no posea. Por lo cual antes de acceder a los participantes los investigadores deben comunicar que son estudiantes del último semestre de psicología y que dicha investigación es para obtener su trabajo de grado.

Es importante resaltar la importancia de que las investigaciones realizadas en el campo de la psicología sean a través de personas capacitadas y bajo la supervisión de expertos como hace referencia el Art. 55 el cual menciona que la investigación en psicología debe ser a través de personas entrenadas y científicamente cualificadas.

Por último, el Art. 60 del Cap. I, de los deberes éticos en el área de investigación en vinculación con el Art. 15 se debe respetar y garantizar el anonimato de las respuestas de los participantes con el fin de aminorar la posibilidad de daño moral de algún trabajador que sea sometido a esta evaluación.

VI Resultados.

En este capítulo se presentaran los resultados del procesamiento de datos, en función de dar respuesta, con base estadística, a los objetivos de investigación planteados. En este sentido, se presenta: 1) Análisis exploratorio de los datos, 2) Análisis descriptivos de las variables de estudio y 3) análisis de correlación y moderación.

6.1. Análisis exploratorio de los datos

Al tomar en consideración que las variables del presente estudio: CYMAT, BLG y CO, son cuantitativas} y se comportan como variables de intervalo, antes de presentar los análisis de moderación, se necesita corroborar el supuesto de normalidad necesario para discriminar el uso de estadísticos paramétricos y no paramétricos (Rojas, 2003). En principio comenzaremos identificando los casos atípicos de las diferentes distribuciones. A continuación se presentan las dimensiones correspondientes a las escalas de *bienestar laboral general*, *condiciones y medio ambiente de trabajo* y *clima organizacional*, con el objetivo de poder evaluar la normalidad de la distribución de las variables en las distintas dimensiones de las escalas, su mediana y la identificación de los casos atípicos.

6.1.1 Bienestar Laboral General

La figura 3 permite identificar los puntajes atípicos que alteran el comportamiento de la distribución normal de los puntajes de Bienestar Laboral general. La distribución de la misma va en un rango desde 1 a 7, donde 1 representa menores niveles de bienestar laboral y 7 mayores niveles de bienestar laboral general.

Se puede observar que los promedios de las dimensiones *afectos* (M=5,21), *competencias* (M=5,68) y *expectativas* (M=5,69) son superiores a la media teórica de BLG, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores experimentan altos niveles satisfacción con la vida que se traduce en una mayor presencia de sentimientos positivos tales como satisfacción, sensibilidad, optimismo y motivación por el trabajo. Estos resultados son consistentes con el hecho que los casos atípicos se encuentren ubicados en los valores bajos de la dimensión de competencias.

Por su parte, los promedios de las dimensiones *somatización* (M=2,97), *desgaste* (M=3,19) y *alienación* (M=2,31) se ubican por debajo de la media teórica de la escala, lo cual indica que los trabajadores reportan bajos niveles de efectos colaterales relacionados con la experiencia del

trabajo tales como dolor de cabeza, desgaste emocional y mal humor. Estos resultados son consistentes con el hecho que los casos atípicos se encuentren en los puntajes altos de alienación.

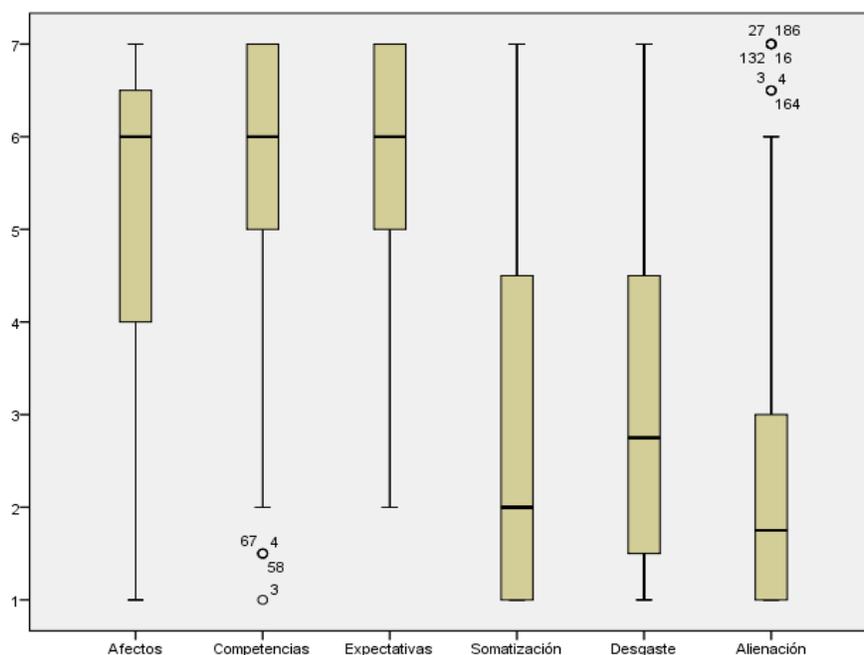


Figura 3 Gráfico de cajas y bigotes para bienestar laboral general.

6.1.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.

La figura 4 permite identificar los puntajes atípicos que alteran el comportamiento de la distribución normal de los puntajes de las CYMAT, la distribución de la misma va en un rango que va desde 0 a 10 para las dimensiones Regulación, Desarrollo, Organización Entorno Material y organización y entorno social. Para las dimensiones ajuste organización persona y ajuste persona organización la distribución de los casos va desde el valor 0 hasta el valor 7.

Se puede observar que el promedio de las dimensiones *regulación* ($M=6,36$), *desarrollo* ($M=5,98$), *organización y entorno material* ($M=6,30$) y *organización y entorno social* ($M=7,37$) se ubica por encima de la media teórica, indicando que la mayoría de los trabajadores evaluaron de forma positiva su retribución económica, carga de trabajo, apoyo recibido por el personal directivo, y compañerismo. Los datos evidencian un número de 5 casos atípicos; de los cuales, 1 se ubica en la dimensión *Regulación* y 4 en la dimensión *Organización y Entorno Social*. Todos estos se ubican por debajo de la media, indicando que lo menos frecuente es presentar bajos niveles de calidad del contrato laboral, vías de promoción laboral y prevención de riesgos laborales.

Por su parte, los promedios para las dimensiones *ajuste organización persona* (M= 5,16), y *ajuste persona organización* (M= 5,86), se ubican por encima de la media teórica, indicando valores positivos de satisfacción de los trabajadores en cuanto a la evaluación que hacen de los valores de la organización, la medida en que esta satisface sus intereses, como también, si los trabajadores se adaptan a las políticas de los centros y asumen los valores de la dirección. Estos datos son consistentes con el hecho de que el único caso atípico se ubique por debajo de la media en la dimensión ajuste persona organización.

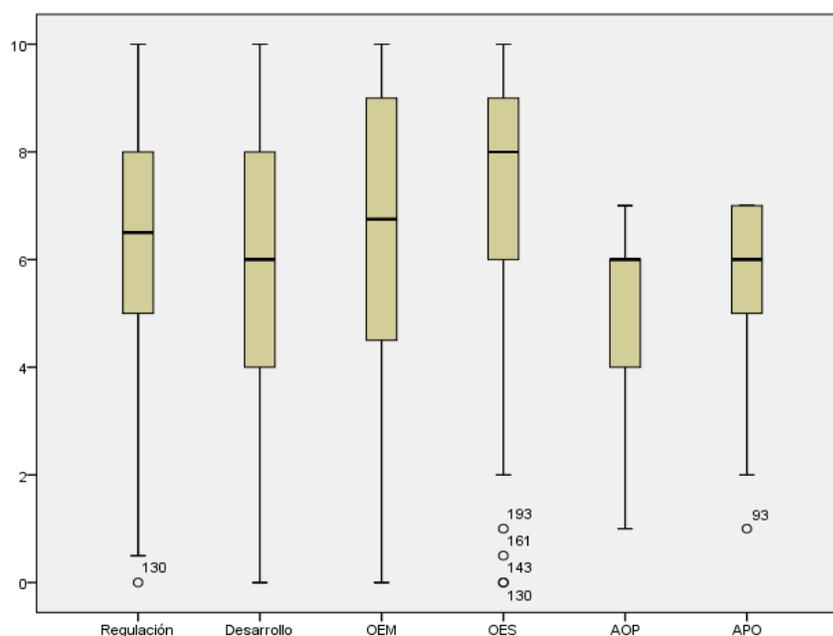


Figura 4 Gráfico de cajas y bigotes para condiciones y medio ambiente de trabajo.

6.1.3 Clima organizacional.

La figura 5 permite identificar los puntajes atípicos que alteran el comportamiento de la distribución normal de los puntajes de *clima organizacional*, la distribución de la misma va en un rango que va desde 1 a 5, donde valores bajos representan niveles más favorables de satisfacción con el clima de la organización y valores altos representan niveles mas favorables de satisfacción con el Clima organizacional.

Se puede observar que todas las dimensiones mostraron valores cercanos a la media por debajo, siendo estos: *conflicto* (M=2,73), *cooperación* (M=2,38), *desafío* (M=2,76), *estándares de desempeño* (M=2,96), *estructura* (M=2,50), *identidad* (M=2,03), *recompensa* (M=2,81),

relaciones (M=2,22) y *responsabilidad* (M=2,56). Esto indica que la mayoría de los trabajadores evaluaron como moderado el nivel de satisfacción con el Clima organizacional en sus distintas dimensiones.

Las distribuciones de todas las dimensiones muestran altos niveles de dispersión y la presencia de casos atípicos por encima de la media, distribuidos en todas las subescalas, con excepción de *estándares de desempeño* y *regulación*. Esto reitera que lo normal es que las personas reporten puntajes bajos en las distintas dimensiones del Clima organizacional.

