Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Artículo científico

Clima organizacional y Bienestar psicológico en personal de una empresa de comercialización y fabricación de colchones y sommiers

Organizational climate and psychological well-being in the personnel of a company that sells and manufactures mattresses and box springs

Autor: Lucía Magdalena Basualdo

Legajo: A0990005767

Tutor: Lic. Carolina De Grandis

Co-tutor: Lic. Paula Gerardi

A obtener el título de Licenciatura en Psicología

Agosto 2022

Resumen

El objetivo del siguiente trabajo fue relacionar el bienestar psicológico y el clima organizacional en personal de una empresa de comercialización y fabricación de colchones y sommiers. El muestreo se llevó a cabo desde mayo a julio 2022 y la muestra se conformó con n= 68 trabajadores que tenían edades comprendidas entre 18 y 61 años de edad (M=36.44; DE=9.17). Se utilizó la Escala del Clima Organizacional (Chiang Vega et al., 2008); la Escala de Bienestar Psicológico [EBP] (Lozano Álvarez & García y García, 2016) y un cuestionario de datos sociodemográficos construido para cumplir con los objetivos del estudio. La hipótesis general se confirmó parcialmente, encontrando correlaciones positivas del Bienestar Psicológico con la subescala Equidad del Clima Organizacional. Asimismo, también se observaron correlaciones del bienestar positivo y del bienestar negativo con algunas subescalas del clima organizacional. Por último, se observó una diferencia en el clima organizacional en función de variables sociodemográficas tales como género, estado civil, sucursal en la que trabaja, puesto que ocupa, antigüedad en el puesto y en la empresa, si tiene personal a cargo, cantidad de horas que trabaja y cómo percibe la remuneración.

Palabras clave: Clima organizacional – Bienestar psicológico – Trabajadores – Empresa.

Abstract

The objective of the following study was to relate psychological well-being and organizational climate in the personnel of a company that commercializes and manufactures mattresses and box springs. The sampling was carried out from May to July 2022 and the sample consisted of n= 68 workers aged between 18 and 61 years old (M=36.44; SD=9.17). The Organizational Climate Scale (Chiang Vega et al., 2008); the Psychological Well-Being Scale [EBP] (Lozano Álvarez & García y García, 2016) and a sociodemographic data questionnaire constructed to meet the objectives of the study. The general hypothesis was partially confirmed, finding positive correlations of Psychological Well-Being with the Organizational Climate Equity subscale. Likewise, correlations of positive well-being and negative well-being with some subscales of the organizational climate were also observed. Finally, a difference in organizational climate was observed according to sociodemographic variables such as gender, marital status, branch office, position held, seniority in the position and in the company, whether they have personnel in charge, number of hours worked and how they perceive their remuneration.

Keywords: Organizational climate - Psychological well-being - Workers - Company.

Introducción

El presente trabajo se basa en el estudio del Clima Organizacional (CO) y el Bienestar Psicológico (BP) de los trabajadores de una empresa de comercialización y fabricación de colchones y sommiers llamada “Estelar”. En el contexto laboral, el clima organizacional puede describirse como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales (Schneider, 1975). Koys y Decottis (1991), mencionan que estudiar el clima en las organizaciones ha sido una tarea compleja ya que el fenómeno consta de múltiples niveles.

Chiang Vega et al. (2008) plantean que, dentro de una organización, pueden hallarse dos tipos de clima: el psicológico, el cual puede estudiarse a nivel individual y, por otra parte, el organizacional. Ambos aspectos describen la naturaleza de las percepciones que los trabajadores tienen acerca de sus propias experiencias, las cuales pueden variar en función de los niveles organizacionales, el área de trabajo o el puesto que se ocupe. Para estos autores, el concepto de clima organizacional reúne dos cualidades definidas y constantes que persisten en las diversas conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva. Las percepciones son sensaciones experimentadas por un individuo mientras que las descripciones son informes que realiza una persona en base a esas sensaciones.

Los individuos producen percepciones generales sobre su ámbito de trabajo que sirven como un esquema cognitivo sobre el funcionamiento de la organización, ayudando a determinar cuál sería el comportamiento adecuado ante una determinada situación. En este sentido, el clima resulta de utilidad para adaptar el comportamiento de las personas a las exigencias de una organización (Schneider & Reichers, 1983). En síntesis, se define el clima organizacional como las descripciones que cada sujeto hace de acuerdo al contexto o ambiente social al que pertenece. Dichas percepciones formales o informales sobre procedimientos, políticas y prácticas de la organización terminan siendo compartidas con otros (Rousseau, 1988; Schneider & Reichers, 1990).

Koys y Decottis (1991) identifican ocho dimensiones dentro del clima organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. La primera de ellas puede entenderse como la valoración del trabajador respecto a la libertad y al compromiso necesario a la hora de tomar decisiones en relación a los procedimientos laborales, los objetivos y las prioridades. Con respecto a la cohesión, la misma designa la percepción sobre las interacciones entre los trabajadores dentro de una organización, la ayuda material en la realización de las tareas y la presencia de un ambiente afable. Por un lado, la confianza tiene que ver con la apreciación que tienen los empleados en cuanto a la libertad para comunicarse de manera flexible con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con total confidencialidad. Por otro lado, la presión es entendida como la percepción propia de los patrones de desempeño, funcionamiento y culminación de una tarea. La dimensión apoyo, tiene lugar en la apreciación que realizan los miembros acerca de la tolerancia y el amparo en las conductas de los trabajadores dentro de la organización, incluyendo el aprendizaje producto de los errores sin temor a las represalias por parte de sus pares o de sus superiores. Asimismo, el reconocimiento hace referencia a la representación de los colaboradores sobre la retribución que reciben por su aporte en la empresa. Respecto a la equidad, se corresponde con la percepción de los empleados acerca de la existencia de normativas equitativas y políticas claras dentro de la institución. Finalmente, la innovación engloba la apreciación de los miembros acerca de asumir riesgos, ser creativo y ocupar nuevos espacios de trabajo para los que se tenga baja o nula experiencia.

