

Análisis de la percepción del capital humano de una organización maquiladora en relación al bienestar psicológico y laboral

José Peña, Alvaro Aguillón, Miriam Decanini

Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Nuevo León.

Monterrey, N. L.; México.

[jose.penam, alvaro.aguillonr, miriam.decaninicpd]@uanl.edu.mx³

Abstract— This research work is aimed at analyzing the perception of human talent in a maquiladora in terms of labor and psychological well-being. This was considered a sample of 85 employees. The methodology is based on a descriptive design and cross-section. We used the instrument of the author Cánovas Sánchez (2013) scale of psychological well-being (BPL), which consists of four factors: subjective well-being, material well-being, labour welfare and well-being of couple. The results obtained in this research show a general trend of appropriate level with a high tendency for the percentage of BPL was 80%, however level factors material well-being (74%) and labour welfare (68%) were of lower valuation.

Keyword— *Welfare, health, psychology, organization, labor.*

Resumen— El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la percepción del talento humano de una maquiladora en cuanto al bienestar psicológico y laboral. Para ello se consideró una muestra de 85 empleados. La metodología está basada en un diseño descriptivo y de corte transversal. Se utilizó el instrumento del autor Sánchez Canovas (2013) Escala de Bienestar Psicológico (BPL)¹, la cual se compone de cuatro factores: bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar de pareja. Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una tendencia general de nivel adecuado con tendencia alta pues el porcentaje de Escala de Bienestar Psicológico BPL fue de un 80%, sin embargo a nivel factores el bienestar material (74%) y el bienestar laboral (68%) fueron los de menor valoración.

Palabras claves— *Bienestar, Salud, Psicología, Organización, Laboral.*

INTRODUCCIÓN

Se puede concebir que tanto la satisfacción con la vida así como el componente afectivo del bienestar subjetivo están influidos por la valoración que realiza el sujeto acerca de los sucesos, actividades y circunstancias en los que se desarrolla su vida. De igual forma, estos componentes pueden diferir, puesto que la satisfacción con la vida representa una valoración global de la vida como un todo, mientras que el balance afectivo depende más de las reacciones a acontecimientos en el transcurso de su vida.

Otra temática a considerar cuando se habla del Bienestar es la Calidad de Vida Laboral, la cual se puede ver desde dos posiciones:

- a) Como un concepto y una filosofía de organización del trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero.

De acuerdo a este enfoque para la Calidad de Vida Laboral es un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

Se incluyen una compensación razonable y participación en los beneficios de las empresas; la seguridad del empleo; la seguridad e higiene en el trabajo; el reconocimiento del progreso

profesional; acuerdos de tiempo flexible; el uso de formas no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación.

- b) Para el trabajador es la combinación de necesidades y percepciones acerca de su empresa y las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo; la percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

Todo ello nos invita a reflexionar en la significativa repercusión en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de las organizaciones, ya que hoy en día el contexto laboral enfrenta grandes retos o conflictos en dirección al manejo de las relaciones intrapersonales e interpersonales los cuales impactan de forma directa tanto a la rentabilidad como el clima laboral.

El objetivo general de la presente investigación es conocer la tendencia de la percepción de la muestra sobre el bienestar psicológico y laboral (BPL) tanto a nivel general como por factores.

El objetivo particular es identificar el nivel de bienestar psicológico, laboral, material y pareja.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

A. Antecedentes sobre el bienestar psicologico y laboral.

Hoy en día el concepto salud la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como “el estado de perfecto bienestar físico, psíquico, social y no solo la ausencia de lesión o enfermedad (Torres, 2006)”. Desde este referente se puede aseverar que para cualesquier persona debe contemplar en su vida un equilibrio tanto físico, psicológico y social para poder abarcar las áreas del concepto salud. En la vida cotidiana de las personas estos tres ejes (físico, psíquico y social) presentar altibajos que en ocasiones demerita la calidad de vida, por ende, un deficiente bienestar tanto físico, social y psicológico. Pudiendo detallar los indicadores centrales de estos ejes, en el área psicológica se contendrían las condiciones, modo y estilo de vida. Que por ende abarca el contexto subjetivo, material, de pareja y laboral que marcan los autores ²en su evaluación sobre el bienestar psicológico.

Para la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo² tiene como fin el trabajo con los intereses organizacionales para alcanzar una calidad de vida, abordar la organización como un sistema y subsistema, objeto de análisis marco derivando la calidad de una organización estable en función de sus procesos, arquitectura, cultura y ADN. Por otra parte la perspectiva de calidad de vida laboral psicológica (CVL – psicológico) el objeto de análisis y estudio es el trabajador y los escenarios o situaciones en los que forma parte e influye de forma bidireccional con el sistema participando activamente con su rol de empleado (ver tabla 1).

Tabla I. Principales perspectivas de la calidad de vida.