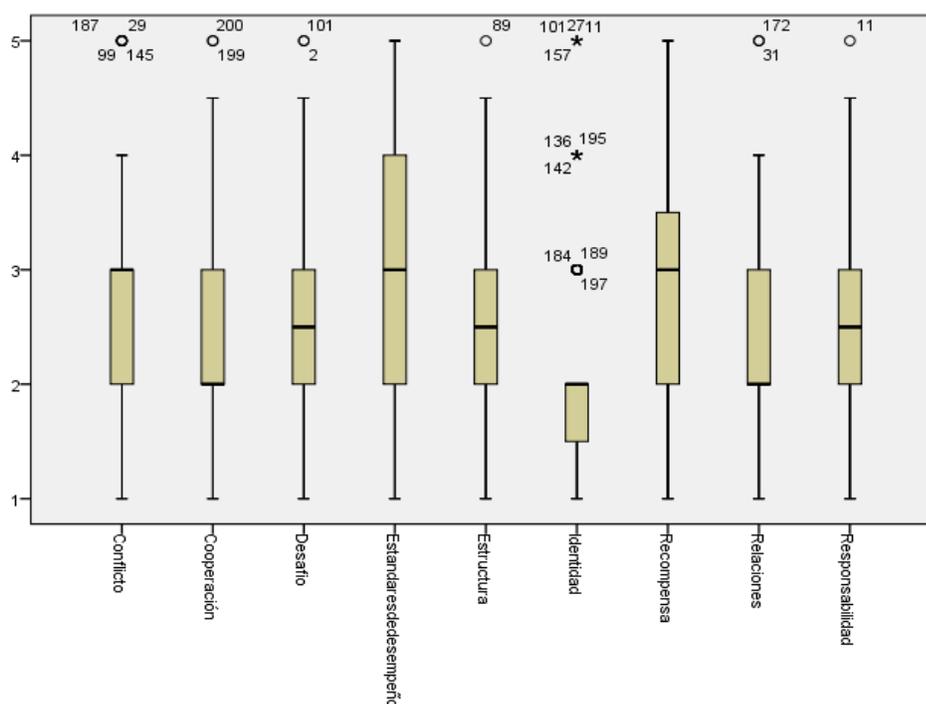


Figura 5 Gráfico de cajas y bigotes para clima organizacional.

6.2. Prueba de normalidad

Para los efectos de evaluar la normalidad de las distribuciones se procedió a aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la misma permitió conocer el contraste de las distribuciones observadas con la distribución teórica normal. En cada caso, se contrastó la hipótesis de normalidad para un p -valor de 0,05. De esta manera, para la aceptación (p -valor $\geq 0,05$) o rechazo (p -valor $< 0,05$) de la H_0 , para un 95% de confianza, por cada variable del estudio.

6.2.1 Bienestar Laboral General

En la tabla 2, se puede apreciar los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores para los distintos factores del *bienestar laboral general*.

De acuerdo con estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa en cuyo caso se sostiene que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distribuciones observadas del bienestar psicológico y el comportamiento de una distribución teórica normal (p -valor < 0,05).

Tabla 2.

Prueba de normalidad para el bienestar laboral general (n=200).

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Afectos	Competencias	Expectativas	Somatización	Desgaste	Alienación
N		200	200	200	200	200	200
Parámetros normales ^{a,b}	Media	5,21	5,68	5,69	2,97	3,19	2,31
	Desv. Típ.	1,681	1,385	1,216	1,965	1,893	1,687
Diferencias más extremas	Absoluta	,215	,237	,257	,213	,155	,226
	Positiva	,144	,170	,140	,213	,155	,226
	Negativa	-,215	-,237	-,257	-,159	-,124	-,219
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,045	3,352	3,638	3,016	2,196	3,194
P		,000	0,000	0,000	,000	,000	0,000

6.2.2 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

En la tabla 3, se puede apreciar los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores para los distintos factores de las *condiciones y medio ambiente de trabajo*.

De acuerdo con estos resultados, se acepta la hipótesis alternativa en cuyo caso se sostiene que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distribuciones observadas de Condiciones y medio ambiente de trabajo y el comportamiento de una distribución teórica normal (p -valor < 0,05).

Tabla 3. *Prueba de normalidad para las Condiciones y medio ambiente de trabajo (n=200).*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
N		200	200	200	200	200	200
Parámetros normales ^{a,b}	Media	6,36	5,98	6,30	7,37	5,36	6,04
	Desv. Típ.	2,360	2,720	2,884	2,288	1,949	1,538
Diferencias más extremas	Absoluta	,098	,097	,116	,138	,165	,205
	Positiva	,062	,070	,099	,125	,165	,205
	Negativa	-,098	-,097	-,116	-,138	-,165	-,181
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,389	1,365	1,638	1,958	2,338	2,902
P		,042	,048	,009	,001	,000	,000

6.2.3 Clima Organizacional

En la tabla 4, se puede apreciar los resultados obtenidos a partir del cálculo de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar el supuesto de normalidad en el caso de la distribución de los valores para los distintos factores de las *Clima organizacional*.

Los resultados, muestran que existen diferencias estadísticamente significativas entre las distribuciones observadas y el comportamiento de una distribución teórica normal, ya que los valores de significancia en todas las dimensiones es igual a 0 (p -valor < 0,05).

Tabla 4.
Prueba de normalidad para el clima organizacional (n=200).

	Parámetros normales		Diferencias más extremas			Z de Kolmogorov-	
	Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa	Smirnov	p
Conflicto	2,7	0,97	0,247	0,247	-0,158	3,49	0,000
Cooperación	2,3	0,77	0,211	0,211	-0,169	2,98	0,000
Desafío	2,7	0,81	0,141	0,141	-0,117	1,98	0,001
Estándares de desempeño	2,9	1	0,128	0,1	-0,128	1,81	0,003
Estructura	2,5	0,86	0,168	0,168	-0,108	2,38	0,000
Identidad	2	0,83	0,299	0,299	-0,236	4,23	0,000
Recompensa	2,8	0,82	0,164	0,164	-0,111	2,32	0,000
Relaciones	2,22	0,87	0,306	0,306	-0,219	4,32	0,000
Responsabilidad	2,5	0,83	0,195	0,195	-0,15	2,75	0,000

6.3. Análisis descriptivo

En el siguiente apartado se observan los valores para los estadísticos de tendencia central (media), variabilidad (rango y desviación típica) y forma de la distribución (asimetría y curtosis). Los estadísticos se exponen en tablas para las distintas variables.

Los puntajes que se reportan a continuación, para las distintas dimensiones de las escalas de *bienestar laboral general*, *condiciones y medio ambiente de trabajo* y *clima organizacional* corresponden al promedio de las opciones escogidas por los participantes en cada una de las escalas y subescalas. Se empleó esta estrategia con el fin de mantener la forma de la distribución, en cada caso, al tiempo que se mantiene el recorrido de los puntajes observados en la escala de puntajes para la respuesta original, donde un menor puntaje representa una menor presencia de la variable evaluada.

6.3.1. Bienestar Laboral General

Como se puede apreciar en la Tabla 5, la dimensión *afectos*, la cual va desde el rango de valores 1 al valor 7, con un promedio en torno a los valores altos (Media=5,21; MD=6), que indica

una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría negativa ($As = -.892$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 1.868$; $K = -.298$), lo cual indica que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser moderadamente variadas entre los trabajadores.

La dimensión *competencias*, la cual, abarca el rango de valores de 1 a 7, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 5,68$; $MD = 6$), indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría negativa ($As = -1,20$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 1.39$; $K = .997$), muestra que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser bastante consistentes entre los trabajadores.

La dimensión *expectativas* la cual, va desde el rango de valores 2 al valor 7, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 5,69$; $MD = 6$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría negativa ($As = -.94$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 1.22$; $K = .266$), muestra que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser moderadamente variadas entre los trabajadores.

La dimensión *somatización*, la cual, va desde el rango de valores 2 al valor 7, con un promedio en torno a los valores bajos ($Media = 2,97$; $MD = 2$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría positiva ($As = .66$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores altos. Los estadísticos muestran dispersión en su comportamiento ($D.T. = 1.97$; $K = -.863$), lo cual indica que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *desgaste*, la cual, va desde el rango de valores 2 al valor 7, con un promedio en torno a los valores bajos ($Media = 3,19$; $MD = 2,75$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría positiva

($As = ,53$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores altos. Los estadísticos muestran dispersión en su comportamiento ($D.T. = 1.90$; $K = -.91$), lo cual indica que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

Por último, la dimensión *alienación*, la cual, va desde el rango de valores 2 al valor 7, con un promedio en torno a los valores bajos media ($Media = 2,30$; $MD = 1,75$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de bienestar psicológico, cuyas medidas inconsistentes entre media y mediana como se evidencia en los niveles de asimetría positiva ($As = 1,30$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores altos. Los estadísticos muestran dispersión en su comportamiento ($D.T. = 1.66$; $K = -.716$), lo cual indica que las experiencias de bienestar psicológico pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

Tabla 5.
Estadísticos descriptivos de bienestar laboral general.