Acerca del clima dentro de una organización, se destacan dos investigaciones realizadas en el año 2017 y 2018, respectivamente. La primera de ellas buscó describir la satisfacción laboral y el clima organizacional de los trabajadores de una empresa del sector industrial, realizando comparaciones entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres. Los resultados obtenidos confirmaron la inexistencia de diferencias significativas entre ambos grupos, por lo

que se asumió equidad en cuanto al clima y la satisfacción laboral de los empleados (Barajas, 2017). A las conclusiones del estudio, se agregaron las posteriores de Noboa Salazar et al. (2018), quienes confirmaron que existía una relación positiva entre los dos constructos, de modo que, ciertas dimensiones del clima organizacional, como la recompensa y el liderazgo, tenían incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Se concluyó que la investigación de estos constructos y otros asociados resulta de gran interés para las organizaciones y empresas, dado que les permite desarrollar y poner en práctica programas de intervención para la mejora del clima y la satisfacción de los empleados en el área de trabajo.

Andrade Montenegro y Betancourth Rosero (2017) al abordar el estudio del clima organizacional hallaron que los líderes de una institución cumplen un rol fundamental por ser entes de motivación e influencia en sus grupos de trabajo. En este sentido, se observó que el clima laboral muchas veces surge de los estilos de liderazgo encargados de promover un ambiente propicio dentro de una empresa. De esta manera, es considerado un fenómeno mediador entre la estructura organizacional, los estilos de liderazgo y la toma de decisiones. Asimismo, se ha evidenciado que el capital humano debe orientarse hacia la autonomía, el compromiso positivo y el apoyo organizacional, beneficiando la percepción de los empleados respecto al clima laboral con el objetivo de incrementar no sólo su bienestar, sino también el nivel de productividad.

Se ha descripto la felicidad como un factor generador de satisfacción laboral. En este contexto, Díaz Pincheira y Carrasco Garcés (2018) realizaron una investigación en la que examinaron los factores del clima laboral y riesgos psicosociales, y la forma en que éstos afectan a la felicidad en el trabajo. Los resultados de este estudio demostraron que altos niveles de felicidad organizacional estarían estrechamente relacionados a empleos con horarios flexibles y con altos estándares de desempeño, a quienes se les otorga incentivos y a quienes consideran que su trabajo se adecúa a sus necesidades familiares.

Por una parte, se ha evidenciado que ciertas dimensiones del clima organizacional (eg: altos niveles de cohesión), impactan de forma negativa sobre la felicidad en el trabajo. Esto da cuenta, de que el contacto excesivo entre los miembros de una organización debido a las demandas de las relaciones entre pares, puede generar situaciones emblemáticas tales como la interrupción de una determinada actividad. Por otra parte, los bajos niveles de felicidad organizacional estarían asociados a dimensiones de riesgos psicosociales como la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas, la mala calidad de liderazgo, el poco reconocimiento en sus actividades y la poca claridad en las funciones que deben llevar a cabo los colaboradores. Estos factores generan exigencias a nivel físico y psicológico y, son considerados efectos nocivos sobre la felicidad en el área laboral (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, 2018).

Se ha evidenciado que tanto las condiciones de trabajo como el clima de una organización resultan factores que impactan en la salud de los trabajadores que desempeñan sus funciones en la empresa. Por este motivo, si el clima social-laboral resulta poco colaborativo, el ambiente tendrá un impacto negativo en los afectos, las competencias y las expectativas de los empleados. Castañeda Herrera et al. (2017) detallan que las percepciones compartidas por el grupo de trabajo (entendidas como clima organizacional) están relacionadas con políticas, prácticas y procedimientos dentro de una empresa. Por lo tanto, resultan imprescindibles para promover el bienestar laboral, fomentar la salud de los colaboradores y aumentar la productividad. De esta manera, el clima organizacional se vincula en forma directa con el bienestar psicológico (Sander & Córdoba, 2018). Al respecto, Prasad et al. (2020) agregan que, en su investigación, realizada durante la pandemia por covid-19, se observó que el clima de la organización era uno de los factores que influía significativamente en el bienestar psicológico de los empleados.

Lozano Álvarez y García y García (2016) definen el bienestar psicológico como el producto de la evaluación que realiza una persona acerca de sus expectativas y objetivos

alcanzados en las diversas áreas de su vida como la familia, el trabajo, las condiciones materiales de vida, la salud y las relaciones interpersonales. Este constructo explica el sentir positivo y el pensar constructivo del individuo acerca de sí mismo y, se expresa a través de su naturaleza subjetiva vivencial vinculada a aspectos del funcionamiento físico, psíquico y social. Contiene elementos reactivos y transitorios relacionados a la esfera emocional y cognitiva que son influidos por la personalidad y el contexto en el cual el individuo se desenvuelve. Veenhoven (1991) entiende el bienestar como la medida en la se tiende a juzgar la vida de manera favorable.