<i>Perspectiva de la CVL</i>	<i>Nivel de análisis</i>	<i>Foco de interés</i>	<i>Aspectos relevantes</i>	<i>Objetivo general</i>
Psicología	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y Salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambientes de trabajo	Productividad y efectividad de la organización

B. Modelos de Bienestar Psicológico y Laboral.

El amplio concepto de Bienestar Psicológico Laboral permite un abordaje desde una amplia gama de modelos o posturas teóricas según sea la demanda o lo requerido a evaluar, pues a lo largo del tiempo han existido diversos autores que han trascendido por el diseño estructuralista de un modelo que explique teórica y empíricamente la relación de las variables y factores que se relacionan al momento de dar un abordaje al concepto de BPL.

En los modelos de mayor relevancia para el campo de la Psicología Laboral – Organizacional, lo modelos explicativos⁴ permiten un panorama claro en cuanto al tema abordado.

Modelo de Sánchez Canovas.

Los abordajes que se pueden tener dentro del BPL implica considerar diversas variables que desde cada una de las perspectivas podría ser integrada en uno o varios modelos, sin embargo la postura de cada uno de los modelos es independiente entre si y poco se considera para ser conjugadas como parte de un solo constructo.

-Bienestar Psicológico Subjetivo:

Siendo un elemento propiamente complicado para la evaluación, el valor subjetivo se refiere a la satisfacción que percibe el sujeto con la vida, valorando aspectos tanto a nivel positivo como negativos. Como lo menciona⁵ el bienestar subjetivo constituye un enfoque útil para entender y medir el que es relevante a las personas; este punto de vista viene a enriquecer de forma sustancial el estudio del tema que desde los primeros tiempos que se abordó fue a través de una postura de tradiciones llenas de censura y presunción.

Otros de los aspectos que aborda el presente modelo se relacionan con la felicidad, aspectos positivos y negativos de la vida humana. Tales elementos se ven plasmados en la escala desarrollada por el autor, la escala que se denomina Bienestar psicológico se refiere a la felicidad, mientras que la identificada como Afecto incluye la afectividad positiva y la negativa. Esta distinción se basa en la investigación de Argyle, (1989) ya que mientras que existen medidas sinónimas psicométricamente válidas de la infelicidad y del afecto negativo, no las hay de la felicidad, exceptuando el Inventario de Felicidad de Oxford. La escala hace referencia a la felicidad o al bienestar, es decir, a mayor puntuación mayor percepción subjetiva de bienestar. Las instrucciones subrayan que se explora la etapa concreta vital que está atravesando el evaluado en cuestión (adolescencia, juventud, edad mediana, vejez, etc.).

-Bienestar material:

Como lo menciona Ansa (2008) en su investigación donde relaciona la economía con la felicidad, menciona que para la mayor parte de los economistas poseen la creencia de que más riqueza, más renta y más bienes implican una realidad social con unas condiciones de vida mejores, mayor bienestar y, en definitiva, mayor felicidad. En este proyecto las personas que gozan de niveles de renta elevados pueden tener acceso a bienes y servicios que no están al alcance de todos y la vida en condiciones de pobreza extrema puede ser muy difícil de sobrellevar. Dicho de otra manera: la economía asume que el bienestar material es una condición previa de bienestar (well-being) y felicidad y que los cambios de ésta están estrecha y directamente relacionados con los cambios en el poder adquisitivo.

Pasa Sánchez Canovas, los cuestionarios de Bienestar material se basan, generalmente, en los ingresos económicos, las posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes. En la escala desarrollada por el autor que se incluyen diez ítems relativos al bienestar material, pero según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos. Al hacerlo así, hay una congruencia total con los ítems referidos al bienestar psicológico como tal.

Un de las posturas plantean que los indicadores materiales y objetivos pueden ser elementos necesarios, pero no suficientes para dar cuenta del bienestar subjetivo de los pueblos y de los individuos.

Sin embargo A partir de la Segunda Guerra Mundial el establecimiento de las democracias parlamentarias y la instauración de una economía de mercado han permitido un desarrollo económico sin igual. Si la iniciativa privada ha permitido la generación de importantes capitales personales y familiares, el concepto de justicia social y distributiva y el establecimiento de sistemas fiscales ha permitido la creación de bienes colectivos y públicos para su uso comunitario. En este contexto la calidad de vida se ha asociado al desarrollo económico, a la instauración de un mercado de consumo y a la adquisición de bienes materiales, privados y públicos.

-Bienestar laboral.

Para Sánchez Canovas, el bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la de familia. Descubrieron que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de felicidad, la insatisfacción laboral era la mayor causa de infelicidad¹². Teniendo en cuenta estos datos, concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción.