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Afectos	1	7	5,21	1,681	-,892	-,212
Competencias	1	7	5,68	1,385	-1,201	,997
Expectativas	2	7	5,69	1,216	-,943	,266
Somatización	1	7	2,97	1,965	,655	-,863
Desgaste	1	7	3,19	1,893	,527	-,906
Alienación	1	7	2,30	1,662	1,290	,716

6.3.2 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Como se puede apreciar en la Tabla 6, la dimensión *regulación*, la cual, va desde el rango de valores 0 al valor 10, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 6,36$; $MD = 6,50$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo cuyas medidas inconsistente entre media y mediana como se evidencia en los valores de asimetría negativa ($As = -,94$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 3,36$; $K = -.462$), lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *desarrollo*, la cual, va desde el rango de valores 0 al valor 10, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 5,98$; $MD = 6$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo cuyas medidas inconsistente entre media y mediana como se evidencia en los valores de

asimetría negativa ($As = -.31$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 2,72$; $K = -.812$), lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *organización y entorno material*, la cual, va desde el rango de valores 0 al valor 10, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 6,30$; $MD = 6,75$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo ($As = -.452$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 2,88$; $K = -.830$), lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *organización y entorno social*, la cual, va desde el rango de valores 0 al valor 10, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 7,37$; $MD = 8$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo ($As = -.452$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 2,29$; $K = 2,05$), lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *ajuste organización persona*, la cual, va desde el rango de valores 1 al valor 7, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 5,16$; $MD = 6$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo ($As = -.762$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 1,59$; $K = -.302$), lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *ajuste persona organización*, la cual, va desde el rango de valores 0 al valor 7, con un promedio en torno a los valores altos ($Media = 5,86$; $MD = 6$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles positivos de condiciones y medio ambiente de trabajo ($As = -.762$), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada ($D.T. = 1,22$; $K = 1,27$),

lo cual indica que las experiencias de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico						
Regulación	0	10	6,36	6,50	2,360	-,421	-,462
Desarrollo	0	10	5,98	6	2,720	-,310	-,812
OEM	0	10	6,30	6,75	2,884	-,452	-,830
OES	0	10	7,37	8	2,288	-,850	,205
AOP	1	7	5,16	6	1,585	-,762	-,302
APO	1	7	5,86	6	1,216	-1,170	1,269

6.3.3 Clima organizacional.

La dimensión *conflicto*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores moderados (Media=2,73; MD=3), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles moderados de *conflicto* (As= ,311), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,97; K=-,615), lo cual indica que las percepciones de *conflicto* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *cooperación*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores moderados bajos (Media=2,38; MD=2), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles moderados bajos de *cooperación* (As= ,861), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,77; K= 1,10), lo cual indica que las percepciones de *cooperación* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *desafío*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores altos (Media=2,72; MD=2,5), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles altos de *desafío* (As= ,276), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,812; K= -,293), lo cual indica que las percepciones de *desafío* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *estándares de desempeño*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores altos (Media=2,96; MD=3), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles altos de *estándares de desempeño* (As= -,118), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= 1,03; K= -,689), lo cual indica que las percepciones de *estándares de desempeño* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *estructura*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores moderados (Media=2,50; MD=2,5), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles moderados de *estructura* (As= -,306), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,866; K= -,360), lo cual indica que las percepciones de *estructura* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *identidad*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores bajos (Media=2,03; MD=2), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles bajos de *identidad* (As= 1,03), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,838; K= 1,92), lo cual indica que las percepciones de *identidad* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *recompensa*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores altos (Media=2,82; MD=3), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles altos de *recompensa* (As= ,246), indican que los casos atípicos son aquellos puntajes ubicados hacia los valores bajos. Los estadísticos muestran una dispersión moderada (D.T.= ,824; K= -,692), lo cual indica que las percepciones de *identidad* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *relaciones*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores bajos (Media=2,22; MD=2), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a

experimentar niveles bajos de *relaciones* ($As = ,701$). Los estadísticos de dispersión muestran homogeneidad en su comportamiento ($D.T. = ,872$; $K = ,375$), lo cual indica que las percepciones de *relaciones* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

La dimensión *responsabilidad*, mostró que las personas presentan valores entre 1 (“Muy de acuerdo”) y 5 puntos (“Muy en desacuerdo”) en la escala, con un promedio en torno a los valores moderados ($Media = 2,56$; $MD = 2,5$), que indica una tendencia por parte de los trabajadores encuestados a experimentar niveles bajos de *responsabilidad* ($As = ,409$). Los estadísticos de dispersión muestran heterogeneidad en su comportamiento ($D.T. = ,832$; $K = -,272$), lo cual indica que las percepciones de *relaciones* pueden ser muy variadas entre los trabajadores.

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos de clima organizacional (N=200).

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
Conflicto	1,000	5,000	2,72500	,971646	,311	-,615
Cooperación	1,000	5,000	2,37750	,777345	,861	1,099
Desafío	1,000	5,000	2,71500	,812141	,276	-,293
Estándares de desempeño	1,000	5,000	2,96250	1,029633	-,118	-,689
Estructura	1,000	5,000	2,50000	,865300	,306	-,360
Identidad	1,000	5,000	2,03000	,838220	1,029	1,916
Recompensa	1,000	5,000	2,81750	,823916	,246	-,692
Relaciones	1,000	5,000	2,22250	,872093	,701	,375
Responsabilidad	1,000	5,000	2,56000	,832083	,409	-,272

6.4. Análisis Correlacional.

6.4.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Bienestar Laboral General.

En la Tabla 8, se puede observar que la correlación de Spearman entre las distintas dimensiones de las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general es significativa, para un alfa de 0,05. En términos específicos, las dimensiones *afectos*, *competencias* y *expectativas* del bienestar laboral general muestran correlaciones positivas con todas las dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, encontrando coeficientes de correlación como: el de *competencias* con ajuste organización persona ($Rho = .675$; $p < 0.01$); el de *afectos* con ajuste organización persona ($Rho = .670$; $p < 0.01$); el de *afectos* y *regulación* ($Rho = .630$; $p < 0.01$), como se puede apreciar en la tabla 8. Por su parte, las dimensiones *somatización*, *desgaste* y *alienación*, presentan correlaciones negativas con todas las dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, siendo la dimensión de *alienación* la que presenta mayores niveles de correlación, seguidas de *desgaste*, y por último *alienación*.

Tabla 8.

Estadísticos de correlación de rangos ordenados de spearman entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y bienestar laboral general.

	Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	,630**	,631**	,608**	,573**	,670**	,498**
Competencias	,569**	,584**	,547**	,560**	,675**	,515**
Expectativas	,605**	,610**	,536**	,496**	,664**	,552**
Somatización	-,233**	-,226**	-,202**	-,175*	-,249**	-,194**
Desgaste	-,423**	-,391**	-,330**	-,336**	-,369**	-,297**
Alienación	-,527**	-,494**	-,471**	-,502**	-,522**	-,463**

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5. Análisis de Moderación

El presente apartado da a conocer el efecto moderador del Clima organizacional sobre la relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral general. Tal como se estipuló en párrafos anteriores, para cumplir con este objetivo, nuestra estrategia de análisis consistió en someter a un análisis segmentado de las relaciones entre las variables de estudio en función de los distintos grupos que se derivan de las variaciones de la variable moderadora propuesta, identificados como trabajadores por debajo de la media (TIM) y trabajadores por encima de la media (TSM). Dados los resultados, se dice que hay un efecto moderador de una dimensión del Clima organizacional en la relación original entre dos variables cuando los contrastes entre los datos segmentados muestran diferencias significativas en los valores de los estadísticos de correlación para las mismas variables en los grupos definidos por encima o por debajo de la media de cada dimensión. Para todos los contrastes se tomará como criterio de significación un nivel de 0.05.

6.5.1 Dimensión conflictos de clima organizacional

Los análisis que se presentan a continuación describirán las correlaciones que resultaron significativas para el grupo por debajo de la media con respecto al grupo por encima de la media en los niveles de conflictos, partiendo de los distintos factores de las condiciones y medio ambiente de trabajo con cada uno de las dimensiones del bienestar laboral general.

En la tabla 8, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las Condiciones y medio ambiente de trabajo con las de Bienestar Laboral general, según el nivel de conflicto correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Para

el grupo de trabajadores TSM se observó una relación inversamente proporcional entre el *desarrollo* y la *somatización* ($Rho = -.224$; $p < 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas de trabajadores TIM ($Rho = -.182$; $p > 0,05$). Lo que significa que para el grupo de TSM la relación es significativa y nos indica que las personas con mayores puntajes de *desarrollo* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos de conflicto, valores más bajos de *somatización*.

Se observan evidencias del efecto moderador de la dimensión conflicto en la relación entre la *organización y entorno material* de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observa una relación inversamente proporcional entre la *organización y entorno material* y la *somatización* ($Rho = -.239$; $p > 0,05$), que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM ($Rho = -.116$; $p < 0,05$). Lo que significa que las personas con mayores puntajes en *organización y entorno material* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en conflicto, valores más bajos en *somatización*.

Se observan evidencias de efectos moderadores de la dimensión conflicto en la relación entre el *ajuste persona organización* de las CYMAT y *somatización* de BLG. Para los TSM se observa una relación inversamente proporcional entre el *ajuste persona organización* y la *somatización* ($Rho = -.214$; $p < 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM ($Rho = -.128$; $p > 0.05$). Lo que significa que solo para el grupo TSM las personas con mayores puntajes de *ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en conflicto, valores más bajos en *somatización*.

Por último, se observan evidencias de efectos moderadores de la dimensión conflicto en la relación entre *ajuste persona organización* de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con la dimensión *desgaste* de bienestar laboral general. Para los TIM se observa una relación inversamente proporcional entre *el ajuste persona organización*, con el *desgaste* ($Rho = -.384$; $p < 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas de los TSM ($Rho = -.113$; $p < 0.05$). Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes en *ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en conflicto, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 9.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (conflictos).