En el estudio del bienestar hay dos posturas principales: la perspectiva hedonista, la cual considera al bienestar psicológico como centrado en la felicidad y el placer y; la postura eudamónica, la cual lo vincula a la sensación de sentido y propósito en la vida (Ryff, 1989, 2014). Esta autora expresa que, en líneas generales, se entiende el bienestar psicológico como la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos, dejando de lado los supuestos sobre la autorrealización, el ciclo vital, el funcionamiento mental óptimo y el significado que los individuos dan a sus vidas. De esta manera, el bienestar estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales y otra en la evaluación de la satisfacción sobre la propia vida (Ryff 1989; Ryff & Keynes, 1995).

En el año 1995, Ryff desarrolló la Escala de Bienestar Psicológico [SPWB], basada en seis dimensiones de las cuales se componía el constructo. Dichas dimensiones eran autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Años más tarde, se realizaron diversas adaptaciones del instrumento. Una de ellas fue la de Lozano Álvarez y García y García (2016) quienes destacaron que el constructo podía clasificarse en dos factores: bienestar positivo, el cual evalúa la percepción positiva que tiene la persona acerca de si misma, de sus potencialidades y la capacidad para alcanzar metas, del dominio de su entorno y de su vida en general y; bienestar negativo, que mide la apreciación

negativa que realiza el individuo con respecto a la capacidad de alcanzar objetivos, de vincularse y ser reconocido por los demás.

Teniendo en cuenta que el bienestar laboral funciona como un indicador positivo para fomentar el buen desempeño y los resultados óptimos en las empresas, Echeverría y Ortega (2017) buscaron indagar las relaciones entre este constructo y el bienestar psicosocial de las personas, encontrando que entre el bienestar laboral general y el bienestar psicosocial no hay diferencias en cuanto al género femenino y masculino. Sin embargo, los efectos colaterales de bajos niveles de bienestar son mayores en las mujeres que en los hombres. De esta manera, se ha evidenciado que las mujeres suelen presentar con mayor frecuencia sintomatología asociada a la somatización (trastornos digestivos o tensiones musculares), la alienación (mal humor, baja realización profesional, frustración) y el agotamiento (sobrecarga laboral, desgaste emocional y agotamiento físico). Al respecto, Córdoba (2019) agregó que el bienestar psicológico laboral se vincula no sólo con el clima de la organización sino también con las condiciones laborales en las que los trabajadores se encuentran inmersos. En este sentido, señala que los climas abiertos o flexibles en las organizaciones propician el bienestar psicológico de los empleados, mientras que, las condiciones laborales precarias afectan de manera negativa el bienestar psicológico laboral. Un año después, la investigación de Saldaña Orozco et al. (2020) permitió conocer que existen distintos factores que, dentro de una organización, son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores, facilitando la productividad. Estos factores son liderazgo, claridad en las funciones, relaciones sociales en el trabajo y ausencia de violencia. Asimismo, factores como la interferencia trabajo-familia, las jornadas extensas de trabajo y la carga de trabajo, predicen en mayor medida la aparición y aumento de niveles de estrés y en menor medida, la disminución del bienestar psicológico.

Algunos autores destacan la importancia de determinadas características que contribuyen a garantizar la salud física y mental de los empleados, mejorando el bienestar

laboral. Muchas organizaciones no dan importancia suficiente a estos factores, lo que se ve reflejado en salarios deficientes y poco acompañamiento psicosocial. Sin embargo, esta situación puede desestabilizar el estado emocional de los sujetos en el contexto laboral, interfiriendo en la toma de decisiones de trabajo y en el desempeño general. Por este motivo, se concluye que es importante para las empresas garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores, buscando encontrar un equilibrio entre las propias necesidades y las necesidades de sus empleados, lo que impacta directamente en mejores resultados, desarrollo y crecimiento organizacional (Castañeda Herrera et al., 2017; Martínez Vargas & Rivera Porras, 2019).

Desde el punto de vista teórico, esta investigación aportará datos empíricos sobre el clima organizacional y el bienestar psicológico, permitiendo incrementar el conocimiento sobre la temática abordada. De esta manera, será posible conocer si existen relaciones estadísticamente significativas entre ambas variables y cómo son dichas relaciones.

Para el psicólogo organizacional, esta investigación brindará datos que le permitan identificar y analizar de manera crítica el ambiente laboral de la empresa Estelar, como así también detectar factores que pueden influir en el desarrollo de la organización y en su productividad. Asimismo, podrá beneficiarse de estos datos para tenerlos en cuenta a la hora de detectar potencialidades o dar cuenta de cuáles son las áreas que necesitan mayor apoyo.

Desde el punto de vista social, aportará información relevante para la empresa Estelar, la cual podrá ser tenida en cuenta a la hora de desarrollar estrategias o líneas de acción futuras para mejorar el rendimiento de los trabajadores y la eficacia de la compañía, teniendo en consideración las necesidades del personal, el clima organizacional y el bienestar psicológico de los empleados.

