

Factores Psicosociales y Organizacionales Asociados al Clima Laboral y al Bienestar Organizacional en Trabajadores de Diversos Sectores Productivos

Psychosocial and Organizational Factors Associated with Organizational Climate and Well-Being Among Workers in Various Productive Sectors

González-Pérez, L.G.¹, Torres-Ramos, N.V.²; García-Mares, M.L.³; Carrera-Barraza, B.⁴

Datos de Adscripción:

¹ ✉ González Pérez, Laura Georgina

Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico Superior de Lerdo.

Ciudad Lerdo, Durango. México.

ROR ID: <https://ror.org/00davry38>

ROR ID: <https://ror.org/04bjtbt12>

laura.gp@itslerdo.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3443-3990>

² Torres Ramos, Nancy Victoria

Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico Superior de Lerdo.

Ciudad Lerdo, Durango. México.

ROR ID: <https://ror.org/00davry38>

ROR ID: <https://ror.org/04bjtbt12>

nancy.tr@itslerdo.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8419-4841>

³ García Mares, Martha Liliana

Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico Superior de Lerdo.

Ciudad Lerdo, Durango. México.

ROR ID: <https://ror.org/00davry38>

ROR ID: <https://ror.org/04bjtbt12>

martha.gm@itslerdo.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2489-035X>

⁴ Carrera Barraza, Brenda

Tecnológico Nacional de México - Instituto Tecnológico de Torreón, Ciudad

Torreón, Coahuila. México

ROR ID: <https://ror.org/00davry38>

brenda.cb@torreon.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0006-5533-9687>

Resumen - El objetivo de la presente investigación fue identificar los factores que influyen en la percepción del clima laboral y el bienestar organizacional de los trabajadores, tomando como referencia la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría bifactorial de Herzberg y el modelo de Demandas y Recursos laborales. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo integrada por 83 trabajadores pertenecientes a diversos sectores productivos. Para la recolección de información se utilizó un instrumento conformado por 48 variables cuantitativas continuas evaluadas mediante una escala de 0 a 100 puntos y 6 variables nominales. El análisis incluyó estadística descriptiva mediante límites superior e inferior (N+ y N-) y correlación de Pearson. Los resultados evidenciaron asociaciones positivas entre el bienestar físico, el ambiente laboral, el apoyo organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, se identificaron fortalezas relacionadas con el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la estabilidad laboral y el reconocimiento, mientras que las principales áreas de oportunidad se concentraron en la

gestión del estrés, el apoyo psicológico y la promoción de la salud mental. Se concluye que el clima laboral es una construcción multidimensional determinada por la interacción de factores físicos, organizacionales y psicosociales. El fortalecimiento de estrategias orientadas al bienestar integral, el reconocimiento laboral y la prevención de riesgos psicosociales pueden contribuir a mejorar la calidad del entorno de trabajo y el desempeño organizacional.

Palabras Clave - Bienestar, Clima laboral, estrategias organizacionales, satisfacción personal.

Abstract - The objective of this research was to identify the factors influencing workers' perceptions of work climate and organizational well-being, drawing on Maslow's hierarchy of needs, Herzberg's two-factor theory, and the Job Demands-Resources (JD-R) model. The study followed a mixed-methods approach, with a correlational level of analysis and a cross-sectional design. The sample consisted of 83 workers from various production sectors. Data were collected using an instrument composed of 48 continuous quantitative variables, assessed on a 0-to-100-point scale, and 6 nominal variables. The analysis included descriptive statistics based on upper and lower limits (N+ and N-) and Pearson correlation. The results showed positive associations between physical well-being, work environment, organizational support, and job satisfaction. Strengths were also identified in teamwork, adaptability, job stability, and recognition, while the main areas for improvement centered on stress management, psychological support, and mental health promotion. It is concluded that the work climate is a multidimensional construct shaped by the interaction of physical, organizational, and psychosocial factors. Strengthening strategies aimed at holistic well-being, employee recognition, and the prevention of psychosocial risks may help improve the quality of the work environment and overall organizational performance.

Keywords - Organizational strategies, Personal satisfaction, Well-being, Workplace climate

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales reconocen al capital humano como un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la competitividad. En este contexto, el bienestar de los trabajadores ha adquirido especial relevancia, debido a que las condiciones laborales influyen directamente en el desempeño, la satisfacción y la permanencia del personal.

El clima laboral trasciende las condiciones físicas del trabajo e incorpora factores psicosociales relacionados con la comunicación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Diversos estudios han demostrado que estos elementos influyen en la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral y en su nivel de compromiso organizacional. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2024), aspectos como la sobrecarga laboral, la limitada autonomía y otras condiciones adversas pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados, repercutiendo en su productividad y calidad de vida.

Aunque históricamente la motivación laboral se ha asociado principalmente con incentivos económicos, la evidencia reciente destaca la importancia de factores vinculados al bienestar emocional y social. En este sentido, el reconocimiento, la valoración del desempeño, la participación y el sentido de pertenencia se han consolidado como elementos fundamentales para fortalecer la satisfacción laboral. Por ello, las organizaciones que integran estrategias orientadas tanto a la compensación económica como al bienestar integral de sus colaboradores tienden a favorecer ambientes laborales más saludables, mayores niveles de compromiso y un mejor desempeño organizacional.

1.1 Bienestar Laboral

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud/World Health Organization (2024), todas las personas tienen derecho a desempeñarse en un entorno laboral seguro y saludable. Además de proteger la integridad física de los trabajadores, un ambiente de trabajo adecuado debe contribuir al bienestar mental, brindar estabilidad económica y favorecer aspectos como la confianza, el sentido de propósito, la satisfacción personal y la inclusión social.