Bienestar Laboral General	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,549**	,594**	,549**	,578**	,632**	,493**
	TSM	,656**	,640**	,599**	,532**	,673**	,413**
Competencias	TIM	,507**	,601**	,558**	,566**	,596**	,490**
	TSM	,608**	,562**	,493**	,553**	,730**	,489**
Expectativas	TIM	,519**	,565**	,490**	,498**	,586**	,583**
	TSM	,665**	,627**	,529**	,499**	,731**	,440**
Somatización	TIM	-,204*	-0,182	-0,116	-0,163	-,243*	-,214*
	TSM	-,234*	-,224*	-,239*	-0,176	-,230*	-0,128
Desgaste	TIM	-,515**	-,431**	-,264**	-,380**	-,423**	-,384**
	TSM	-,254**	-,291**	-,299**	-,232*	-,225*	-0,113
Alienación	TIM	-,517**	-,487**	-,428**	-,526**	-,617**	-,594**
	TSM	-,487**	-,467**	-,454**	-,472**	-,419**	-,309**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$

6.5.2 Dimensión Cooperación de clima organizacional

En la tabla 10, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las Condiciones y medio ambiente de trabajo con las de Bienestar Laboral general, según el nivel de cooperación correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Se observan evidencias de efectos moderadores de la cooperación en la relación entre *regulación*, *desarrollo*, *organización y entorno material*, *ajuste organización persona*, *ajuste persona organización*, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con la *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* ($Rho = -0.336$; $p > 0.05$), *desarrollo* ($Rho = -0.250$; $p < 0.05$), *organización y entorno material* ($Rho = -0.242$; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* ($Rho = -0.371$; $p < 0.05$), y *el ajuste persona organización* ($Rho = -0.320$; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM. Esto significa que solo para el grupo TSM las personas con mayores puntajes de *regulación*, *desarrollo*, *organización y entorno material*, *ajuste*

organización persona, y ajuste persona organización tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en cooperación, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 10.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (cooperación).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,579**	,650**	,580**	,605**	,634**	,475**
	TSM	,656**	,600**	,615**	,480**	,684**	,443**
Competencias	TIM	,553**	,601**	,585**	,554**	,610**	,449**
	TSM	,569**	,531**	,482**	,536**	,723**	,546**
Expectativas	TIM	,594**	,641**	,511**	,532**	,627**	,536**
	TSM	,596**	,538**	,554**	,412**	,677**	,486**
Somatización	TIM	-,117	-,145	-,140	-,144	-,123	-,036
	TSM	-,336**	-,250*	-,242*	-,162	-,371**	-,320**
Desgaste	TIM	-,337**	-,355**	-,229*	-,335**	-,298**	-,193*
	TSM	-,492**	-,369**	-,388**	-,294**	-,414**	-,336**
Alienación	TIM	-,430**	-,518**	-,467**	-,541**	-,494**	-,427**
	TSM	-,589**	-,438**	-,431**	-,436**	-,546**	-,467**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.3 Dimensión desafío de clima organizacional

En la tabla 11, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de desafío correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Se observan evidencias de efectos moderadores de desafío en la relación entre la *regulación*, *desarrollo*, *organización* y *entorno material*, y *ajuste persona organización*, de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la dimensión de *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* ($Rho = -.349$, $p > 0.05$), *desarrollo* ($Rho = -.367$; $p < 0.05$), *organización* y *entorno material* ($Rho = -.308$; $p < 0.05$), y *ajuste persona organización* ($Rho = -.211$; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TSM las personas con mayores puntajes de *regulación*, *desarrollo*, *organización* y *entorno*

material, ajuste organización persona, y ajuste persona organización tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en desafío, valores más bajos en *somatización*.

Por otro lado, se observan evidencias de efectos moderadores de desafío en la relación entre *ajuste persona organización*, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con la dimensión de *desgaste* de bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre el *ajuste persona organización* ($Rho = -.337$; $p < 0.05$), con la dimensión *desgaste*, que difiere del comportamiento de las respuestas de los TSM ($Rho = -.186$; $p > 0.05$). Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes de *ajuste organización persona* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en conflicto, valores más bajos en *desgaste*.

Tabla 11.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (desafío).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,541**	,568**	,536**	,564**	,647**	,532**
	TSM	,624**	,614**	,564**	,522**	,585**	,337**
Competencias	TIM	,480**	,554**	,515**	,559**	,662**	,531**
	TSM	,584**	,552**	,458**	,538**	,618**	,408**
Expectativas	TIM	,512**	,601**	,451**	,463**	,614**	,528**
	TSM	,605**	,562**	,531**	,489**	,633**	,461**
Somatización	TIM	-,109	-,116	-,097	-,177	-,197*	-,154
	TSM	-,349**	-,367**	-,308**	-,194	-,323**	-,211*
Desgaste	TIM	-,361**	-,310**	-,200*	-,410**	-,290**	-,337**
	TSM	-,435**	-,459**	-,393**	-,258*	-,407**	-,186
Alienación	TIM	-,450**	-,440**	-,413**	-,512**	-,394**	-,448**
	TSM	-,554**	-,511**	-,485**	-,465**	-,596**	-,399**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.4 Dimensión Estándares de desempeño de Clima organizacional

En la tabla 12, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de estándares de desempeño correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de

la media (TSM), Se observan evidencias de efectos moderadores de estándares de desempeño en la relación de todas las dimensiones para las Condiciones y medio ambiente de trabajo (*regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona, y ajuste persona organización*), con la dimensión de *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* (Rho= -.302; $p > 0.05$), *desarrollo* (Rho= -.328; $p < 0.05$), *organización y entorno material* (Rho= -.308; $p < 0.05$), *organización y entorno social* (Rho= -.240; $p < 0.00$), *ajuste organización persona* (Rho= -.329; $p < 0.05$), y *ajuste persona organización* (Rho= -.228; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización* que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TSM las personas con mayores puntajes de *regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona, y ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en estándares de desempeño, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 12.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (estándares de desempeño).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,495**	,554**	,557**	,442**	,583**	,429**
	TSM	,723**	,653**	,643**	,626**	,712**	,502**
Competencias	TIM	,493**	,623**	,537**	,495**	,641**	,462**
	TSM	,611**	,547**	,559**	,583**	,691**	,519**
Expectativas	TIM	,452**	,572**	,476**	,421**	,576**	,445**
	TSM	,686**	,597**	,566**	,487**	,708**	,581**
Somatización	TIM	-,125	-,053	-,057	-,068	-,094	-,094
	TSM	-,302**	-,328**	-,308**	-,240**	-,329**	-,228*
Desgaste	TIM	-,451**	-,366**	-,310**	-,331**	-,296**	-,276*
	TSM	-,366**	-,372**	-,337**	-,328**	-,378**	-,246**
Alienación	TIM	-,537**	-,534**	-,494**	-,481**	-,545**	-,586**
	TSM	-,504**	-,442**	-,461**	-,495**	-,499**	-,365**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.5 Dimensión Estructura de Clima organizacional

En la tabla 13, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de estructura de desempeño correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Se observan evidencias de efectos moderadores de estándares de estructura de desempeño en la relación de todas las dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo (*regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona y ajuste persona organización*), con *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* (Rho= -.454; $p > 0.05$), *desarrollo* (Rho= -.446; $p < 0.05$), *organización y entorno material* (Rho= -.486; $p < 0.05$), *organización y entorno social* (Rho= -.316; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* (Rho= -.345; $p < 0.05$), y *ajuste persona organización* (Rho= -.260; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TSM las personas con mayores puntajes de *regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona, y ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en estructura de desempeño, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 13. *Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (estructura).*

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,593**	,619**	,601**	,563**	,579**	,435**
	TSM	,686**	,630**	,644**	,559**	,777**	,536**
Competencias	TIM	,577**	,601**	,544**	,577**	,636**	,481**
	TSM	,539**	,525**	,582**	,517**	,715**	,520**
Expectativas	TIM	,569**	,635**	,480**	,501**	,657**	,533**
	TSM	,641**	,551**	,633**	,455**	,652**	,513**
Somatización	TIM	-0,106	-0,103	-0,019	-0,111	-,181*	-0,138
	TSM	-,454**	-,446**	-,486**	-,316**	-,345**	-,260*
Desgaste	TIM	-,410**	-,388**	-,260**	-,375**	-,361**	-,238**
	TSM	-,423**	-,384**	-,429**	-,266*	-,344**	-,316**
Alienación	TIM	-,573**	-,563**	-,443**	-,557**	-,591**	-,501**
	TSM	-,437**	-,385**	-,519**	-,416**	-,400**	-,382**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.6. Dimensión Identidad de Clima organizacional

En la tabla 14, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de identidad correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM).