Oviedo (2010), de *Associere* (Asistencia al Management), comenta que el bienestar laboral es referido como un concepto amplio que engloba diversos factores que influyen directamente y de manera significativa para la organización y la persona. Algunos de los factores con los cuales relaciona el bienestar laboral son: la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, las presiones, la seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, la tecnología y elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, los hábitos posturales, los tipos de contratación inciertos, la falta de motivación, la tarea en donde el sentido no se percibe o no se comprende, la falta de una evaluación seria de competencias que permita el aprovechamiento de potenciales e intereses de la persona en las tareas diarias y planes de desarrollo, entre otros. Sintetiza argumentando que todos estos agentes (factores) impactan positiva o negativamente sobre las personas y si el impacto es negativo tiene efectos negativos, aunque en diferentes grados según la estructura de la organización y la persona misma; sin embargo se verán relacionados con un daño en su mayoría de salud de las personas y en su estado anímico.

En cuanto a los sentimientos y actitudes sobre el trabajo, un estudio realizado sobre las mujeres trabajadoras de Finlandia, uno de los países europeos donde la participación de las mujeres como fuerza laboral es más alta, concluía que “como regla general las mujeres disfrutaban con su trabajo. El trabajo fuera de casa les proporciona sensación de independencia.

En este mismo estudio se reconoce que se está produciendo un cambio en los varones en relación con su participación más activa en la crianza de los hijos. El problema estriba en reorganizar y reevaluar las diferentes exigencias del trabajo y de la familia. Los cambios en los roles de las mujeres y en sus expectativas demandan cambios en los roles de los varones. Afortunadamente, en muchas sociedades parece que comienzan a romperse las barreras entre los roles de varones y mujeres.

Se ha observado que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta lo es de la salud en su sentido global y completo. En contraposición, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes del estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser el producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo. Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la falta de oportunidades de promoción.

Otra aportación hacia esta factor según proviene de la aplicación específica de medidas de bienestar (psicológico, subjetivo) en el marco general de la investigación sobre calidad de vida mediante indicadores sociales, siguiendo una tradición en la que destacan los ya clásicos estudios, y sobre el self

reported well-being (informe de bienestar) y escalas como Quality of Well-being Scale (Escala de calidad del bienestar auto administrado) o Happy Life Expectancy (La esperanza de vida feliz).

- Relaciones de pareja.

En relación con los estereotipos en muchas de nuestras sociedades, todavía se considera que el estatus social de las mujeres está relacionado con su papel como esposas. Los estereotipos que durante largo tiempo han dominado son dos: a) el “lugar” normal de la mujer está en el hogar y b) el “destino” normal de la mujer es la maternidad. Afortunadamente, estos estereotipos van perdiendo vigencia, pero no han desaparecido todavía.

La mayor parte de estudios consideran que las relaciones satisfactorias entre los miembros de una pareja son uno de los componentes importantes del bienestar general, de la felicidad. Los estudios sobre las relaciones entre esposos se han centrado primordialmente en el concepto de ajuste conyugal. Una de las escalas más utilizadas en la investigación ha sido la Locke-Wallace Marital Adjustment Scale (Escala de ajuste marital). Locke y Wallace definieron el ajuste conyugal como “la acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta”.

Comparte un estudio relaciona la fe religiosa con el bienestar; se encontraron efectos significativos de la religiosidad en personas menores de 65 años. Un número importante de estudios indican que las personas casadas manifiestan mayor bienestar subjetivo que las correspondientes a todas las categorías diferentes de casados (solteros, separados, viudos, etc.), el matrimonio y la satisfacción familiar son los principales predictores del bienestar. Verificaron en un estudio longitudinal que las personas que cambiaban de estado civil, residencia, empleo, etc. no mostraban cambios importantes en su nivel de bienestar, comparadas con las que mantenían condiciones estables.

La importancia del bienestar psicológico en las organizaciones actuales.

Chiang & Kraussen comentan que la CIE (2000) y el Ministerio de Salud de Chile (2002) señalan que la promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para la salud y el bienestar de la fuerza laboral.

Para ello ve inmerso el papel de factores clave dentro de la organización que impactan directamente en la Calidad de vida laboral, el bienestar psicológico y factores propios de la organización.

La organización: agrupa las siguientes variables relacionadas con aspectos como el sistema de trabajo, políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y estrategias organizacionales como organización del trabajo, efectividad y productividad. Estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones. Factores psicosociales. Aspectos sociales, comunicación y clima laboral. Trabajo en equipo y grupos de trabajo.

Cultura: según Schein, E. la cultura es “un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna que ha funcionado suficientemente bien para ser juzgada válida y, consiguientemente, para ser enseñada a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir sobre estos problemas”.

Indicadores globales: indicadores como los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno laboral como calidad de vida, bienestar y salud laboral, a su vez abracan las condiciones de vida, jubilación, estilo de vida, status sociodemográfico.

METODOLOGÍA.

El diseño metodológico que se utilizó es Ex Pos Facto Transversal Descriptivo, se usó una muestra de 85 empleados de género masculino, con rangos de edad que oscilan entre los 19 a 53 años de edad. El instrumento que se utilizó para esta investigación es Escala de Bienestar Psicológico del autor Sánchez Canovas (adaptación métrica, Ascary, 2013). Consta de 65 ítems con alternativas de respuesta: nunca o casi nunca, algunas veces, bastantes veces, casi siempre y siempre.