Jiménez y Hernández (2013) plantean que la salud laboral debe entenderse desde una perspectiva integral, en la que el objetivo no consiste únicamente en evitar daños físicos o psicológicos asociados al trabajo, sino también en generar condiciones que promuevan el bienestar de los trabajadores. Bajo este enfoque, un entorno laboral saludable requiere algo más que la disminución de factores estresantes; demanda la presencia de elementos organizacionales que favorezcan la interacción positiva, el apoyo mutuo, la participación colectiva y un liderazgo capaz de proporcionar seguridad y orientación. En consecuencia, el bienestar en el trabajo se configura como un componente esencial de la salud laboral y como un factor que contribuye al adecuado desempeño de las personas dentro de la organización. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud/World Health Organization (OMS, 2024), diversos factores presentes en el entorno laboral pueden constituir riesgos para la salud mental de los trabajadores. Entre ellos destacan las deficiencias relacionadas con el aprovechamiento de las competencias del personal, la sobrecarga de actividades, los ritmos intensivos de

trabajo y la insuficiencia de recursos humanos. Asimismo, la exposición a jornadas extensas o poco flexibles, la limitada autonomía para tomar decisiones sobre las tareas asignadas y la existencia de condiciones físicas inadecuadas pueden afectar negativamente el bienestar psicológico.

La OMS (2024) también señala que determinados elementos organizacionales incrementan la vulnerabilidad de los empleados, tales como culturas institucionales que toleran conductas inapropiadas, estilos de supervisión autoritarios, escaso apoyo entre compañeros de trabajo y situaciones de violencia, acoso o hostigamiento. De igual manera, la presencia de prácticas discriminatorias, la ambigüedad en las funciones laborales y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional pueden generar estrés y afectar la satisfacción laboral.

Adicionalmente, la incertidumbre respecto a la estabilidad en el empleo, las percepciones de remuneración insuficiente, la falta de inversión en el desarrollo de competencias y los conflictos derivados de la dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares son identificados como factores que pueden repercutir de manera significativa en la salud mental de la población trabajadora (OMS, 2024).

1.2 Teorías

La motivación laboral ha sido ampliamente estudiada dentro del campo de la administración y el comportamiento organizacional, debido a su influencia en el desempeño, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. A través de distintas teorías, diversos autores han intentado explicar los factores que impulsan a las personas a actuar y mantenerse comprometidas dentro de una organización.

Una de las teorías más reconocidas es la propuesta por Abraham Maslow, quien establece que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de cinco niveles: fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. De acuerdo con esta teoría, conforme una necesidad es satisfecha, surge una nueva necesidad de nivel superior. Dentro del ámbito laboral, esta propuesta permite comprender que los trabajadores no solo buscan estabilidad económica, sino también reconocimiento, pertenencia y crecimiento personal (Maslow, 1943).

Por otra parte, Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores, también conocida como teoría bifactorial. Este autor distingue entre factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos, como el salario, las condiciones de trabajo y la supervisión, no generan motivación por sí mismos, pero su ausencia puede provocar insatisfacción. En cambio, los factores motivacionales, relacionados con el reconocimiento, el logro y el desarrollo profesional, son los que favorecen la satisfacción y el compromiso laboral (Herzberg, 2003).

Asimismo, la teoría de las Demandas y los Recursos Laborales (DRL) se ha consolidado como uno de los enfoques más utilizados para el estudio del comportamiento organizacional debido a su capacidad de adaptación a diversos contextos ocupacionales. Este modelo plantea que las características presentes en cualquier puesto de trabajo pueden agruparse en dos grandes dimensiones: las demandas laborales y los recursos laborales, lo que permite su aplicación en diferentes sectores productivos y profesiones (Bakker y Demerouti, 2013).

Las demandas laborales comprenden aquellos elementos inherentes al trabajo que exigen un esfuerzo continuo por parte del trabajador, ya sea de naturaleza física, mental, emocional o social. Entre ellas pueden encontrarse la presión derivada de las responsabilidades laborales, la carga de trabajo o la necesidad de mantener interacciones complejas con clientes y usuarios. Aunque estas exigencias no constituyen necesariamente factores negativos, pueden generar consecuencias adversas cuando su intensidad supera la capacidad de recuperación o adaptación de las personas, favoreciendo la aparición de desgaste físico y psicológico.

Es así que los recursos laborales incluyen aquellos elementos del entorno organizacional que facilitan el desempeño de las actividades, contribuyen al logro de los objetivos institucionales y favorecen el desarrollo de competencias individuales. De la misma forma, estos recursos pueden actuar como mecanismos de apoyo que ayudan a disminuir el impacto de las demandas laborales y promueven procesos de aprendizaje, crecimiento profesional y motivación. Aspectos como la autonomía, el apoyo de los supervisores, la retroalimentación y las oportunidades de desarrollo constituyen ejemplos de recursos que fortalecen la experiencia laboral de los trabajadores.

De acuerdo con este enfoque, la relevancia de determinadas demandas o recursos puede variar en función de la naturaleza de cada ocupación. Mientras que en actividades de carácter operativo suelen predominar las exigencias físicas, en profesiones especializadas adquieren mayor importancia los requerimientos cognitivos y las demandas asociadas al procesamiento de información y la toma de decisiones. Esta flexibilidad ha permitido que la teoría DRL sea ampliamente utilizada para analizar fenómenos relacionados con el bienestar, la motivación y la salud ocupacional en distintos contextos laborales (Bakker y Demerouti, 2013).

1.3 Casos de organizaciones

Belaides y Passo (2023) presentan una investigación de microempresa del sector servicios en Barranquilla, Colombia; dentro de los resultados se destaca que los salarios y sueldos son la principal fuente de motivación de los trabajadores, sin embargo, un pequeño porcentaje de ellos (17%) manifiesta que hay otras fuentes motivacionales como estabilidad laboral, reconocimiento, ascensos. Siendo este factor necesario para la obtención de metas propuestas por la empresa, también se expone que tener un programa de incentivos subiría los niveles motivacionales tendientes a mantener o aumentar la calidad en el trabajo.