Teniendo en cuenta lo hasta aquí mencionado, el presente estudio se propuso responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo son las relaciones entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en el personal de la empresa Estelar? El objetivo general buscó

indagar las relaciones entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en el personal de la empresa Estelar y los objetivos específicos fueron: (1) caracterizar la muestra según variables sociodemográficas, (2) describir el clima organizacional y el bienestar psicológico, (3) relacionar el clima organizacional y el bienestar psicológico, (4) comparar el clima organizacional y el bienestar psicológico según variables sociodemográficas. La hipótesis general sostuvo que el clima organizacional guarda una relación estadísticamente significativa positiva con el bienestar psicológico; mientras que, la hipótesis específica sostuvo que existe una correlación negativa entre la edad y la variable bienestar psicológico, siendo que los niveles de bienestar disminuyen a medida que aumenta la edad de los trabajadores.

Método

Diseño

El estudio es de tipo no experimental descriptivo-exploratorio con un alcance correlacional en el que se implementó una metodología cuantitativa de corte transversal sincrónico (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional por decisión razonada. De esta manera, los participantes de la muestra fueron seleccionados de acuerdo con algunas de sus características. El proceso de elección se realizó aplicando criterios racionales, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007).

La muestra estuvo conformada por un total de N=68 participantes que trabajaban en la empresa “Estelar”, con una media de edad de 36.44 (DE=9.17; Mín.=18; Máx.=61) de los cuales, el 47.1% (n=32) se identificaba con el género femenino y el 52.9% (n=36) con el género masculino. Del total de participantes, el 32.4% (n=22) mencionó estar soltero/a, el 36.8%

(n=25) en pareja, el 25% (n=27) casado/a, el 4.4% (n=3) separado/a y, por último, el 1.5% (n=1) viudo/a. En relación al nivel educativo, el 1.5% (n=1) realizó posgrado/s; el 13.2% (n=9) tenía estudios universitarios completos y el 19.1% (n=13) incompletos, el 8.8% (n=6) tenía estudios terciarios completos y el 8.8% (n=6) incompletos, el 35.3% (n=24) tenía estudios secundarios completos y el 4.4% (n=3) incompletos, finalmente el 8.8% (n=6) tenía estudios primarios completos.

En lo que respecta a las sucursales de la empresa Estelar, el 8.8% (n=6) indicó trabajar en la sucursal Avellaneda, el 33.8% (n=23) en Lomas de Zamora, el 19.1% (n=13) en Florencio Varela y, el 38.2% (n=26) en La Plata. Del total de colaboradores, el 2.9% (n=2) corresponde al nivel directivo de la empresa, el 20.6% (n=14) al área administrativa, el 1.5% (n=1) a recursos humanos, el 4.4% (n=3) a contabilidad y finanzas, el 27.9% (n=19) al área de venta o marketing, el 22.1% (n=15) a logística y, el 20.6% (n=14) al sector de producción.

Por una parte, el 4.4% (n=3) de los empleados refiere ocupar el mismo puesto de trabajo desde hace más de 10 años, el 42.6% (n=29) de 3 a 5 años, el 42.6% (n=29) de 1 a 2 años, y el 10.3% (n=7) trabaja hace menos de 1 año. Por otra parte, el 1.5% (n=1) manifiesta formar parte de la organización desde hace más de 10 años, el 44.1% (n=30) de 3 a 5 años, el 35.3% (n=24) de 1 a 2 años y, por último, el 19.1% (n=13) menos de un año. Luego, el 1.5% (n=1) expresó trabajar cuatro horas por día, el 8.8% (n=6) seis horas, el 69.1% (n=47) ocho horas y, el 20.6% (n=14) trabaja 12 horas por día. Asimismo, se observó que el 70.6% (n=48) de los trabajadores no tiene personal a cargo, por el contrario, el 29.4% (n=20) presenta personas a su cargo.

Para finalizar, en relación a la remuneración percibida por cada trabajador: el 79.4% (n=54) refiere que es acorde al empleo, el 17.6% (n=12) refiere que es baja y 2.9% (n=2) restante percibe que su remuneración es alta.

Criterios de Exclusión

Se decidió excluir de la muestra a todas aquellas personas que, pese a cumplir con los criterios de inclusión, presentan una condición crónica que les impide comprender de forma integral las consignas y objetivos de las técnicas administradas, en pos de evitar la posible contaminación de los datos.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico ad-hoc. Compuesto por preguntas relacionadas a la edad, género, estado civil, nivel educativo alcanzado, sucursal en la que trabaja, puesto o área de trabajo, antigüedad en el puesto, antigüedad en la organización, cantidad de horas de trabajo por día, si tiene personal a cargo y forma en la que percibe su remuneración mensual (muy alta, alta, acorde, baja, muy baja).

Escala del Clima Organizacional (Koys & DeCottis, 1991), en su versión adaptada y validada por Chiang Vega et al. (2008). Está compuesta de 40 ítems, de las cuales dos están expresados en forma negativa, por lo que los puntajes se invierten. La escala de respuesta es de tipo Likert de 5 puntos (1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= No estoy seguro; 4= De acuerdo; 5= Muy de acuerdo) y se divide en 8 subescalas de 5 ítems cada una: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación. Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala. El coeficiente de fiabilidad del instrumento es de 0.93.