FACTOR 1	Nunca o Casi nunca	Algunas Veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
Me siento bien conmigo mismo.					
Todo me parece interesante.					
Me gusta divertirme.					
Me siento jovial.					
Busco momentos de distracción y descanso					
Tengo buena suerte.					

La aplicación del instrumento se realizó de manera directa y presencial, en grupos de 20 a 25 personas, con un tiempo estimado de aplicación de 15 min.

El tratamiento de los datos recabados en la aplicación se hace mediante la elaboración de una matriz de datos que permite el cruce de variables y la interpretación del resultado general.

RESULTADOS

Para el análisis estadístico que se llevó a cabo con la información recabada con el fin de cubrir los objetivos planteados.

Como primer objetivo se estableció conocer la tendencia de la percepción de la muestra sobre el bienestar psicológico y laboral tanto a nivel general como por factores. Para ello se establecieron los objetivos específicos.

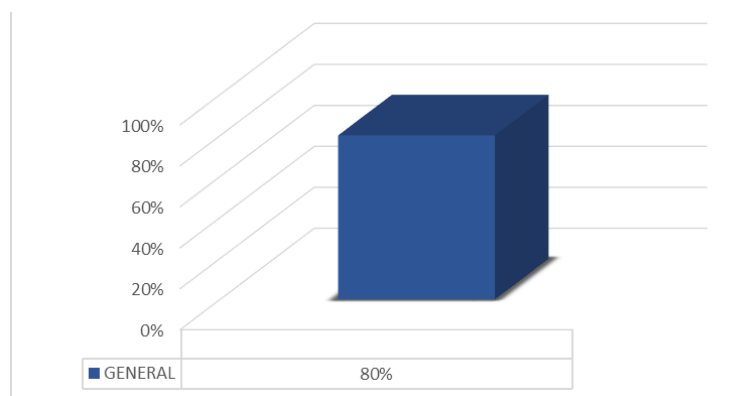
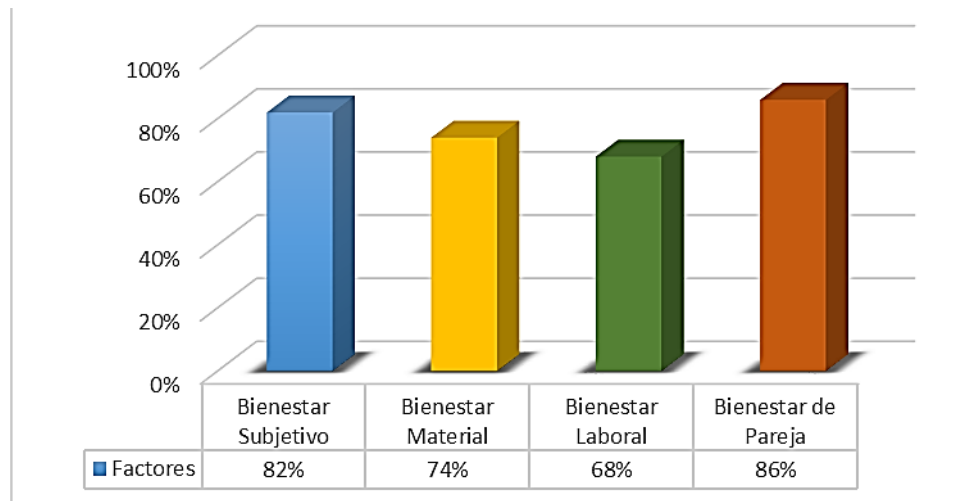


Gráfico 1. Nivel general sobre el Bienestar Psicológico y Laboral.