En su investigación, Madero (2019) presenta, dentro de sus resultados, específicamente en la prueba de regresión múltiple, que los incentivos no monetarios con mayor impacto para los trabajadores son la solidaridad y la relación con superiores y compañeros.

II. PARTE TÉCNICA DEL ARTÍCULO

2.1 Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance correlacional y diseño transversal. Este enfoque permitió integrar información cuantitativa y cualitativa para obtener una comprensión más amplia del fenómeno estudiado. De acuerdo con Creswell y Plano Clark (2018), los métodos mixtos facilitan tanto el análisis de relaciones entre variables como la interpretación de los resultados desde el contexto de los participantes.

La muestra estuvo conformada por 83 trabajadores pertenecientes a diversos sectores productivos, principalmente industrial (51.8%), comercial (19.3%), servicios (4.8%), construcción (3.6%) y salud (3.6%), además de otros sectores como minería, transporte y logística, y financiero. Esta diversidad favoreció la inclusión de distintas realidades organizacionales.

Para la recolección de información se utilizó un instrumento previamente validado integrado por 54 variables, de las cuales 48 fueron cuantitativas continuas (89%) evaluadas mediante una escala de 0 a 100 puntos, y 6 nominales (11%) orientadas a caracterizar a los participantes mediante variables como edad, género, sector económico, afiliación sindical, puesto de trabajo y lugar de residencia. La combinación de ambos tipos de información permitió identificar patrones estadísticos y complementar su interpretación mediante elementos descriptivos del contexto laboral.

2.2 Características del Instrumento aplicado en la investigación

La obtención de la información se realizó mediante un instrumento de medición estructurado específicamente para la investigación, el cual fue aplicado a la muestra seleccionada. Dicho instrumento estuvo conformado por 54 variables, de las cuales seis correspondieron a variables categóricas de carácter nominal y cuarenta y ocho a variables cuantitativas continuas. Estas últimas fueron evaluadas a través de una escala de intervalo con valores comprendidos entre 0 y 100 puntos, lo que permitió medir el grado de percepción de los participantes respecto a los diferentes indicadores considerados en el estudio.

Con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 40 participantes. Para este análisis se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, calculado a través del software estadístico SPSS (versión 31). Este coeficiente permite estimar la consistencia interna del instrumento, al analizar el grado de correlación existente entre los ítems y verificar si estos miden de manera coherente un mismo constructo.

El resultado obtenido fue un Alfa de Cronbach de 0.949, valor que se interpreta como un nivel de consistencia interna altamente satisfactorio, al encontrarse cercano al límite superior de la escala (0 a 1). En así que, se puede afirmar que los ítems presentan una elevada homogeneidad, lo que respalda la confiabilidad del instrumento para su uso en el desarrollo de la investigación. En la Figura 1 se muestra este resultado.

Figura 1
Resultado Alpha de Cronbach

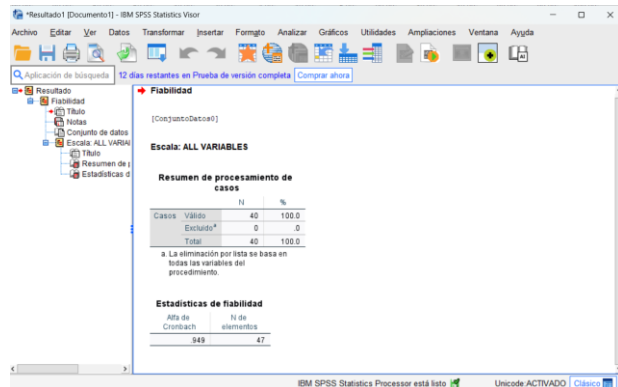
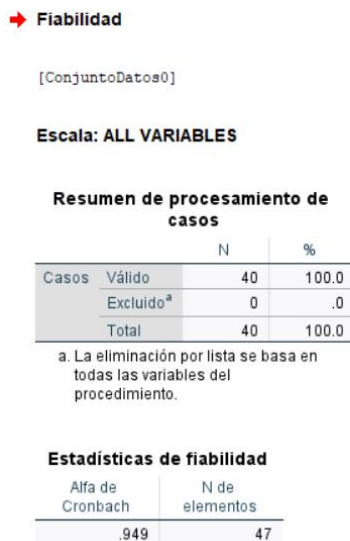


Figura 2
Fiabilidad



2.3 Características de la muestra

La muestra estuvo conformada por 59 hombres y 24 mujeres, entre las edades de 18 y 54 años. 25 de los trabajadores están afiliados a un sindicato y 58 no están afiliados. El lugar de residencia: 56 viven en Gómez Palacio, Durango. 10 viven en Torreón, Coahuila. Y 17 en Lerdo, Durango.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra el límite superior (N+), estimado en 81.76. Este valor fue determinado a partir de los parámetros estadísticos de la muestra, específicamente una media de 65.24 y una desviación estándar de 16.52. Con base en estos valores, se derivan los siguientes resultados:

Tabla 1
Límite superior N+.