Escala de Bienestar Psicológico [EBP] (Ryff, 1995), en su versión adaptada y traducida al castellano por Lozano Álvarez y García y García (2016). La EBP se compone de 20 reactivos con escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos (0= Totalmente en desacuerdo y 4= Totalmente de acuerdo). El instrumento cuenta con una escala global de bienestar psicológico y dos subescalas: Bienestar positivo (14 reactivos) y Bienestar negativo

(6 reactivos). Para la calificación se suman los puntajes de cada reactivo y se utilizan los siguientes puntos de corte: bienestar positivo (de 0 a 33=bajo; 34 a 49= normal; 50 a 56= alto); bienestar negativo (de 0 a 9= bajo; 10 a 18= normal; 19 a 24=alto); bienestar psicológico global (de 0 a 44= bajo; de 45 a 67= normal; de 68 a 80= alto). El coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.96 para bienestar positivo y 0.82 para bienestar negativo.

Procedimiento

Los integrantes de la muestra recibieron información sobre los objetivos generales del estudio, sin detallarse los objetivos específicos ni las hipótesis del mismo. Se aclaró que ninguno de ellos recibiría compensación económica por la realización de la tarea y que los datos recabados serían anónimos y confidenciales, por lo que los resultados de la investigación serán utilizados para fines académicos-científicos. Todos los participantes aceptaron un consentimiento informado para su participación en la investigación y respondieron en forma voluntaria, un cuestionario autoadministrado realizado a través de Google Forms. Dicho cuestionario fue respondido sin límites de tiempo y enviado en un solo momento.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron sistematizados con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 26. Se exploró la distribución de cada variable a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, observándose que podía asumirse anormalidad en cada una de ellas ($p < .05$), por lo que se decidió trabajar con estadísticos no paramétricos. Se realizaron análisis de correlación utilizando Rho de Spearman para evaluar la posible existencia de asociaciones entre variables. Luego, se emplearon los estadísticos U de Mann Whitney y H de Kruskal Wallis para el análisis de comparación de grupos.

Resultados

Descripción de las Variables

Tabla 1.
Descripción del Clima Organizacional y sus subescalas.

	M	*DT*	*Mín.*	*Máx.*
Clima organizacional (CO)	144.98	11.26	91	161
Autonomía	17.49	3.379	7	25
Cohesión	19.81	2.733	15	25
Confianza	21.76	3.047	10	25
Presión	11.65	2.990	6	20
Apoyo	21.10	3.337	7	25
Reconocimiento	17.76	2.669	10	23
Equidad	19.19	2.856	10	25
Innovación	21.18	3.455	6	25

Se observaron las siguientes medias (M) y desviaciones típicas (DT) en la variable Clima Organizacional (CO) y sus respectivas subescalas: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación (ver tabla 1).

Tabla 2.
Descripción del Bienestar Psicológico y sus subescalas.

		Frecuencia	*Porcentaje*
Bienestar psicológico (EBP)	Bajo	4	5.9
	Normal	61	89.7
	Alto	3	4.4
Bienestar positivo	Bajo	3	4.4
	Normal	41	60.3
	Alto	24	35.3
Bienestar negativo	Bajo	41	60.3
	Normal	27	39.7

Se observaron las siguientes frecuencias y porcentajes en la variable Bienestar Psicológico (EBP) y sus respectivas subescalas: bienestar positivo y bienestar negativo (ver tabla 2).

Correlaciones

Tabla 3.
Correlación entre las Variables.

	Bienestar psicológico (EBP)	*Bienestar positivo*	*Bienestar negativo*
Clima organizacional (CO)	.186	**.408****	.005
Autonomía	.174	**.305***	-.055
Cohesión	.217	**.618****	.036
Confianza	-.094	**.376****	-.046
Presión	-.157	-.150	**.498****
Apoyo	-.011	**.487****	**-.246***
Reconocimiento	.079	**.320****	**-.346****
Equidad	**.315****	**.382****	**-.344****
Innovación	0.52	**.262****	-.160

Nota: ** la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). * la correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Se observa una correlación positiva entre la escala de bienestar psicológico (EBP) y la subescala equidad del clima organizacional. Dicha relación indica que cuando la equidad aumenta, también se incrementan los niveles de bienestar psicológico.

En lo que respecta a la subescala bienestar positivo, esta correlaciona positivamente con el clima organizacional (CO) y con todas sus subescalas, excepto presión. De esta manera, cuando aumenta la autonomía, la cohesión, la confianza, el apoyo, el reconocimiento, la equidad o la innovación; aumenta el bienestar positivo.

Por último, el bienestar negativo correlacionó en forma positiva con la subescala presión del clima organizacional, lo que indica que, a mayor presión en la organización, mayor bienestar negativo de los trabajadores. También se observaron correlaciones negativas con las subescalas apoyo, reconocimiento y equidad. Esto indica que cuando estas subescalas disminuyen, se incrementa el bienestar negativo.

Diferencias entre Grupos

Tabla 4.
Diferencias según Género.

	Género	*Rango promedio*	*p*
Reconocimiento	Masculino	28.06	**.008**
	Femenino	40.50	

Se observa que las mujeres presentan puntuaciones más elevadas que los hombres en la subescala reconocimiento del clima organizacional (CO).

Tabla 5.
Diferencias según Estado Civil.