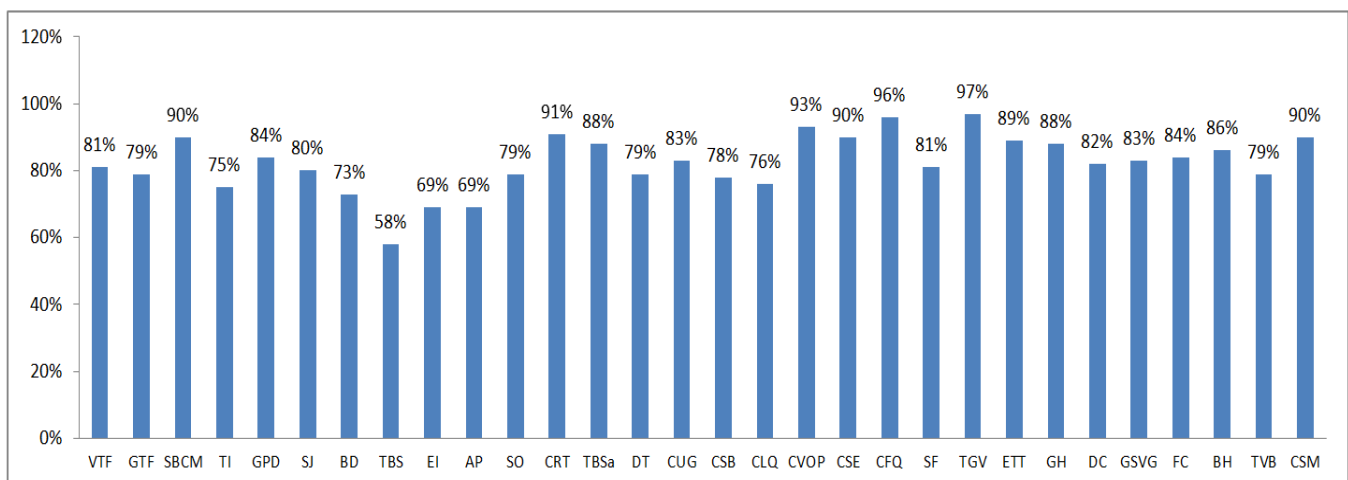
En el gráfico anterior se muestra que al evaluar la percepción del nivel de Bienestar Psicológico y Laboral en la organización maquiladora, nos señala un 80% general incluido los cuatro factores evaluados independientemente. En base a este nivel podemos ver que los empleados cuentan con un

nivel adecuado de bienestar, lo cual puede generar un buen desarrollo de aspectos organizacionales como el desempeño laboral, menor índice de rotación y engagement tal como lo menciona Sánchez Canovas, 2013) en su modelo propuesto.



Gráfica 2. Niveles de los factores que componen el Bienestar Psicológico Laboral.

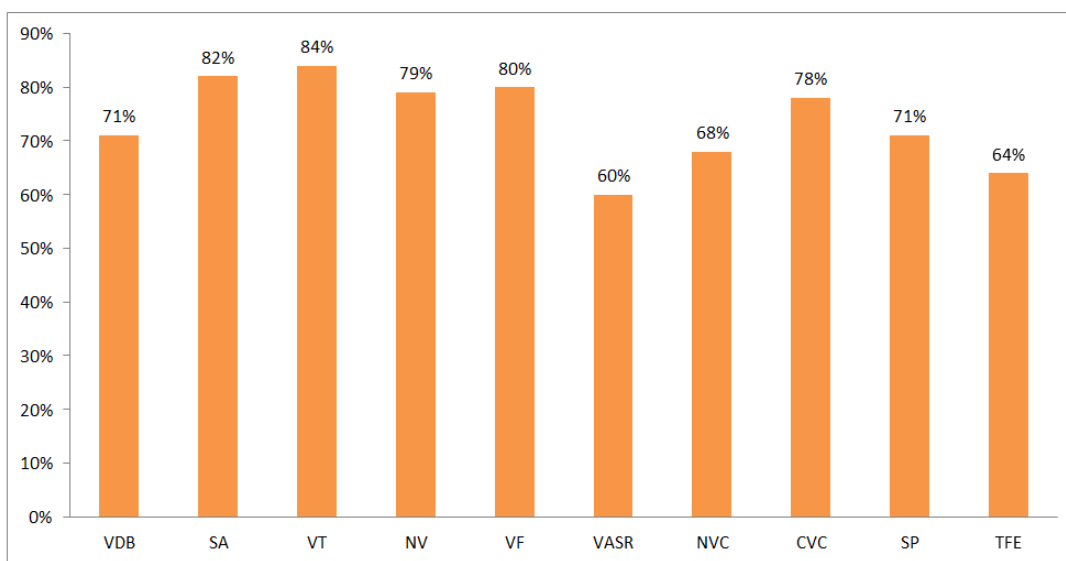
En la gráfica 2 se observan los niveles de bienestar correspondiente a cada factor evaluado. De ello se puede deducir que el bienestar de pareja es el que mayor índice nos refleja con un 86%, seguido del bienestar subjetivo con un 82% después el bienestar material con un 74% y por último el que mayor índice nos muestra es el bienestar de pareja. De la gráfica anterior se observa como área de oportunidad el bienestar laboral siendo un factor a tomar en cuenta para poder incrementarlo ya que esto refleja poca creatividad y una pobre satisfacción en general con lo que se hace.



Gráfica 3. Panorama General de los indicadores que componen el Bienestar Subjetivo.