Operacionalización	Media*	Desvest*	N+
Das las gracias cuando recibes algún favor	93.06	21.35	114.41
Conoces al gerente general o al director general de tu empresa	79.65	34.10	113.75
Llegas temprano al trabajo	87.50	25.15	112.66
Te agrada que tu jefe reconozca lo que estás haciendo	85.77	25.91	111.68
La empresa te proporciona equipo de protección personal	75.29	34.69	109.99
Te gusta trabajar en equipo	87.84	21.45	109.30
Mantienes tu área de trabajo limpia	89.59	19.60	109.19
Tienes estabilidad laboral en tu puesto de trabajo	83.87	24.60	108.48
Te adaptas fácilmente a los cambios	90.03	17.65	107.69
Te gusta trabajar en la empresa	81.16	26.16	107.33
Tienes buena comunicación con tu jefe inmediato superior	76.67	30.14	106.82
En tu empresa hay servicio médico	66.93	39.24	106.18
Prefieres una compensación económica a un reconocimiento social	76.83	29.04	105.88
Estás satisfecho con la carga de trabajo que tienes	72.42	32.29	104.72
Te sientes a gusto en tu área de trabajo	78.04	26.44	104.49
En tu área de trabajo continuamente hay desafíos laborales	74.45	29.95	104.42
En tu empresa se generan campañas de reciclaje	63.21	40.27	103.50
Has generado alguna propuesta de mejora en tu área de trabajo	65.79	37.41	103.21
Consideras que en tu área de trabajo hay buen ambiente laboral	71.72	31.33	103.05
Sientes que influye el clima (frío-calor) en tu desempeño laboral	68.09	34.74	102.84
Tienes satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe de la empresa	67.91	34.86	102.78
Te has sentido estresando en tu trabajo	70.75	31.92	102.68
Pasas más tiempo en el trabajo que en tu casa	71.22	31.27	102.50
En tu trabajo tienes la libertad para tomar decisiones	68.33	33.91	102.25
Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente	65.38	36.80	102.19
En tu empresa realizan festejos	66.75	35.11	101.88
Estás satisfecho con la infraestructura y herramientas proporcionadas para realizar tu trabajo de manera eficiente	70.53	31.33	101.87
Te sientes apoyado por sus compañeros y superiores en momentos de dificultad	72.37	29.20	101.58
Tu jefe toma en cuenta tus opiniones	64.19	37.12	101.32
Consideras que tu empresa se preocupa por tu bienestar físico	69.60	31.01	100.61

en el área de trabajo			
Hay campañas y pláticas de concientización sobre el cuidado de tu salud (alimentación, ejercicio, prevención de adicciones, etc.) en tu empresa	58.31	40.37	98.69
En tu empresa hay alta rotación de personal (salidas y entradas de personas)	61.79	36.50	98.30
En tu empresa hay crecimiento laboral (ascenso de puesto)	57.96	39.48	97.45
Estás satisfecho con la estabilidad económica y salarial proporcionada por la empresa	64.08	30.53	94.62
Te aburre hacer lo mismo en el trabajo	55.15	36.33	91.49
La empresa te brinda incentivos que te motivan a mejorar su desempeño	58.21	32.21	90.43
Sientes que tu carga de trabajo es excesiva o difícil de manejar	49.42	39.26	88.68
Te sientes agobiado por las continuas exigencias en tu trabajo	53.50	33.77	87.28
Recibes apoyo de la empresa para manejar el estrés laboral	48.26	38.06	86.33

* Medida de tendencia central estadística descriptiva

*Desvest Desviación estándar

El análisis de los indicadores expuestos en la tabla 1, con mayor valor de N+, evidencia que los participantes muestran una percepción favorable respecto a aspectos asociados con la responsabilidad individual y la convivencia dentro de la organización. Variables como agradecer un favor recibido, la puntualidad, la disposición para el trabajo en equipo y el mantenimiento de áreas de trabajo limpias registraron las puntuaciones más elevadas. Asimismo, el reconocimiento por parte de los superiores y la identificación de los directivos de la empresa obtuvieron valores superiores al resto de los indicadores. Estos resultados muestran que las relaciones laborales cotidianas se desarrollan en un contexto donde predominan prácticas de respeto, cooperación y cumplimiento de normas básicas de comportamiento organizacional.

Por su parte, los indicadores relacionados con el apoyo institucional para afrontar factores de riesgo psicosocial presentaron los valores más bajos. Particularmente, el apoyo de la empresa para el manejo del estrés laboral, la percepción de exigencias continuas en el trabajo y la presencia de cargas laborales difíciles de gestionar. De igual manera, los incentivos para mejorar el desempeño, las oportunidades de crecimiento laboral y la satisfacción con la estabilidad económica mostraron niveles de valoración moderados. Este comportamiento sugiere que, aunque los trabajadores reconocen condiciones favorables en aspectos relacionados con la interacción social y el compromiso individual, existen áreas susceptibles de fortalecimiento en materia de bienestar laboral, desarrollo profesional y estrategias organizacionales orientadas a la atención de factores asociados con la salud mental en el trabajo.

Estos hallazgos adquieren relevancia al considerar que la Organización Mundial de la Salud (2024) identifica las cargas excesivas de trabajo, el escaso apoyo organizacional, la

inseguridad laboral y las dificultades para gestionar el estrés como factores que pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores. En efecto, los resultados obtenidos permiten inferir que los principales retos identificados no se encuentran en la interacción entre compañeros o en la disposición individual hacia el trabajo, sino en aquellos elementos organizacionales vinculados con el acompañamiento institucional y la gestión de los riesgos psicosociales

La tabla 2 muestra el límite inferior (N-), estimado en 48.72, el cual fue determinado considerando los valores de la media y la desviación estándar de los datos analizados anteriormente señalados. Este parámetro permite establecer un punto de referencia para la interpretación de los resultados obtenidos.