	Estado civil	*Rango promedio*	*p*
Cohesión	Soltero/a	33.86	**.023**
	En pareja	26.48	
	Casado/a	46.79	
	Separado/a	32.50	
	Viudo/a	46.00	
Innovación	Soltero/a	24.52	**.006**
	En pareja	37.92	
	Casado/a	45.26	
	Separado/a	28.83	
	Viudo/a	2.50	

Se observa que las personas casadas tienden a obtener puntajes más altos en las subescalas cohesión e innovación del clima organizacional (CO).

Tabla 6.
Diferencias según Sucursal.

	Sucursal	*Rango promedio*	*p*
Autonomía	Avellaneda	48.58	**.008**
	Lomas de Zamora	24.04	
	Florencio Varela	42.19	
	La Plata	36.65	
Cohesión	Avellaneda	42.08	**.000**
	Lomas de Zamora	20.61	
	Florencio Varela	39.35	
	La Plata	42.62	
Innovación	Avellaneda	48.00	**.023**
	Lomas de Zamora	41.35	
	Florencio Varela	29.19	
	La Plata	27.98	

Se observa que los trabajadores de la sucursal Avellaneda presentan valores más altos en las subescalas autonomía e innovación del clima organizacional. Por su parte, los trabajadores de la sucursal La Plata puntúan más alto en la subescala cohesión.

Tabla 7.
Diferencias según Puesto.

	Puesto	*Rango promedio*	*p*
Autonomía	Dirección	60.00	**.008**
	Administración	44.50	
	RRHH	10.50	
	Contabilidad y finanzas	47.00	
	Venta o marketing	35.11	
	Logística	33.73	
	Producción	19.89	
Cohesión	Dirección	48.75	**.009**
	Administración	35.07	
	RRHH	3.00	
	Contabilidad y finanzas	42.17	
	Venta o marketing	42.58	
	Logística	37.33	
	Producción	18.50	
Presión	Administración	21.95	**.021**
	RRHH	31.50	
	Contabilidad y finanzas	8.50	
	Venta o marketing	14.35	
	Logística	30.50	
	Producción	30.08	

Se observa que las personas con puestos directivos obtienen mayores puntajes en las subescalas autonomía y cohesión, mientras que, los empleados del área de recursos humanos (RRHH) puntúan más alto en la subescala presión.

Tabla 8.
Diferencias según Antigüedad en el Puesto y en la Empresa.

	Antigüedad en el puesto	*Rango promedio*	*p*
Cohesión	Menos de 1 año	53.86	**.007**
	1 a 2 años	36.55	
	3 a 5 años	26.91	
	Más de 10 años	42.83	
	Antigüedad en la empresa	*Rango promedio*	*p*
Cohesión	Menos de 1 año	46.54	**.043**

	1 a 2 años	35.08
	3 a 5 años	28.43
	Más de 10 años	46.00

Se observa que los trabajadores que se encuentran en puesto hace menos de un año presentan mayor cohesión. Lo mismo sucede con aquellos empleados que trabajan en la empresa hace menos de un año.

Tabla 9.
Diferencias según Personal a Cargo.

	Personal a cargo	*Rango promedio*	*p*
Presión	Si	34.67	**.001**
	No	19.56	

Se observa que los trabajadores que tienen personal a cargo obtienen mayores puntuaciones en la subescala presión del clima organizacional (CO)

Tabla 10.
Diferencias según Horas de Trabajo.

	Horas de trabajo	*Rango promedio*	*p*
Reconocimiento	4 horas	15.00	**.014**
	6 horas	53.75	
	8 horas	34.70	
	12 horas	24.61	

Se observa que aquellas personas que trabajan seis horas puntúan más alto en la subescala reconocimiento del clima organizacional (CO).

Tabla 11.
Diferencias según Remuneración.

	Remuneración	*Rango promedio*	*p*
Presión	Alta	8.50	**.044**
	Acorde	21.47	
	Baja	32.10	
Reconocimiento	Alta	54.00	**.002**
	Acorde	37.05	
	Baja	17.21	

Se observa que los empleados que perciben una remuneración baja obtienen mayores puntajes en la subescala presión del clima organizacional (CO). Por el contrario, quienes perciben una remuneración alta puntúan más alto en la subescala reconocimiento.

Discusión

A partir de los resultados obtenidos se indagaron las relaciones significativas entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa Estelar, dedicada a la fabricación y comercialización de colchones y sommiers. De esta manera, se ha observado lo siguiente: todas las subescalas del Clima Organizacional (CO) que refieren a un clima positivo (autonomía, apoyo, cohesión, confianza, reconocimiento, equidad e innovación) mantienen una relación significativa y directa con el bienestar psicológico positivo, entendido este último como la apreciación positiva que cada persona hace de sí. Las subescalas apoyo, reconocimiento y equidad sostienen, además, una relación inversa con el bienestar psicológico negativo o valoración negativa de sí. En lo que respecta, a la subescala que refiere a un clima organizacional negativo (presión), esta se relaciona significativa y positivamente con el bienestar psicológico negativo. En este sentido, la hipótesis general de que el clima organizacional guarda una relación estadísticamente significativa positiva con el bienestar psicológico, se confirma parcialmente. Sosteniendo, de esta forma, que cuando mejora el clima organizacional dentro de la empresa aumenta el bienestar psicológico positivo.