Se observan evidencias de efectos moderadores de identidad en relación con cuatro de las seis dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo (*regulación, desarrollo, organización y entorno material, y ajuste organización persona*), con *somatización* de bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* ($Rho = -.234$; $p > 0.05$), *desarrollo* ($Rho = -.203$; $p < 0.05$), *organización y entorno material* ($Rho = -.184$; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* ($Rho = -.211$; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con menores puntajes en *regulación, organización y entorno material, y ajuste organización persona* tienden a reportar valores más altos en *somatización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en identidad, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 14. *Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (identidad).*

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,597**	,607**	,591**	,559**	,643**	,447**
	TSM	,615**	,609**	,484**	,497**	,647**	,504**
Competencias	TIM	,533**	,562**	,538**	,528**	,648**	,498**
	TSM	,546**	,526**	,382*	,526**	,648**	,405**
Expectativas	TIM	,552**	,569**	,490**	,429**	,608**	,515**
	TSM	,548**	,607**	,516**	,457**	,683**	,413**
Somatización	TIM	-,234**	-,203*	-,184*	-,144	-,211**	-,122
	TSM	-,132	-,254	-,116	-,192	-,170	-,268
Desgaste	TIM	-,375**	-,338**	-,271**	-,289**	-,299**	-,215**
	TSM	-,457**	-,473**	-,338*	-,335*	-,385*	-,406**
Alienación	TIM	-,478**	-,467**	-,416**	-,460**	-,455**	-,398**
	TSM	-,511**	-,477**	-,461**	-,436**	-,501**	-,516**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.7 Dimensión recompensa de clima organizacional

En la tabla 15, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de recompensa correspondiente al Clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Se observan evidencias de efectos moderadores de recompensa en la relación de condiciones y medio ambiente de trabajo (*regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona y ajuste persona organización*), con la dimensión de *somatización* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* ($Rho = -.263$; $p > 0.05$), *desarrollo* ($Rho = -.248$; $p < 0.05$), *organización y entorno material* ($Rho = -.247$; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* ($Rho = -.290$; $p < 0.05$), y *ajuste persona organización* ($Rho = -.222$; $p < 0.05$), con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TSM las personas con mayores puntajes de *regulación, desarrollo, organización y entorno material, ajuste organización persona y ajuste persona organización* tendieron a reportar

de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en recompensa, valores más bajos en *somatización*. Mientras que para el grupo de TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *organización y entorno social* ($Rho = -.211$; $p < 0.05$) con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes de *organización y entorno social* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en recompensa, valores más bajos en *somatización*.

Tabla 15.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (recompensa).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,632**	,613**	,605**	,644**	,610**	,486**
	TSM	,551**	,598**	,571**	,453**	,673**	,427**
Competencias	TIM	,614**	,589**	,546**	,604**	,591**	,476**
	TSM	,439**	,523**	,495**	,488**	,718**	,494**
Expectativas	TIM	,561**	,660**	,495**	,526**	,608**	,555**
	TSM	,593**	,543**	,545**	,441**	,694**	,493**
Somatización	TIM	-,155	-,142	-,116	-,211*	-,176	-,110
	TSM	-,263**	-,248*	-,247*	-,127	-,290**	-,222*
Desgaste	TIM	-,385**	-,370**	-,305**	-,434**	-,351**	-,209*
	TSM	-,427**	-,376**	-,327**	-,196*	-,324**	-,291**
Alienación	TIM	-,481**	-,458**	-,419**	-,529**	-,459**	-,371**
	TSM	-,496**	-,460**	-,478**	-,422**	-,524**	-,487**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.8 Dimensión relaciones de clima organizacional

En la tabla 16, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de relaciones correspondiente al clima organizacional para trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM). Se observa un efecto moderador de relaciones en la relación *ajuste persona organización de condiciones y medio ambiente de trabajo* con la dimensión *afectos* del bienestar laboral general.

Para los TIM se observó una relación directamente proporcional entre *ajuste organización persona* y *afectos* ($Rho = .514$; $p > 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas de los TSM ($Rho = .048$; $p > 0.07$). Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes de *ajuste organización persona* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en relaciones, valores más altos en *afectos*.

Se observan evidencias de efectos moderadores de relaciones en la relación entre *ajuste persona organización* de condiciones y medio ambiente de trabajo y la dimensión *competencias* de bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación directamente proporcional entre *ajuste persona organización* y la dimensión *competencias* ($Rho = .511$; $p > 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas de los TSM; $Rho = .226$; $p > 0.05$). Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes de *ajuste organización persona* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en relaciones, valores más altos en *competencias*.

Respecto a la dimensión *somatización* de bienestar laboral general se aprecia efectos moderadores de relaciones en 4 dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo *regulación*, *desarrollo*, *ajuste organización persona* y *ajuste persona organización*, con la dimensión de *somatización* de bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* ($Rho = -.196$; $p > 0.05$) *desarrollo* ($Rho = -.190$; $p > 0.05$); *ajuste organización persona* ($Rho = -.260$; $p > 0.05$); *ajuste persona organización* ($Rho = -.170$; $p > 0.05$), que difiere del comportamiento de las respuestas de los TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con menores puntajes en *regulación*, *desarrollo*, *ajuste organización persona* y *ajuste persona organización*, tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en relaciones, valores más bajos en *somatización*.

Seguidamente, se aprecian evidencias de efectos moderadores de relaciones en 4 dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo (*desarrollo*, *organización* y *entorno social*, *ajuste organización persona* y *ajuste persona organización*), con la dimensión de *desgaste* del bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *desarrollo* ($Rho = -.361$; $p < 0.05$), *organización* y *entorno social* ($Rho = -.281$; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* ($Rho = -.330$; $p < 0.05$), *ajuste persona organización* ($Rho = -.309$; $p < 0.05$) con la dimensión *desgaste*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con menores puntajes en *desarrollo*,

organización y entorno social, y ajuste organización persona tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en relaciones, valores más altos en *desgaste*.

Por último, se observa un efecto moderador de relaciones en la dimensión *ajuste persona organización de condiciones y medio ambiente de trabajo* con la dimensión de *alienación* del bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *ajuste persona organización* ($Rho = -.507$; $p < 0.05$), con la dimensión *alienación*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con mayores puntajes en *ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en relaciones, valores más bajos en *alienación*.

Tabla 16.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (relaciones).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,539**	,574**	,512**	,455**	,582**	,514**
	TSM	,616**	,510**	,510**	,420**	,593**	,048
Competencias	TIM	,487**	,537**	,507**	,485**	,557**	,511**
	TSM	,542**	,412**	,371**	,447**	,653**	,226
Expectativas	TIM	,564**	,560**	,516**	,479**	,617**	,528**
	TSM	,535**	,559**	,332*	,299*	,563**	,287*
Somatización	TIM	-,196*	-,190*	-,156	-,063	-,260**	-,170*
	TSM	-,128	-,082	-,100	-,193	-,061	-,062
Desgaste	TIM	-,354**	-,361**	-,243**	-,281**	-,330**	-,309**
	TSM	-,324*	-,178	-,269*	-,189	-,198	,009
Alienación	TIM	-,445**	-,438**	-,397**	-,415**	-,468**	-,507**
	TSM	-,457**	-,273*	-,354**	-,365**	-,410**	-,149

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

6.5.9 Dimensión responsabilidad de clima organizacional

En la tabla 17, se observan los resultados de las pruebas de moderación para la relación entre las distintas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las de bienestar laboral general, según el nivel de responsabilidad correspondiente al Clima organizacional para

trabajadores por debajo de la media (TIM) y para trabajadores por encima de la media (TSM), se observan evidencias de efectos moderadores de responsabilidad en la relación de todas las dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo (*regulación, desarrollo, organización y entorno material, organización y entorno social, ajuste organización persona y ajuste persona organización*), con las dimensiones *somatización y desgaste* de bienestar laboral general. Para los TSM se observó una relación inversamente proporcional entre la *organización y entorno material* (Rho= -0.397 ; $p < 0.05$), y *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas de trabajadores TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TSM las personas con mayores puntajes en *organización y entorno material* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes bajos en responsabilidad, valores más bajos en *somatización*.

. Mientras que en el grupo de TIM se observó una relación inversamente proporcional entre *regulación* (Rho= -0.223 ; $p < 0.05$), *desarrollo* (Rho= -0.237 ; $p < 0.05$), *organización y entorno social* (Rho= -0.193 ; $p < 0.05$), *ajuste organización persona* (Rho= -0.286 ; $p < 0.05$), *ajuste persona organización* (Rho= -0.195 ; $p < 0.05$) con la dimensión *somatización*, que difiere del comportamiento de las respuestas del grupo de TSM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con menores puntajes en *regulación, desarrollo, organización y entorno social, ajuste organización persona y ajuste persona organización* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en responsabilidad, valores más bajos en *somatización*.

Por último, se observan evidencias de efectos moderadores de responsabilidad en la relación *organización y entorno social* de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con la dimensión *desgaste* del bienestar laboral general. Para los TIM se observó una relación inversamente proporcional entre la *organización y entorno social* (Rho= -0.338 ; $p < 0.05$), con la dimensión *desgaste*, que difiere del comportamiento de las respuestas de trabajadores TIM. Lo que significa que solo para el grupo de TIM las personas con menores puntajes en *organización y entorno social* tendieron a reportar de forma más consistente que el grupo con puntajes altos en responsabilidad, valores más bajos en *desgaste*.

Tabla 17.

Estadísticos de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general según el tipo de clima organizacional (responsabilidad).

Bienestar Laboral general	Grupos	Condiciones y medio ambiente de trabajo					
		Regulación	Desarrollo	OEM	OES	AOP	APO
Afectos	TIM	,630**	,661**	,625**	,573**	,682**	,439**
	TSM	,577**	,529**	,526**	,467**	,612**	,512**
Competencias	TIM	,560**	,627**	,580**	,564**	,648**	,472**
	TSM	,571**	,462**	,459**	,497**	,707**	,522**
Expectativas	TIM	,560**	,621**	,528**	,507**	,619**	,514**
	TSM	,659**	,527**	,519**	,382**	,721**	,543**
Somatización	TIM	-,223*	-,237**	-,095	-,193*	-,286**	-,195*
	TSM	-,217	-,150	-,397**	-,043	-,153	-,110
Desgaste	TIM	-,393**	-,388**	-,211*	-,338**	-,381**	-,253**
	TSM	-,421**	-,302**	-,478**	-,198	-,284*	-,244*
Alienación	TIM	-,477**	-,506**	-,442**	-,464**	-,548**	-,433**
	TSM	-,563**	-,421**	-,491**	-,492**	-,451**	-,451**

Nota: se marcaron con negritas las correlaciones significativas que acusan la presencia de un efecto moderador de la variable Clima organizacional en la relación estudiada. El lector puede evidenciar que en una misma relación el nivel de significación del grupo de TIM es distinto al de los TSM.