Tabla 2
Límite inferior N-

Operacionalización	Media*	Desvest*	N-
Has tenido algún accidente laboral	22.71	36.73	-14.02
En tu empresa hay un departamento de psicología	33.55	41.14	-7.59
En tu empresa realizan torneos deportivos	34.19	40.99	-6.80
En tu trabajo esperas a que tu jefe te indique lo que tienes que hacer	32.72	31.70	1.01
El trabajo es lo más importante en tu vida	43.33	35.58	7.75
En algún momento has tenido desinterés por realizar tu trabajo	42.44	33.06	9.38
Sientes que tu carga de trabajo es excesiva o difícil de manejar	49.42	39.26	10.16
Recibes apoyo de la empresa para manejar el estrés laboral	48.26	38.06	10.20
Tu trabajo afecta negativamente tu bienestar físico o emocional	43.43	32.44	10.99
Percibes que tus logros laborales son reconocidos por la empresa	52.14	38.03	14.11
Hay campañas y pláticas de concientización sobre el cuidado de tu salud (alimentación, ejercicio, prevención de adicciones, etc.) en tu empresa	58.31	40.37	17.94
En tu empresa hay crecimiento laboral (ascenso de puesto)	57.96	39.48	18.48
Te aburre hacer lo mismo en el trabajo	55.15	36.33	18.83
Te sientes agobiado por las continuas exigencias en tu trabajo	53.50	33.77	19.73
En tu empresa se generan campañas de reciclaje	63.21	40.27	22.94
En tu empresa hay alta rotación de personal (salidas y entradas de personas)	61.79	36.50	25.29
La empresa te brinda incentivos que te motivan a mejorar su desempeño	58.21	32.21	26.00
Tu jefe toma en cuenta tus opiniones	64.19	37.12	27.07
En tu empresa hay servicio médico	66.93	39.24	27.70
Has generado alguna propuesta de mejora en tu área de trabajo	65.79	37.41	28.38

Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente	65.38	36.80	28.58
En tu empresa realizan festejos	66.75	35.11	31.64
Tienes satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe de la empresa	67.91	34.86	33.05
Sientes que influye el clima (frío-calor) en tu desempeño laboral	68.09	34.74	33.36
Estás satisfecho con la estabilidad económica y salarial proporcionada por la empresa	64.08	30.53	33.55
En tu trabajo tienes la libertad para tomar decisiones	68.33	33.91	34.42
Consideras que tu empresa se preocupa por tu bienestar físico en el área de trabajo	69.60	31.00	38.60
Te has sentido estresando en tu trabajo	70.75	31.92	38.84
Estás satisfecho con la infraestructura y herramientas proporcionadas para realizar tu trabajo de manera eficiente	70.53	31.33	39.20
Pasas más tiempo en el trabajo que en tu casa	71.22	31.27	39.96
Estás satisfecho con la carga de trabajo que tienes	72.42	32.29	40.12
Consideras que en tu área de trabajo hay buen ambiente laboral	71.72	31.33	40.39
La empresa te proporciona equipo de protección personal	75.28	34.69	40.59
Te sientes apoyado por sus compañeros y superiores en momentos de dificultad	72.37	29.20	43.17
En tu área de trabajo continuamente hay desafíos laborales	74.45	29.95	44.50
Conoces al gerente general o al director general de tu empresa	79.65	34.10	45.55
Tienes buena comunicación con tu jefe inmediato superior	76.67	30.14	46.53
Prefieres una compensación económica a un reconocimiento social	76.83	29.04	47.79

* Medida de tendencia central estadística descriptiva

*Desvest Desviación estándar

El análisis de la tabla 2 límite inferior N- muestran que variables como la existencia de un departamento de psicología, la realización de torneos deportivos y el apoyo institucional para el manejo del estrés laboral registraron las puntuaciones más bajas, sugiriendo una limitada presencia de estrategias formales orientadas a la promoción de la salud mental y al fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores

Bajo estas condiciones, la Organización Internacional del Trabajo (2016) advierte que el estrés ocupacional constituye uno de los principales desafíos para las organizaciones modernas, particularmente cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para afrontarlas. Lo anterior adquiere relevancia al observar que variables relacionadas con la percepción de cargas de trabajo difíciles de manejar, el agobio generado por las exigencias continuas y la afectación del bienestar físico o emocional obtuvieron valores relativamente

bajos. Estos resultados permiten inferir que una parte de los trabajadores percibe limitaciones en los mecanismos organizacionales destinados a prevenir o mitigar los efectos asociados con los factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, las oportunidades de crecimiento laboral, los incentivos al desempeño y el reconocimiento de los logros alcanzados mostraron niveles de valoración inferiores. Desde la perspectiva de Herzberg (2003), estos elementos forman parte de los factores motivacionales que contribuyen al desarrollo profesional, al sentido de logro y a la satisfacción laboral. En concordancia, Madero Gómez (2019) encontró que la presencia de incentivos y mecanismos de reconocimiento influye positivamente en la percepción de satisfacción de los trabajadores, favoreciendo mayores niveles de compromiso con la organización. Por tanto, los resultados obtenidos sugieren la conveniencia de fortalecer prácticas relacionadas con el reconocimiento, la promoción interna y el desarrollo profesional.

Por su parte, la baja valoración observada en actividades orientadas al bienestar, como los programas deportivos y las acciones de promoción de la salud, puede analizarse a la luz de la teoría de la motivación humana de Maslow (1943), quien plantea la importancia de estos factores para el desarrollo de niveles superiores de motivación. En el ámbito organizacional, Chiavenato (2017) sostiene que las empresas que invierten en la calidad de vida laboral favorecen ambientes de trabajo más saludables y productivos, lo que contribuye al fortalecimiento del compromiso y la permanencia del personal.

En conjunto, los resultados del límite inferior evidencian que las principales áreas de oportunidad se concentran en los componentes relacionados con el bienestar psicológico, la gestión de riesgos psicosociales, el reconocimiento laboral y el desarrollo profesional. Si bien los indicadores no reflejan un escenario generalizado de insatisfacción, sí muestran elementos susceptibles de mejora.