El dato reportado se vincula con las investigaciones de Córdoba (2019), de Montenegro y Betancourth Rosero (2017), de Prasad et al. (2020) y de Sander y Córdoba (2018). Todos estos estudios han resaltado la relación directa existente entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, detallando que esto contribuía a mejorar la productividad de los trabajadores y las condiciones laborales en las que se encontraban inmersos. Asimismo, se explicó que el bienestar psicológico de los empleados tiende a aumentar cuando los climas son abiertos o flexibles y que, aún durante la etapa de pandemia, esta asociación entre variables se sostuvo.

Con relación a la hipótesis específica, ésta sostenía que existe una correlación negativa entre la edad y la variable bienestar psicológico, siendo que los niveles de bienestar disminuyen

a medida que aumenta la edad de los trabajadores. El análisis de los datos no ha arrojado correlaciones de la edad con esta variable, por lo que se refuta la hipótesis propuesta. Sin embargo, sí se encontraron diferencias en función de otras variables sociodemográficas. De esta manera, se observó que las mujeres perciben mayor reconocimiento que los hombres. El dato reportado resulta llamativo, ya que otras investigaciones como la de Barajas (2017), asumían equidad en cuanto al clima organizacional entre hombres y mujeres. Por este motivo, se recomienda continuar la investigación en torno a este dato sociodemográfico. Lo mismo sucede con el estado civil de los trabajadores, donde las diferencias sugieren que las personas casadas presentan mayor cohesión e innovación en el ambiente de trabajo.

Con la finalidad de que los resultados resulten una contribución a la empresa Estelar, a continuación, se detallan las diferencias entre sucursales. Se observó que los trabajadores de la sucursal Avellaneda presentan valores más altos de autonomía e innovación, mientras que, los trabajadores de la sucursal La Plata puntúan más alto en la subescala cohesión del Clima Organizacional. Esta información resultará de utilidad para conocer las fortalezas del clima organizacional en estas sucursales, como así también, contar con la posibilidad de mejorar los déficits. Asimismo, los resultados indicaron que las personas con puestos directivos obtienen mayores puntajes en autonomía y cohesión, mientras que, los empleados del área de recursos humanos (RRHH) puntúan más alto en la subescala presión. Saldaña Orozco et al. (2020) identifican el liderazgo como un factor determinante para evitar el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores, por lo que indagar las diferencias entre puestos, incluyendo los directivos, cobra especial relevancia. Se infiere de esta manera que, por las características de su labor, es común que el personal directivo se oriente hacia la autonomía, ya que esto beneficia la percepción de los empleados respecto al clima laboral (Montenegro & Betancourth Rosero, 2017).

En referencia a la antigüedad en el puesto y en la empresa, los empleados que se encuentran trabajando hace menos de un año obtienen mayores puntajes en la subescala cohesión del Clima Organizacional. Partiendo de la base de que esta subescala designa la percepción sobre las interacciones entre los trabajadores dentro de una organización, la ayuda material en la realización de las tareas y la presencia de un ambiente afable; se infiere que el trabajador que ingresa al puesto o a la empresa en forma reciente recibirá mayor colaboración por parte de los otros trabajadores, ya que se encuentra en un proceso de aprendizaje de la labor. De todas formas, sería prudente indagar este resultado con mayor precisión en futuros estudios.

Los empleados que consideran que su remuneración es baja se sienten más presionados, mientras que, los que consideran que su remuneración es alta se sienten más reconocidos. Al respecto, algunos estudios sostienen que los salarios deficientes y el poco acompañamiento psicosocial por parte de la empresa, puede desestabilizar el estado emocional de los trabajadores e interferir en su desempeño y capacidad para la toma de decisiones (Castañeda Herrera et al., 2017; Martínez Vargas & Rivera Porras, 2019)

Finalmente, los sujetos que tenían personal a cargo percibían mayor presión en el clima organizacional. Este resultado puede deberse a las características de la función que deben cumplir, dado que se ha determinado que la presión se asocia a la forma en que los trabajadores perciben sus patrones de desempeño, funcionamiento y culminación de una tarea (Koys & DeCottis, 1991). Asimismo, quienes trabajan seis horas perciben mayor reconocimiento por su trabajo, lo que puede vincularse al hecho de que se trata de una cantidad de horas adecuada para una jornada laboral. En este sentido, quienes trabajan menos horas pueden percibir que su trabajo no es reconocido, ya que otros empleados trabajan aún más; mientras que, los que trabajan ocho o doce horas, pueden percibir que el reconocimiento es insuficiente por las tareas realizadas.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, cabe resaltar que los instrumentos utilizados no han sido adaptados para población argentina, pero sí se han adaptado en países latinoamericanos y se encuentran traducidos al idioma castellano. Por otro lado, se aclara que los resultados no son generalizables al resto de la población, ya que la muestra corresponde únicamente a trabajadores de una empresa en particular. Por último, debido a la extensión del cuestionario a responder, existe la posibilidad de que un porcentaje de la muestra haya respondido bajo el efecto de la fatiga, lo que tiene influencia en la adecuada obtención de datos objetivos. Se recomienda tener en cuenta estas limitaciones al momento de llevar a cabo futuros estudios. Asimismo, a lo largo de la presente discusión se han realizado inferencias sobre algunos de los datos recabados con relación a las variables sociodemográficas antigüedad, personal a cargo, horas de trabajo, género y estado civil; las cuales podrán ser contempladas a la hora de investigar la temática.