* La correlación es significativa para un valor de $p < 0.05$.

** La correlación es significativa para un valor de $p < 0.01$.

VII. Discusión.

En función de dar respuesta al problema de investigación derivado de la literatura, se planteó dar respuesta de manera objetiva a la siguiente pregunta ¿cuáles son las cualidades de moderación del clima organizacional en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general en una muestra de trabajadores multiocupacionales de la gran caracas? siendo más específicos, la presente investigación busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la actual situación en cuanto al bienestar laboral general, las condiciones y medio ambiente de trabajo y el clima organizacional en una muestra de trabajadores multiocupacionales de La Gran Caracas?

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general?

¿Cuáles son las cualidades de moderación del clima organizacional en la relación entre condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general?

7.1.1 Bienestar Laboral general.

Los trabajadores presentaron niveles moderados altos en afectos; competencias; y expectativas. De modo inverso se presentaron bajos niveles de somatización y alienación; pero, niveles moderados bajos en desgaste; como se puede apreciar en la tabla 5; es decir que los trabajadores en la dimensión bienestar psicosocial presentaron valores moderados altos, lo cual, significa que los trabajadores en sus centros de trabajo actualmente siente niveles moderados altos de satisfacción, seguridad, competencia, motivación por el trabajo y rendimiento profesional. En cuanto a las sub-dimensiones somatización y alienación de la dimensión efectos colaterales, los trabajadores actualmente por causa de su trabajo presentaron bajos niveles de somatización y alienación, significando que existe pocas o ningún síntoma como trastornos digestivos, dolores de cabeza, mal humor, frustración entre otras. Por ultimo en la sub-dimensión desgaste de la dimensión efectos colaterales, los trabajadores actualmente por causa de su trabajo presentan niveles de moderados a bajos en desgaste, significando que existen ciertas conductas como sobrecarga de trabajo, desgaste emocional, agotamiento físico y cansancio mental se en la muestra de estudio.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Sulbaran (2014), pues las personas encuestadas reportaron altos niveles de BLG, que se traducen en puntajes altos de bienestar psicosocial y puntajes bajos de efectos colaterales del trabajo. Sin embargo, sí se mostraron niveles

moderados de desgaste, lo cual es lo mínimo a esperar considerando la situación actual por la que pasa Venezuela, pues como lo indica Vilorio (2017) en este país la motivación por el trabajo en los venezolanos ha bajado mucho ya que el sueldo mínimo no alcanza para cubrir las primeras necesidades, los contratos colectivos no son negociados ni atendidos como deben, y los compañeros de trabajo muchas veces no cumplen con los requisitos mínimos para realizarlo, lo cual desmotiva ampliamente a los trabajadores.

7.1.2 Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, se puede apreciar que los trabajadores percibieron de un modo propicio las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Siendo las más destacadas: regulación, desarrollo, organización y entorno material y organización y entorno social; seguidas de las dimensiones: ajuste organización persona y ajuste persona organización.

En las dimensiones regulación; desarrollo; organización y entorno material; y organización entorno social; los trabajadores presentaron niveles de moderados a altos, significando que valoran aspectos de sus centros de trabajo, tales como, organización general del trabajo, oportunidades para la formación continua, recursos materiales y técnicos, y compañerismo de manera moderada a alta.

Las dimensiones ajuste organización persona; y ajuste persona organización; indica que los trabajadores sienten que las organizaciones satisfacen sus intereses, se ajustan a sus aspiraciones, como también, se adaptan a las políticas de los centros, asumen los valores de la dirección y aceptan que les digan cómo hacer su trabajo de manera significativa.

Estos resultados concuerdan con lo sostenido por Justiniani (2015), en su investigación donde encontró que los trabajadores venezolanos se encuentran satisfechos con sus Condiciones y medio ambiente de trabajo.

7.1.3 Clima organizacional.

Los trabajadores perciben regulares-buenos niveles de conflicto, desafío, estándares de desempeño, estructura, recompensa, y responsabilidad, lo cual indica que las personas perciben un buen nivel de tolerancia a las opiniones de los demás compañeros, un buen sistema de rendimiento, metas alcanzar, buenos estándares de productividad en la organización, óptimos sistemas de procedimientos, reglas y tramites en la organización, un buen paquete de recompensas por el

esfuerzo de la labor, y un adecuado nivel de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Por otro lado, los trabajadores perciben regulares-deficientes niveles de cooperación, identidad, y relaciones, lo cual indica que, las personas sienten poca cooperación entre compañeros, poco sentimiento de pertenencia a la empresa y relaciones sociales deficientes con sus compañeros.

Esto concuerda con lo hallado por Barrueto y Seclen (2011), quienes evidenciaron un clima organizacional favorable en una muestra venezolana, específicamente respecto a comunicación, supervisión y autorrealización.

Por el contrario, los hallazgos contradicen lo sostenido por Barrios (2016), quienes encontraron que la percepción del clima organizacional en una muestra venezolana no fue satisfactoria.

7.2 Relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Laboral General.

Se pudo evidenciar una correlación alta y significativa entre todas las dimensiones de condiciones y medio ambiente de trabajo, con todas las dimensiones del bienestar laboral general, condición necesaria para probar la moderación que ejerce el clima organizacional.

Las dimensiones *afectos*, *competencias* y *expectativas* del bienestar laboral general mostraron correlaciones directamente proporcionales con todas las variables de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en especial con la dimensión de Ajuste organización Persona. Mientras que las dimensiones *somatización*, *desgaste* y *alienación*, presentan correlaciones inversamente proporcionales con todas las variables de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en especial con la dimensión Alienación.

Éstos resultados, concuerdan con los realizados por Bakker y Demerouti (2007) y López Crespo (2012), quienes también comprobaron la relación que existe entre los factores psicosociales de la organización y los procesos individuales asociados específicamente a la motivación (que para efectos del presente estudio incluye *afectos*, *competencias* y *expectativas*) y la salud (*somatización*, *desgaste* y *alienación*).

Estos hallazgos también han sido observados en investigaciones como la realizada por Sulbaran y Justiniani (2015), quienes dan evidencia de la relación que existe entre un conjunto de circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas,

judiciales y organizacionales en el marco de las cuales se desarrolla la actividad y las relaciones laborales con los factores más psicosociales y subjetivos de la experiencia laboral.

7.3 Análisis de moderación.

Al evaluar las diferencias entre las respuestas de los trabajadores con puntajes altos en las distintas dimensiones del clima organizacional y con bajos niveles de clima organizacional, se evidenció el efecto moderador de este constructo en la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general. En el mismo análisis destaca que las relaciones son estadísticamente significativas para ambos grupos en las distintas dimensiones tanto de las condiciones y medio ambiente de trabajo, como del clima Organizacional, explicando así por completo la dimensión **Somatización** de los trabajadores y algunos aspectos de la dimensión **Desgaste** de los trabajadores del Bienestar Laboral General.

Éstos hallazgos apoyan lo predicho por Midlej y Lorente (2009), quienes en su investigación hallaron que la variable práctica de recursos humanos y la variable clima organizacional tienen un impacto directo y estadísticamente significativo sobre la productividad investigadora; predijeron que probablemente el clima organizacional jugaba un rol moderador entre las prácticas de recursos humanos, y la productividad investigadora (que para efectos del presente estudio es similar con el bienestar Laboral general percibido), lo cual fue comprobado.

Los niveles bajos en los síntomas de somatización del bienestar laboral, se explican cuándo:

- La estructura de la empresa y las exigencias o metas están claras; a la vez que las condiciones y medio ambiente de trabajo son buenas.
- La recompensa es buena; siempre y cuando el método de trabajo, el ajuste organización persona, el ajuste persona organización y el entorno material son óptimos.
- La responsabilidad del trabajador es alta; siempre y cuando el método de trabajo, el ajuste organización persona, ajuste persona organización, y el entorno social son buenos.
- La cooperación en la empresa es buena y los desafíos/metastas son coherentes y alcanzables; siempre y cuando el método de trabajo, el ajuste persona organización, y el entorno material son buenos.
- Hay buena tolerancia en los conflictos (respeto a las opiniones de los demás); siempre y cuando el desarrollo en el trabajo (promociones laborales, apoyo de la directiva, autonomía en decisiones), y el entorno material son buenos

En síntesis unas buenas y bien definidas **estructuras, exigencias/desafíos, recompensas, responsabilidades, cooperación** y una buena tolerancia a **conflictos** (respeto por las opiniones de los demás); a la par con unas buenas **condiciones y medio ambiente de trabajo**, indican que los trabajadores experimentarán bajos síntomas de **somatización** como: dolores de cabeza, tensiones físicas y alteraciones del sueño por causa de su trabajo.

Estos resultados se ven apoyados por lo sostenido por Sartori y Delle Fave (2014) y Romero (2001), los cuales afirman que la sensación de experiencias óptimas asociadas al trabajo en general, proporcionan altos niveles de bienestar; tal y como se demuestra en la investigación presente, que se traducen en que los trabajadores están experimentando bajos niveles de somatización por causa de su trabajo cuando existe un clima organizacional favorable dentro de sus centros de trabajo.