Tabla 3

Correlación Variable Bienestar. En qué medida consideras que tu empresa se preocupa por tu bienestar físico en el área de trabajo

Operacionalización	correlación*
te sientes a gusto en tu área de trabajo	0.716
Consideras que en tu área de trabajo hay buen ambiente laboral	0.704
Estás satisfecho con la carga de trabajo que tienes	0.640
Tienes satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe de la empresa	0.630
Te sientes apoyado por sus compañeros y superiores en momentos de dificultad	0.589
Estás satisfecho con la infraestructura y herramientas proporcionadas para realizar tu trabajo de manera eficiente	0.580
Estás satisfecho con la estabilidad económica y salarial proporcionada por la empresa	0.567
Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente	0.543
Tu jefe toma en cuenta tus opiniones	0.540
Percibes que tus logros laborales son reconocidos	0.540

por la empresa	
Recibes apoyo de la empresa para manejar el estrés laboral.	0.519
En tu empresa hay crecimiento laboral (ascenso de puesto)	0.518
En tu empresa realizan festejos	0.518
Tienes estabilidad laboral en tu puesto de trabajo	0.501

* correlación Pearson a 0.50

Realizando el análisis de la Tabla 3. El indicador "Te sientes a gusto en tu área de trabajo" muestra una correlación alta (0.716), lo que sugiere que el bienestar físico percibido desempeña un papel importante en la comodidad y satisfacción inmediata del trabajador dentro de su entorno laboral. Este resultado permite inferir que las condiciones físicas adecuadas no solo influyen en aspectos operativos, sino también en la forma en que el trabajador valora su experiencia cotidiana en el trabajo.

En conjunto, las asociaciones observadas ponen de manifiesto que el bienestar físico no debe entenderse como un elemento aislado. Por el contrario, se encuentra vinculado con diversos factores de tipo psicosocial y organizacional, entre ellos el ambiente laboral, la percepción de equidad en la carga de trabajo y la compensación recibida.

Asimismo, se identifican relaciones con aspectos relacionados con la gestión organizacional, como el liderazgo, la disponibilidad de recursos y las oportunidades de desarrollo. No obstante, estas asociaciones presentan una intensidad menor en comparación con aquellas vinculadas a la satisfacción inmediata, lo que sugiere que su efecto es más indirecto.

De manera similar, el bienestar físico también guarda relación con factores motivacionales y culturales, tales como el reconocimiento, la integración social y las posibilidades de crecimiento dentro de la organización. Sin embargo, la menor magnitud de estas correlaciones indica que dichos elementos dependen de una combinación más amplia de variables.

En términos generales, los resultados permiten considerar al bienestar físico como un componente central del clima laboral, particularmente por su relación con la satisfacción inmediata (comodidad y ambiente de trabajo), las condiciones laborales (carga de trabajo e infraestructura) y ciertos factores organizacionales (liderazgo, apoyo y desarrollo).

La mayor fuerza de asociación con variables de satisfacción directa sugiere que las condiciones físicas del entorno laboral constituyen una base sobre la cual se configuran otras percepciones del clima organizacional.

Desde una perspectiva aplicada, estos hallazgos refuerzan la importancia de promover acciones orientadas a mejorar la seguridad, la ergonomía y el bienestar físico, dado que su impacto no se limita a un solo ámbito, sino que influye de manera transversal en otras dimensiones del clima laboral y, en consecuencia, en el desempeño organizacional.

Tabla 4

Correlación Variable área de trabajo. Consideras que en tu área de trabajo hay buen ambiente laboral.

Operacionalización	correlación*
te sientes a gusto en tu área de trabajo	0.767
consideras que tu empresa se preocupa por tu bienestar físico en el área de trabajo.	0.704
Te sientes apoyado por sus compañeros y superiores en momentos de dificultad	0.632
Te gusta trabajar en la empresa	0.630
Estás satisfecho con la carga de trabajo que tienes	0.630
En tu trabajo tienes la libertad para tomar decisiones.	0.629
Estás satisfecho con la infraestructura y herramientas proporcionadas para realizar tu trabajo de manera eficiente	0.625
Estás satisfecho con la estabilidad económica y salarial proporcionada por la empresa	0.604
Tu jefe toma en cuenta tus opiniones	0.602
Tienes estabilidad laboral en tu puesto de trabajo	0.595
Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente	0.593
Te agrada que tu jefe reconozca lo que estás haciendo	0.585
Tienes satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe de la empresa	0.582
En tu empresa hay crecimiento laboral (ascenso de puesto).	0.579
Tienes buena comunicación con tu jefe inmediato superior	0.579
En tu área de trabajo continuamente hay desafíos laborales	0.533
Recibes apoyo de la empresa para manejar el estrés laboral	0.524
Consideras que tus objetivos personales están alineados con los de la empresa	0.517
La empresa te proporciona equipo de protección personal	0.506

* correlación Pearson a 0.50

Los coeficientes de correlación obtenidos en la Tabla 4 se sitúan en un rango de 0.506 a 0.767, lo que permite identificar asociaciones positivas de intensidad moderada a alta. En conjunto, estos resultados sugieren que la percepción de un buen ambiente laboral se encuentra estrechamente relacionada con diversas dimensiones del clima organizacional. La relación más significativa se observa con el ítem "Te sientes a gusto en tu área de trabajo" (0.767), lo que refuerza la idea de que el ambiente laboral influye de manera directa en el bienestar subjetivo del trabajador. De igual forma, destaca su asociación con el bienestar físico (0.704), lo cual pone en evidencia la interrelación entre las condiciones del entorno físico y los aspectos psicosociales del trabajo.

Asimismo, se identifican relaciones relevantes con variables vinculadas a las relaciones interpersonales y al apoyo organizacional, lo que sugiere que un ambiente laboral favorable se construye, en gran medida, a partir de interacciones positivas, un adecuado equilibrio en las demandas laborales y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, dando así relevancia a la cultura organizacional a la que muchos de los autores hacen mención.

En cuanto a los aspectos estructurales, las correlaciones observadas son de magnitud moderada, lo que indica que el ambiente laboral también se ve influido por factores como la gestión organizacional, la disponibilidad de recursos y los estilos de liderazgo implementados.

En términos generales, el ambiente laboral puede entenderse como un elemento integrador del clima organizacional, al estar vinculado tanto con la satisfacción personal como con la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. A partir de estos hallazgos, se puede inferir la importancia de que las organizaciones orienten sus estrategias hacia el fortalecimiento de la convivencia laboral, la promoción de estilos de liderazgo participativos y el impulso del bienestar integral, dada su influencia en la percepción global del entorno de trabajo.