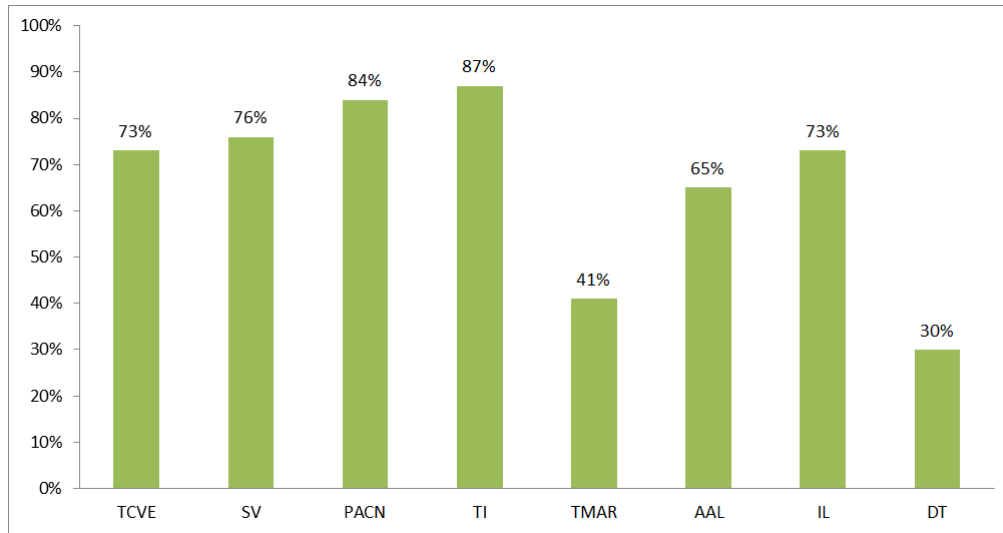
En cuanto al Bienestar Subjetivo en esta gráfica se observa que los de mayor porcentaje son aquellos que manifiestan que tienen ganas de vivir (TGV) (97%), creer que la familia me quiere (CFQ) (96%), y creencia de valer como otra persona (CVOP) (93%). En cuanto a los de menor nivel se presentaron el de

tener suerte en su vida (TBS) (58%), estar ilusionado (EI) (69%) y que se han abierto puertas (AP) (69%). Esto presenta una bifurcación palpable, pues los indicativos de mayor nivel hacen referencia a un bienestar reflejado en la autoestima y perseverancia para la vida y aquellos de menor nivel con alusivos a cuestiones más subjetivas y lúdicas. Hablando así de una persona equilibrada pero con poca presencia de atención por elementos fuera del deber ser. Otros elemento mencionados en la figura son: ver todo favorable (VTF), gusto por transmitir felicidad (GTF), sentirse bien consigo mismo (SBCM), todo es interesante (TI), gusto por divertirse (GPD), sentirse jovial (SJ), buscar distracción o descanso (BD), Sentirse optimista (SO), capaz de realizar el trabajo (CRT), tener buena salud (TBSa), dormir bien tranquilo (DT), creerse útil para la gente (CUG), Creencias sobre sucesos buenos (CSB), creencias de lograr lo que se quiera (CLQ), creencia de superar errores (CSE), sentirse en forma (SF), enfrentarse al trabajo y tareas (ETT), gusto por lo que hago (GH), disfrutar la comida (DC), gusto por salir y ver gente (GSVG), fácil concentración (FC), buen humor (BH), todo va bien (TVB) y confianza en sí mismo (CSM).



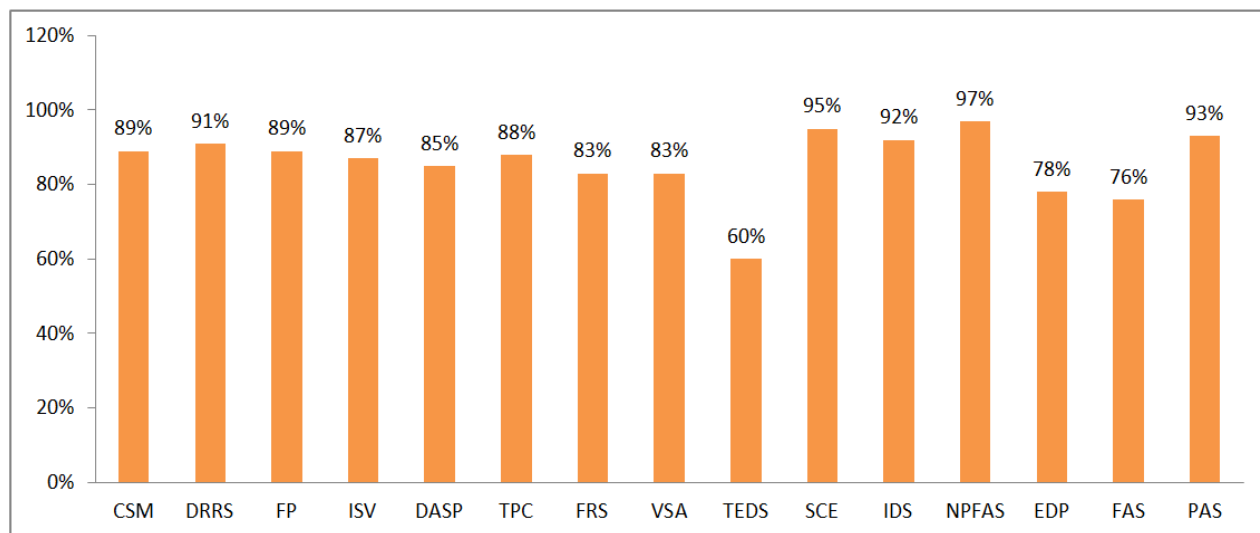
Gráfica 4. Panorama general de los indicadores que componen el Bienestar Material.