De la misma forma, la presente investigación coincide y contribuye a completar los resultados que Contreras, Barbosa, Juárez, y Uribe (2010) hallaron en su investigación, los cuales afirman que el apoyo, la recompensa y el confort físico, se relacionan con la menor percepción de riesgo psicosocial; añadiendo la presente investigación que, de la misma forma las estructuras y jerarquías claras, las exigencias/desafíos coherentes y alcanzables, y la responsabilidad de los trabajadores, también contribuyen a disminuir los riesgos en la salud de los mismos, presentando menos síntomas de somatización como dolores, tensiones físicas y alteraciones del sueño.

En cambio, se evidenció que los síntomas de somatización aumentan cuando:

- La percepción de recompensa y el respeto en los grupos de trabajo son deficientes.
- La percepción de responsabilidad y servicios auxiliares son deficientes.
- Las percepciones de relaciones sociales, los métodos de trabajo, la motivación por el trabajo y la prevención de los riesgos laborales son deficientes.
- La percepción de tolerancia o respeto por las opiniones de los demás y la adaptación de los trabajadores a las políticas del centro son deficientes.

Por lo que, bajos niveles de **relaciones sociales e identidad** con la empresa acompañadas de unas condiciones y medio ambiente de trabajo pobres, explican altos niveles de **somatizaciones** por parte de los trabajadores. Al igual que unos niveles bajos de **recompensas** acompañadas de relaciones sociales deficientes; bajos niveles de **responsabilidad** acompañada de un mal entorno material; y una baja tolerancia a las opiniones de compañeros (**conflictos**) y un mal ajuste de la persona a su centro de trabajo, conllevará a que experimente altos niveles de somatización.

Este resultado es apoyado por Quintero (2014), quien sostiene que las relaciones sociales se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con el burnout, lo cual es congruente con los hallazgos del presente estudio ya que se muestran que los bajos niveles en relaciones sociales aumentan los síntomas negativos de la salud como la somatización.

De la misma forma concuerda con lo hallado por Sánchez (2011), quién afirma que el estrés laboral es asociado a falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales y sobrecarga laboral.

La otra dimensión de bienestar laboral general que se vio influenciada por efectos moderadores del clima organizacional y de las condiciones de trabajo, fue el desgaste (físico, mental y emocional) de los trabajadores, que es mayor cuando:

- Existen deficientes relaciones sociales con compañeros y/o jefes; a la vez que un pobre método desarrollo en el trabajo (tiempo de trabajo, organización, carga, retribución, calidad de contrato laboral, promociones laborales, apoyo del directivo, autonomía en decisiones), un bajo ajuste de la organización a la persona y un deficiente entorno material.
- Hay poca tolerancia o respeto a las opiniones de los demás trabajadores; a la vez que el ajuste persona organización presenta niveles bajos.
- Hay poco compromiso con el trabajo, y poca autonomía en las decisiones del mismo; como también, deficiente relaciones sociales.

De ésta forma, el **desgaste** de los trabajadores, es explicado por unas pobres **relaciones sociales**, un deficiente sentimiento de **responsabilidad**, un deficiente manejo de los **conflictos** en las organizaciones (tolerancia a opiniones de otros), y establecimiento ilógico o inalcanzable de metas o **desafíos** para el trabajador.

Estos resultados coinciden con los hallados por Dávila y Romero (2015) y Sánchez (2011), en su estudio acerca de la relación entre Burnout y Clima laboral, quienes afirman que a mayor agotamiento emocional (desgaste), peor percepción del clima laboral por parte de los trabajadores.

Finalmente cuando las relaciones sociales y el ajuste persona organización son deficientes, también se ve afectado el Bienestar Laboral General por una percepción de **afectos** o emociones negativas, baja percepción de **competencias o aptitudes** y una elevada **alienación**.

Estos resultados, se ven apoyados por la misma investigación de Dávila y Romero (2015), quienes encontraron que a mayor sentimiento de despersonalización (alienación), menor percepción de clima laboral.

VIII Conclusiones

De modo de ponerle fin a la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones partiendo de las teorías consultadas y los resultados dando respuesta a los objetivos de investigación, dando como resaltante lo siguiente:

- Los trabajadores exhibieron altos niveles de Bienestar Laboral General, siendo la dimensión *Desgaste* la que presenta mayores niveles respecto a las otras dimensiones de Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Los trabajadores mostraron buenos niveles de Condiciones y medio ambiente de trabajo, destacando el entorno social con niveles altos.
- Los niveles de clima organizacional fueron óptimos, sin embargo exhibieron bajos niveles de relaciones sociales y de identidad con la organización, lo cual entra en contradicción con los resultados del entorno social que se mostraron en las Condiciones y medio ambiente de trabajo (pudiendo deberse a que los trabajadores no perciben que los objetivos de las organizaciones no son compartidos con sus objetivos personales, como también, desinterés por mantener relaciones entre colaboradores por los altos índices de rotación que se están presentando actualmente dentro de las organizaciones e instituciones públicas).
- La correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y el bienestar laboral general presentó altos niveles en las dimensiones: *afectos, competencias y expectativas* del bienestar laboral general mostraron correlaciones directamente proporcionales con todas las variables de las condiciones y medio ambiente de trabajo; mientras que las dimensiones *somatización, desgaste y alienación*, presentan correlaciones inversamente proporcionales con todas las variables de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Al evaluar las respuestas de los participantes se evidenció un efecto moderador del tipo de clima organizacional sobre el efecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo al explicar el bienestar laboral general:
- Las relaciones son estadísticamente significativas en algunos casos para las personas que perciben un buen clima organizacional y en otros para las que perciben un deficiente clima organizacional, al explicar los síntomas de **somatización** del

bienestar laboral general que perciben los trabajadores con base en la satisfacción de estos con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

- Sólo para los que perciben un bajo Clima organizacional dentro de sus centros de trabajo las relaciones fueron significativas al explicar el **desgaste** de bienestar laboral general por parte de los trabajadores con base en la satisfacción de estos con las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Las relaciones también fueron significativas para las personas que percibieron unas deficientes relaciones sociales con sus compañeros, lo cual causa bajos niveles de afectos (emociones negativas), pobres competencias y/o aptitudes, como también, alienación por parte de las organizaciones.

En conclusión, si los trabajadores perciben unas buenos niveles de estructura, exigencias/desafíos, recompensas, responsabilidades, cooperación y una buena tolerancia a conflictos (respeto por las opiniones de los demás); tienden a experimentar buenos niveles de Condiciones y medio ambiente de trabajo, disminuyendo los síntomas de somatización (dolores, tensiones físicas, trastornos estomacales y alteraciones del sueño) por causa de su trabajo.

De la misma forma, se encontró que bajos niveles de relaciones sociales e identidad con la organización acompañadas de unas condiciones y medio ambiente de trabajo pobres, explican altos niveles de somatizaciones por parte de los trabajadores.

En cuanto al desgaste en los trabajadores, este fue explicado mediante unos niveles bajos de relaciones sociales, un deficiente sentimiento de responsabilidad, un deficiente manejo de los conflictos en las organizaciones (tolerancia a opiniones de otros), y el establecimiento ilógico o inalcanzable de metas o desafíos para el trabajador.

IX. Limitaciones y recomendaciones

La investigación se vio limitada por las variables implicadas en el presente estudio, por lo tanto se recomienda ampliar el estudio considerando nuevas variables que puedan afectar la relación estudiada, tales como los efectos del clima organizacional sobre el engagement de los trabajadores, como también, la relación entre el clima organizacional y la productividad.

- Por ultimo el presente estudio se limito a una investigación de carácter correlacional y cuantitativa. Por lo tanto para futuras investigaciones se recomienda considerar un nivel explicativo para alcanzar mayores niveles de validez.

Referencias

- Abdón, R. (2013). *Flow: una perspectiva dicotómica* (tesis Doctoral no publicada). Universidad de Barcelona, España.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (Tercera ed.). (M. Guerra Frias, Trans.) D.F, México: Manual Moderno.
- Anaya, L., y Salanova, C. (2012). *Disposición a Fluir en el Trabajo como Mediadora entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo y el Bienestar Psicológico de una muestra multiocupacional del Área Metropolitana*. (trabajo de grado). Universidad Metropolitana, Caracas.
- Arévalo, A. (2012). *Clima organizacional, Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico, en trabajadores de la empresa de comida rápida Wendy's del área Metropolitana de Caracas* (trabajo de Grado no publicado). Universidad Metropolitana, Caracas.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-561.
- Ashforth, B. E. (1985). *Climate formation: issues and extension*. *Academy of Management Review*, 4, 837- 847.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., y Peterson, M. F. (2000). *Handbook of organizational culture and climate*. ThousandOaks, CA: Sage.
- Barreto, G. y Seclen, L. (2011). *Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del hotel Paraíso* (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán: Chiclayo, Perú.
- Bakker, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65. Recuperado de <http://www.psicothema.es/pdf/3979.pdf>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309 – 328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L. y Ucros, M. (2014).. *Bienestar Laboral de los Docentes y Administrativos de la universidad de la Costa*. Universidad de la Costa, Colombia.
- Blanch, J. Sahagún, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622010000200007yscript=sci_arttext