A modo de conclusión, se destaca que el clima organizacional parte de la construcción de las relaciones establecidas entre los miembros de una institución debido a que posibilita compartir valores, creencias o intereses entre ellos, los cuales pueden influir en las emociones la conducta de cada trabajador. Asimismo, el bienestar de los empleados debe ser considerado un factor primordial para lograr el desarrollo, crecimiento y eficacia dentro de una organización. Por este motivo, cada empresa debe orientarse a buscar un equilibrio entre las necesidades propias y las del personal, el bienestar emocional, buscando garantizar el bienestar físico y psicológico de sus colaboradores para asegurar la competencia de la compañía frente a las demandas del mercado laboral.

Referencias

Andrade Montenegro, A. K., & Betancourth Rosero, D. C. (2019). Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. *Revista Criterios*, *25*(1), 79–93. https://doi.org/10.31948/REV.CRITERIOS.25.1-ART-5

Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, *9*(14),1–13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, *23*(2), 66-85. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004

Corbetta, P. (2007). *Metodologías y Técnicas de Investigación Social.* McGraw-Hill/Interamerica.

Córdoba, E. H. (2019). Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral. *Trabalho (En) Cena*, *4*, 110-128. http://dx.doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP110

Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, *63*(4), 1-14. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142

Echevarría Alicea, K. E., & Santiago Ortega, R. (2017). Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género (Perception of Employees Well-Being: A Comparative Study by Gender). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, *10*(2), 17-27. https://ssrn.com/abstract=3039711

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill.

Lozano Álvarez, M. & García y García, B. E. (2016). Escala de Bienestar Psicológico (EBP). En García y García, B.E., Lozano Álvarez, M. & Díaz Oropeza, I. F. *19 Escalas de Evaluación Psicológica*. Universidad de las Américas. https://www.researchgate.net/publication/330485262_19_ESCALAS_DE_EVALUACION_PSICOLOGICA

Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, *7*(2), 77-81. https://doi.org/10.15649/issn.2346-030X

Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuniacción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, *8*(2), 148–158. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219716820170002000 08

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, *6*(1), 1–24. https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184

Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., & Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de ciencias sociales*, *26*(1), 25-30. https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308

Prasad, D. K., Mangipudi, D. M. R., Vaidya, D. R. & Muralidhar, B. (2020). Clima organizacional, oportunidades, desafíos y bienestar psicológico de los empleados que trabajan a distancia durante la pandemia de COVID-19: un enfoque de modelo lineal

general con referencia a la industria de la tecnología de la información en Hyderabad. *Revista Internacional de Investigación Avanzada en Ingeniería y Tecnología (IJARET)*, 11(4), 372-389. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799

Sander, A., & Córdoba, E. H. (2018). Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo. En *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. https://www.aacademica.org/000-122/227

Anexos

Escala del Clima Organizacional (Koys & DeCottis, 1991)

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de “trabajo en equipo” entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					

18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%.					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos.					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas.					

Escala de Bienestar Psicológico [EBP] (Ryff, 1995)

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

N°	**REACTIVOS**	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.					
2	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.					
3	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					
4	Disfruto haciendo planes para futuro y trabajar para hacerlos realidad.					
5	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.					
6	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					
7	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mi.					

8	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mi mismo.					
9	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.					
10	En general siento que soy responsable de la situación en la que vivo.					
11	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.					
12	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mi.					
13	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.					
14	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.					
15	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.					
16	En general, con el tiempo sigo aprendiendo más sobre mi mismo.					
17	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.					
18	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.					
19	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.					
20	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.					

Cuestionario sociodemográfico

a) Edad: ___

b) Género:

☐ Femenino
☐ Masculino
☐ No binario
☐ Prefiero no decirlo

c) Estado civil:

☐ Soltero/a
☐ En pareja
☐ Casado/a
☐ Separado/a
☐ Divorciado/a
☐ Viudo/a

d) ¿Cuál es su máximo nivel de educación alcanzado?

☐ No asistió
☐ Primario incompleto
☐ Primario completo
☐ Secundario incompleto
☐ Secundario completo
☐ Terciario incompleto
☐ Terciario completo

☐ Universitario incompleto
☐ Universitario completo

e) Sucursal en la que trabaja:

☐ Avellaneda
☐ Lomas de Zamora
☐ Florencio Varela
☐ La Plata

f) Puesto o área de trabajo:

☐ Dirección
☐ Administración
☐ Recursos Humanos
☐ Contabilidad y finanzas
☐ Venta o Marketing
☐ Logística
☐ Producción

g) Antigüedad en el área/puesto:

☐ Menos de 1 año
☐ 1 a 2 años
☐ 3 a 5 años
☐ 6 a 10 años
☐ Mas de 10 años

h) Antigüedad en la organización:

☐ Menos de 1 año
☐ 1 a 2 años
☐ 3 a 5 años
☐ 6 a 10 años
☐ Mas de 10 años

i) Cantidad de horas de trabajo por día:
☐ Menos de 4 horas
☐ 4 horas
☐ 6 horas
☐ 8 horas
☐ 12 horas
☐ Mas de 12 horas

j) ¿Tiene personal a cargo?

☐ Si
☐ No

k) ¿Cómo percibe su remuneración?

☐ Muy alta
☐ Alta
☐ Acorde
☐ Baja
☐ Muy baja