Esta gráfica refleja la percepción del bienestar material en la cual un (84%) manifiesta tener una vida tranquila lo que representa el mayor índice. Sin embargo, manifiesta el menor índice sentirse que tienen una vida asegurada y sin riesgos (60%), seguido por no contar con una tranquilidad sobre su futuro económico (64%). Así mismo se presentan otros indicadores como: vivir con desahogo y bienestar (VDB), ser afortunado (SA), necesidades para vivir (NV), vida favorable (VF), necesidades para vivir cómodamente (NVC), condiciones de vida cómoda (CVC) situación propensa (SP). Lo anterior se ve reflejado en el que hacer de todo trabajador con lo cual busca asegurar siempre un futuro estable y seguro, que si bien reporta una tranquilidad, ser afortunado y con una vida favorable, los aspectos por el valor material se ven presentes.



Gráfica 5. Panorama General de los indicadores que componen el Bienestar Laboral.

Al evaluar el bienestar laboral observamos que el mayor indicador nos muestra que perciben que tienen un trabajo interesante (87%). La menor tendencia es el apoyo y afecto laboral (65%). En cuanto al índice de discriminación y tener un trabajo monótono, aburrido y rutinario el indicador es bajo lo cual resulta ser positivo al ser considerados como elementos aversivos que limitan el trabajo dentro de la organización. Otros indicadores mencionados en la figura son: trabajo creativo variado y estimulante (TCVE), sentido a la vida (SV), posibilidades de aprender cosas nuevas (PACN), trabajo monótono aburrido y rutinario (TMAR), independencia laboral (IL) y discriminación en el trabajo (DT). Sin embargo es necesario prestar atención a esta serie de indicativos pues la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que se satisfacción (Argyle, 1992) a su vez es necesario recordar que este factor guarda una estrecha relación con la satisfacción general y la familia.



Gráfica 6. Panorama General de los indicadores que componen el Bienestar de Pareja.

De esta gráfica se desprende que cuentan con un elevado nivel de no presentar problemas físicos en el acto sexual (97%) seguido de conseguir la erección (95%). El resultado más bajo lo refleja la frecuencia del acto sexual (76%) y en cuanto al nivel de presentar un temor al momento de expresar su deseo sexual (60%) nos da un índice bajo lo cual refleja una mayor problemática percibida hacia con el otro. Otros indicadores que se presentan en la figura son: cumplimiento sexual matrimonial (CSM), disfruto y relajación de las relaciones sexuales (DRRS), felicidad con mi pareja (FP), importancia de la sexualidad en mi vida (ISV), deseo del acto sexual de la pareja (DASP), tolerar a la pareja en casa (TPC), frecuencia de las relaciones sexuales (FRS), vida sexual activa (VSA), interés del deseo sexual (IDS), estar de acuerdo con mi pareja (EDP) y placer por el acto sexual (PAS).

Las dimensiones (Factores) que configuran el Bienestar Psicológico y Laboral presentan notable diferencias en cuanto a la percepción de la muestra evaluada, sin embargo, al momento de generalizar los resultados se puede observar que esta percepción corresponde en última instancia a un tipo de muestra en específico, lo cual puede derivar para futuras investigaciones un resultado diferente dependiendo de la organización evaluada; el dato de esta organización permite trazar estrategias específicas ya sea a nivel general, por factor o indicativo, siempre apuntalando al bienestar del talento humano.

CONCLUSIONES.

El índice de Bienestar Laboral y Psicológico esperado en el talento humano de la organización resulto ser adecuado en su percepción general siendo el resultado de un 80%.

En cuanto a cada factor individual tenemos que el Bienestar de Pareja fue el más alto con un 86% seguido del Bienestar Subjetivo con un 82 %, en tercer lugar quedo el Bienestar Material 74% y por último el Bienestar Laboral con un 68%.

Como podemos observar los niveles más altos los alcanzaron el bienestar de pareja y subjetivo lo cual tiene coherencia ya que estos dos factores se relacionan. Recordando que el bienestar subjetivo nos muestra la satisfacción con la vida y el afecto positivo y negativo. En cuanto al Bienestar de Pareja nos muestra cómo es su relación con su pareja y de qué manera influye en el bienestar psicológico subjetivo. Tomando en cuenta que ambos se refieren al papel del empleado fuera de la empresa por eso tiene percepción diferente sin embargo nos muestra que los niveles encontrados en ambos fuera de la organización es adecuada indicándonos que perciben tener un bienestar subjetivo y de pareja adecuado. Teniendo como consecuencia que la gente cuenta con una alta autoestima lo cual se refleja en sus relaciones de pareja.