-
- Boríssov, E., Zhamin, V. y Makárova, M. (2009). *Diccionario de Economía Política*. Recuperado de, <http://mijangos.byethost5.com/biblioteca/001diccionario.pdf?i=1>
- Brito, Y. y Jimenez, J. (2009). Evaluación del clima organizacional universitario. Universidad de Carabobo: Venezuela.
- Cann, A., Kuiper, N. (2014) Research on the role of humor in well-being and health. Europe`s, *Journal of Psychology*, 10(3,) 412 - 428.
- Casas, F., Rosicha, M. y Alsinet, C. (2000). El bienestar psicológico de los preadolescentes. *Revista Anuario de Psicología*, 31(2), pp. 73-86.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Contreras, F; Barbosa, D; Juárez, F. y Uribe A. (2010). Efectos del liderazgo y del Clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombiana del sector salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19, 2, 173- 182.
- Coronel, C. (2005). Bienestar psicológico: consideraciones teóricas. *Scribd*. Recuperado el 7 de Mayo del 2013 del sitio web <http://www.scribd.com/doc/40770421/Bienestar>
- Cooper, C. L., Cartwright, S. y Earley, P. C. (2001). *The International handbook of organizational culture and climate*. Chichester, England: John WileySons.
- Delgado, H. (2002). *Administración Estratégica*. México: Trillas.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Echevarría, K. E., y Ortega, R. S. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su genero. *Revista internacional administración y finanzas*, 10 (2), pp. 17-27.
- Federación de Psicólogos de Venezuela. (1981). Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela. *II Asamblea Nacional Ordinaria de la Federación de Psicólogos de Venezuela*. Recuperado de <http://fpv.org.ve/documentos/codigodeetica.pdf>
- Gaceta Oficial (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo*. Recuperado el 17 de Enero del 2018 de, <http://www.uneg.edu.ve/seguridadsalud/documentos/lopcymat.pdf>

-
- George, C. y Álvarez L. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. D.F, México: Pearson.
- Godoy, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit*, (10), pp. 82-88.
- Gómez, P., Hernández, J., Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Revista Scielo*, 19 (49).
- Gutiérrez, J (2016). *El Clima organizacional asociado al bienestar psicosocial en la PNC* (Tesis de grado). Universidad Tecnológica de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- Herrán, J. y Guijarro, I. (2015). *Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral de la Secretaria del Agua-Subsecretaria de la Demarcación Hidrográfica de Esmeraldas*. Universidad central del ecuador, Ecuador.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23 (3), 23-41. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>.
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Definiciones: Indicadores de la fuerza de trabajo - INE*. Recuperado de: <http://www.ine.gov.ve/anda4/index.php/catalog/9/download/65>
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, (2007). *Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo*. Caracas. Recuperado de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/regl_par_lopcymat.pdf
- Justiniani, J. (2015). *Relación entre Condiciones de Trabajo, Bienestar Psicológico Y Disposición a Fluir en el Trabajo en trabajadores de la construcción*. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao, España: Editorial Desclée DeBrouwer.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Editorial Martínez Roca.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo. (2005). *Gaceta Oficial de la republica Bolivariana de Venezuela, CXXXII(38.236), 10*. Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial de la republica Bolivariana de Venezuela. Retrieved from http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf
- Litwin y Stringer (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston EEUU: Harvard University Press.

-
- Mattié, J. (1991). El Proceso de trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida. *Revista de Economía*, 9, 77-106..
- Midlej, M., y Lorente, J. (2009). Prácticas de recursos humanos y productividad: el efecto moderador y mediador del clima organizacional. *Universidad de Salamanca*, 01-23.
- Neffa, J. (2002) *¿Qué son las Condiciones y medio ambiente de trabajo?* Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Millán, A. (2015) *Condiciones y medio ambiente de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios*. Trabajo de Grado no publicado. Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Millán, A., Calvanese, N. y, D´Aubeterre, M. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones y medio ambiente de trabajo (qCT) en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 6 (2), 28-52.
- Millán, A., y D´Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 52-71. Recuperada de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3672741>
- Norageda, C. (s.f.). Encuesta de autovaloración de las Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Recuperado el 17 de Enero de 2018 de, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_182.pdf
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- OIT (2014). *Educación Obrera para el Trabajo Decente*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de, <http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERESyCACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e008>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

-
- Organización Mundial de la Salud. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Parra, S. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de bienestar laboral general en una muestra venezolana del área metropolitana de Caracas*. Tesis de grado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Pérez, F. (s.f.). Evaluación de las Condiciones y medio ambiente de trabajo: el método L.E.S.T. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: España*. Recuperado de, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_175.pdf.
- Rodgers, G. Lee, E., Swepston, L. y Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Organización internacional del trabajo, Ginebra. Recuperado el 23 de Enero del 2018 de, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf
- Rojas, M. (2003). *Técnicas Estadísticas Paramétricas y No Paramétricas Equivalentes: Resultados Corporativos por Simulación* (Tesis de grado). Escuela Superior Politécnica Del Litoral, Guayaquil.
- Romero, J. (2001). *Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública* (Tesis de grado). Instituto Valenciano de Estudios en Salud Pública: España.
- Romero, A., Brustad, R. y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(4) pp. 31-52.
- Romero, A.; Brustad, R y García, A. (2017). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, España.
- Ryff, C. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. National Library of Medicine, Usa. Recuperado de <http://www.karger.com/Article/FullText/353263>
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. Palaci, *Psicología de la Organización* (págs. 349-376). Madrid: Pearson - Prentice Hall.

-
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera* (Tesis de grado). Universidad Abierta Interamericana: Argentina.
- Seligman, M. (2016). *Florecer: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. D.F, Mexico: Oceano.
- Seligman, M.E.P. (1999). The presidents address. APA.1998. Annual Report. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Vergara.
- Sulbarán, D. y Justiniani, J. A. (2015). *Relación entre Condiciones y medio ambiente de trabajo, bienestar psicológico y disposición a fluir en el trabajo en trabajadores de la construcción*. (Trabajo de grado), Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Sulbaran, D. (2014). *Disposición a Fluir en el trabajo y Bienestar Laboral General en una muestra Multi-ocupacional Venezolana*. Universidad Central de Venezuela: Caracas.
- Sulbarán, D., Contreras, S. y Guevara, M. (2014). *Relación entre las Condiciones y medio ambiente de trabajo, el bienestar psicológico, la disposición a fluir en el trabajo y el tipo de relación laboral* (Tesis de grado). Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Villarroel, C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santiago de Quero provincia de Tungurahua* (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato: Ecuador.
- Viloria, C. (2016, 6 de Julio). La motivación laboral en el sector publico venezolano. *Banca y Negocios*, Venezuela. Recuperado de <http://www.bancaynegocios.com/la-motivacion-laboral-en-el-sector-publico-venezolano/>
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective. *Journal of work and organizational psychology*, 29(3), 99-106. doi:10.5093/tr2013a15

Anexos.

Instrumentos.

DATOS PERSONALES

A continuación se le solicita información con relación a factores psicosociales laborales fundamentales. En cada caso deberá suministrar la información requerida. En este sentido, deberá escoger entre las opciones de respuesta dispuestas; bien sea, marcando con una X en una categoría o escribiendo en el espacio correspondiente.

Identificación:	Edad:	Sexo:		Femenino	Nivel de instrucción:		Bachillerato
				Masculino			TSU
Profesión:							Licenciatura
							Especialización
Cargo:							Maestría
							Doctorado
Antigüedad:		Condición contractual:		Fijo	Tipo de institución:		Pública
				Contratado			Privada

Cuestionario de Clima organizacional.

El presente instrumento permitirá conocer su percepción acerca de algunos aspectos relevantes de su organización, con el fin de evaluar el clima organizacional. Agradecemos leer cada pregunta y contestar de acuerdo a su más honesta opinión. Le garantizamos que la información obtenida con este cuestionario recibirá tratamiento confidencial.

Cuestionario de medición de clima organizacional.						
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En esta organización las tareas están claramente definidas.					
2	En esta organización existe poca confianza en los juicios individuales y casi todo se verifica dos veces.					
3	Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño de trabajo.					
4	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.					
5	Entre la gente de esta organización pertenece una atmosfera amistosa.					
6	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización.					
7	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.					
8	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
9	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					
10	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
11	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
12	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					

13	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.						
14	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.						
15	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, de resto, yo soy responsable por el trabajo que realizo.						
16	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.						
17	Cuando cometo un error me sancionan.						
18	En esta organización tenemos que tomar ocasionalmente grandes riesgos para estar delante de la competencia.						
19	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.						
20	Me siento orgulloso de nuestro desempeño.						
21	En esta organización se causa buena impresión uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.						
22	Siento que soy miembro de un equipo que trabaja bien.						
23	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.						
24	Nuestra directiva muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.						
25	La filosofía de la organización enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.						
26	Esta organización ha tomado riesgo en los momentos oportunos.						
27	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.						
28	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.						
29	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.						
30	Las relaciones de la gerencia con los empleados tienden a ser agradables.						
31	Si me equivoco, las cosas van mal con mis supervisores.						
32	Siento que hay poca lealtad por parte del personal hacia la organización.						
33	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.						
34	A mis superiores les gusta que haga bien mi trabajo sin tener que estar verificándolo con ellos.						
35	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas.						
36	Aquí los directivos se arriesgan por una buena idea.						
37	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.						
38	La gerencia piensa que si las personas están contentas, la productividad marchará bien.						
39	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.						
40	La gerencia siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos.						
41	Conozco claramente las políticas de la organización.						
42	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.						
43	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.						
44	La filosofía de nuestra directiva es que si hacemos las cosas lentas pero eficientemente, a largo plazo progresaremos más.						
45	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.						
46	La actitud de nuestra gerencia es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.						
47	Para hacer las cosas en esta organización no se requiere de mucho papeleo.						
48	En esta organización hay muchísimas críticas.						
49	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente uno en el otro.						
50	La filosofía de nuestra directiva enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.						
51	La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar.						
52	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.						
53	EN esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor empleado ascienda.						

Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1		2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1		2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1		2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1		2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1		2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1		2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1		2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1		2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1		2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1		2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo.

Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi cumplimiento de las normas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo Laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción Laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	

Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Factor de Efectos Colaterales

Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Alteraciones de Sueño	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Cansancio mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal Humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7	
Trato distante	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