Tabla 5

Correlación Variable Apoyo. Te sientes apoyado por tus compañeros y superiores en momentos de dificultad

Operacionalización	correlación*
Tienes estabilidad laboral en tu puesto de trabajo	0.639
Consideras que en tu área de trabajo hay buen ambiente laboral	0.632
Estás satisfecho con la infraestructura y herramientas proporcionadas para realizar tu trabajo de manera eficiente	0.609
Tienes satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe de la empresa	0.604
En tu trabajo tienes la libertad para tomar decisiones	0.602
consideras que tu empresa se preocupa por tu bienestar físico en el área de trabajo	0.589
Tu jefe toma en cuenta tus opiniones	0.576
Tu trabajo te permite desarrollarte profesionalmente	0.562
Tienes buena comunicación con tu jefe inmediato superior	0.542
Estás satisfecho con la carga de trabajo que tienes	0.534
En tu área de trabajo continuamente hay desafíos laborales	0.520
Consideras que tus objetivos personales están alineados con los de la empresa	0.519

* correlación Pearson a 0.50

Los resultados de la Tabla 5, muestran que la percepción del apoyo laboral se encuentra asociada con distintas dimensiones del clima organizacional, tanto de carácter estructural como relacional y motivacional.

La asociación más elevada se presenta con el indicador "Tienes estabilidad laboral en tu puesto de trabajo" (0.639), exponiendo que cuando los colaboradores perciben apoyo dentro de la organización, también tienden a experimentar una mayor sensación de seguridad y permanencia. Este hallazgo apunta a que los entornos laborales donde existe respaldo interpersonal favorecen la confianza y la certidumbre en el empleo.

De igual forma, se observan relaciones relevantes con variables como "Buen ambiente laboral" (0.632), "Infraestructura y herramientas adecuadas" (0.609), "Satisfacción con beneficios y prestaciones" (0.604) y "Libertad para tomar decisiones" (0.602).

En conjunto, estos resultados permiten inferir que el apoyo laboral no se limita únicamente a las interacciones entre personas, sino que también está influido por las condiciones organizacionales, la disponibilidad de recursos y el grado de autonomía que se otorga a los trabajadores.

En lo que respecta al liderazgo y la comunicación, las correlaciones con "Tu jefe toma en cuenta tus opiniones" (0.576) y "Buena comunicación con el jefe inmediato" (0.542) exhibe que la percepción de apoyo se fortalece en contextos donde predominan estilos de dirección participativos y canales de comunicación abiertos. Estos elementos resultan clave para generar confianza y facilitar el acompañamiento en las actividades laborales.

A su vez, variables como "Desarrollo profesional" (0.562), "Satisfacción con la carga de trabajo" (0.534), "Existencia de desafíos laborales" (0.520) y "Alineación de objetivos personales y organizacionales" (0.519) evidencian que el apoyo también guarda relación con aspectos vinculados a la motivación, el crecimiento y el sentido de propósito.

Tabla 6

Correlación Variable Exigencia. Te sientes agobiado por las continuas exigencias en tu trabajo.

Operacionalización	Correlación
Sientes que tu carga de trabajo es excesiva o difícil de manejar	0.552
Tu trabajo afecta negativamente tu bienestar físico o emocional	0.500
Pasas más tiempo en el trabajo que en tu casa	0.472
Te has sentido estresando en tu trabajo	0.465

Los coeficientes de correlación de la Tabla 6, se ubican en un rango de 0.465 a 0.552, lo que permite identificar que, en conjunto, estos resultados muestran que el agobio laboral se encuentra vinculado con diversos factores asociados a la carga de trabajo y al desgaste emocional de los colaboradores.

La relación más alta se observa con el ítem "Sientes que tu carga de trabajo es excesiva o difícil de manejar" (0.552), lo que pone de manifiesto que la percepción de exigencias constantes está estrechamente relacionada con la sensación de sobrecarga. Este hallazgo coincide con planteamientos teóricos que señalan que, cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta del trabajador, se generan condiciones propicias para la aparición de tensión.

Asimismo, se identifica una relación importante con el indicador "Tu trabajo afecta negativamente tu bienestar físico o emocional" (0.500), lo que indica que el agobio no se limita únicamente a una percepción subjetiva, sino que también tiene repercusiones en la salud integral, tanto en el ámbito físico como en el emocional.

Por otro lado, el ítem "Pasas más tiempo en el trabajo que en tu casa" (0.472) plantea que el agobio también se asocia con jornadas laborales prolongadas. Esta situación puede incidir en el equilibrio entre la vida personal y laboral, generando posibles efectos como fatiga acumulada y una disminución en el bienestar general.

Finalmente, la correlación con “Te has sentido estresado en tu trabajo” (0.465) confirma la relación entre el agobio y el estrés laboral, aunque con una intensidad ligeramente menor. Esto permite considerar que el agobio forma parte de las condiciones que favorecen la aparición del estrés, sin ser el único factor que lo explica.

Los resultados obtenidos muestran que el clima laboral y el bienestar organizacional se encuentran influenciados por factores físicos, psicosociales y organizacionales que actúan de manera interrelacionada. Las correlaciones identificadas evidencian que variables como el ambiente laboral, el apoyo organizacional, la estabilidad laboral y el bienestar físico mantienen asociaciones positivas con la percepción que los trabajadores tienen de su entorno de trabajo.

Uno de los hallazgos más relevantes fue la relación observada entre el bienestar físico y la satisfacción laboral. Los trabajadores que perciben una preocupación organizacional por su bienestar físico reportan mayores niveles de comodidad en su área de trabajo y una valoración más favorable del ambiente laboral. Este resultado coincide con la teoría de Demandas y Recursos Laborales, la cual señala que la disponibilidad de recursos organizacionales contribuye a fortalecer la motivación y el bienestar de los empleados.

Asimismo, las relaciones interpersonales y el apoyo organizacional mostraron asociaciones importantes con variables como la estabilidad laboral, la comunicación y el desarrollo profesional. Estos resultados sugieren que los trabajadores valoran entornos donde existe apoyo, reconocimiento y participación, aspectos que favorecen el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. En este sentido, los hallazgos son consistentes con la teoría bifactorial de Herzberg, particularmente en lo relacionado con la influencia de los factores motivacionales sobre la percepción positiva del trabajo.

El análisis de los límites superiores permitió identificar fortalezas vinculadas con el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la responsabilidad y el reconocimiento laboral. Estos resultados reflejan la existencia de prácticas organizacionales que favorecen la convivencia y el cumplimiento de responsabilidades dentro de los centros de trabajo evaluados.

No obstante, también se identificaron áreas susceptibles de mejora, principalmente en aspectos relacionados con el bienestar emocional y la gestión de riesgos psicosociales. La baja valoración de variables como el apoyo psicológico, las actividades deportivas y las estrategias para el manejo del estrés muestra la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la salud mental de los trabajadores. Esta situación coincide con los planteamientos de la Organización Mundial de la Salud, que destacan la importancia de implementar mecanismos preventivos frente a factores de riesgo psicosociales presentes en el entorno laboral.

En conjunto, los resultados exponen que el trabajador constituye el eje central del clima organizacional. Por ello, las organizaciones requieren implementar estrategias integrales que no solo fortalezcan las condiciones físicas de trabajo, sino también los procesos de reconocimiento, comunicación, participación y bienestar psicológico, favoreciendo así entornos laborales más saludables y sostenibles.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir que el clima laboral constituye una construcción compleja derivada de la interacción entre factores físicos, organizacionales y psicosociales. La evidencia encontrada demuestra que el bienestar de los trabajadores no depende exclusivamente de las condiciones materiales de trabajo, sino también de la calidad de las relaciones interpersonales, el apoyo organizacional, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

El estudio identificó que las variables con mayor capacidad de asociación con la percepción positiva del entorno laboral fueron el bienestar físico, el ambiente de trabajo, el apoyo recibido por compañeros y superiores, la estabilidad laboral y la satisfacción con las condiciones laborales. Estos hallazgos sugieren que la percepción de un clima organizacional favorable se construye a partir de la combinación de recursos organizacionales que fortalecen la seguridad, la confianza y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

De manera paralela, los resultados evidencian la existencia de áreas de oportunidad relacionadas con la gestión de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales. La limitada presencia de programas de apoyo psicológico, actividades de integración y estrategias orientadas al manejo del estrés refleja la necesidad de incorporar políticas organizacionales que atiendan de forma integral las necesidades de los colaboradores, particularmente en contextos caracterizados por demandas laborales crecientes.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos respaldan los postulados de la teoría bifactorial de Herzberg y del modelo de Demandas y Recursos Laborales, al demostrar que la satisfacción laboral y el bienestar organizacional se fortalecen cuando los trabajadores perciben recursos suficientes para desempeñar sus actividades y oportunidades reales de crecimiento, reconocimiento y participación.

La investigación aporta evidencia empírica que permite comprender el papel estratégico del trabajador dentro de las organizaciones contemporáneas, al demostrar que el bienestar laboral actúa como un componente central en la configuración del clima organizacional. En este sentido, las organizaciones que invierten en recursos orientados al bienestar integral no solo favorecen mejores condiciones de trabajo, sino que también fortalecen elementos asociados con el compromiso, la permanencia y el desempeño laboral.

V. AGRADECIMIENTOS

Se expresa un sincero agradecimiento al Instituto Tecnológico Superior de Lerdo por las facilidades y el apoyo institucional brindado para el desarrollo de la presente investigación. Asimismo, se reconoce la participación y disposición de los trabajadores que colaboraron de manera voluntaria proporcionando la información necesaria para la realización del estudio. Su contribución fue fundamental para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación.

VI. REFERENCIAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

Belaides, H.J.H. & Passo, J.C.M. (2023). Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9183033>

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

García, S., & Dolan, S. L. (2019). *La dirección por valores*. McGraw-Hill.

Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.

Jiménez, B. M., & Hernández, E. G. (2013). *Salud laboral*. Editorial Pirámide.

Madero, Gómez S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* 2019; 29:1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Entornos de trabajo saludables*. OMS.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

World Health Organization: WHO. (2024, 2 septiembre). La salud mental en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

No.	Rol	Descripción
1	Conceptualización [Conceptualization]	Laura Georgina González Pérez; Nancy Victoria Torres Ramos; Martha Liliana García Mares
2	Curación de datos [Data curation]	Brenda Carrera Barraza
3	Análisis formal [Formal analysis]	Laura Georgina González Pérez
4	Obtención de fondos [Funding acquisition]	Nancy Victoria Torres Ramos
5	Investigación [Investigation]	Laura Georgina González Pérez
6	Metodología [Methodology]	Laura Georgina González Pérez; Nancy Victoria Torres Ramos; Martha Liliana García Mares; Brenda Carrera Barraza
7	Administración del proyecto [Project administration]	Brenda Carrera Barraza
8	Recursos [Resources]	Laura Georgina González Pérez; Martha Liliana García Mares
9	Software [Software]	NA
10	Supervisión [Supervision]	Nancy Victoria Torres Ramos
11	Validación [Validation]	Laura Georgina González Pérez; Nancy Victoria Torres Ramos
12	Visualización [Visualization]	Laura Georgina González Pérez
13	Redacción - borrador original [Writing – original draft]	Laura Georgina González Pérez; Nancy Victoria Torres Ramos
14	Redacción - revisión y edición [Writing – review & editing]	Laura Georgina González Pérez; Nancy Victoria Torres Ramos; Martha Liliana García Mares; Brenda Carrera Barraza