En relación al bienestar material se basa en ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables de acuerdo al bienestar subjetivo de cada persona. El Bienestar Laboral se basa en cuán bien percibe su trabajo el empleado. Como vemos el bienestar laboral tiene como consecuencia el tener un ingreso que brinda un bienestar material, por lo que tenemos una estrecha relación entre ambos al momento en que uno deriva del otro. Al mostrar estos dos indicadores los niveles más bajos podemos deducir que tienen una percepción de inquietud en cuanto a su futuro económico y laboral.

Al analizar el bienestar subjetivo vemos que los niveles más altos muestran que tiene ganas de vivir que siente que su familia lo quiere y en tanto que los más bajos resultan que no creen tener buena suerte ni sentirse ilusionado. Como podemos analizar de estos resultados el individuo muestra una alta autoestima tiene confianza en sí mismo sin embargo a pesar de esto no tiene creencia en algo subjetivo como la suerte, ilusión, es realista y eso hace que perciba un bienestar un equilibrio en autoestima sin irse con fantasías y cosas subjetivas e irreales.

En relación con el Bienestar Material los niveles más altos son los que contestaron que viven tranquilos y se siente afortunado y los bajos fueron que sienten que no tienen una vida asegurada sin

riesgos y muestran intranquilidad sobre su futuro económico. Estos niveles nos muestran que perciben una tranquilidad se encuentran estables pero tienen una recurrente preocupación por su futuro y su seguridad.

En cuanto al Bienestar Laboral los índices más altos fueron que consideran que tienen un trabajo interesante y pueden aprender cosas nuevas en el mismo. En el lado opuesto los más bajos resultaron ser que consideran que su trabajo es monótono, aburrido, rutinario y que siente poca discriminación laboral. Esta muestra nos refleja que existe una constante innovación que empata por qué no consideran su trabajo como monótono. Pero sienten que lo disfrutan y les agrada en algo sin llegar a ser algo estimulante. También podemos ver que resulta positivo que dentro de los índices más bajos sea que no existe discriminación dentro de la organización.

El Bienestar de Pareja nos refleja que un alto porcentaje considera que no tienen problemas físicos durante el acto sexual y consigue la erección, mientras que los más bajos son en relación con el temor de expresar su deseo sexual y la frecuencia del acto sexual. Como observamos para ellos su desempeño como pareja está aceptable siendo el eje central de la problemática la percepción de que el problema lo tiene su pareja.

En conclusión tenemos que el factor humano de la maquiladora tiene una adecuada autoestima de sí mismo, en pareja y subjetivo; están estables en su trabajo y perciben tener una vida tranquila. Sin embargo hay inseguridad en cuanto a su futuro y los problemas con su pareja; el trabajo que desempeñan se vuelve a veces poco creativo no los motiva además de no creer en fantasías.

Podemos concluir que observamos que la persona está bien consigo misma, que les falta mayor entusiasmo, motivación por cosas que pueden alcanzar no como un deber ser si no como un querer un deseo y que va trazada ilimitada por la constante preocupación de su futuro y de pareja. También no cree en fantasías ni se siente ilusionado, tiene estabilidad laboral pero el factor humano de esta organización es realista. Le falta innovación, creatividad, activación un sentir de emprendedor para poder alcanzar el bienestar psicológico ideal.

REFERENCIAS

- Andrews, F. M., & Crandall, R. (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, 3(1), 1-19.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality.
- Andrews, F. M., & McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: Their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Research*, 8(2), 127-155.
- Ansa Eceiza, Maite, (2008) "Economía y Felicidad: acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo", Depto. de Economía Aplicada 1. UPV/EHU. Donostia – San Sebastián.
- Argyle, M. (1993). Psicología y la calidad de vida. *Intervención Psicosocial*, 2(6), 5-15.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J.P. Forgas, & J.M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: an international perspective* (pp.189–203). North-Holland: Elsevier.
- Canovas, J. y Sánchez-López, M.P. (1999). *Psicología de la diversidad humana*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2000). Reduced-hours job-role quality and life satisfaction among married women physicians with children. *Psychology of Women Quarterly*, 24(4), 358-364.
- Benatuil, D. (2002). El bienestar psicológico en adolescentes desde una perspectiva cualitativa.
- Benin, M.H. y Nierstedt, B.C. (1985) Happiness in single-and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction, and life cycle. *Journal of Marriage and the family*, 47, 975-984.

- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 157-170.
- Casas, F. (1999). "Calidad de vida y calidad humana". *Papeles del psicólogo*, 74, pp.46-54. *Revista del colegio oficial de psicólogos*.
- Casas, Sara Barrios, and Tatiana Paravic Klijn. "Promoción de la salud y su entorno laboral saludable." *Rev Latino-am Enfermagem* 14.1 (2006): 136-41.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Zonderman, A. B. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology*, 78(3), 299-306.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Giory, J. (1998). "La OIT y la calidad de vida de trabajo. Un nuevo programa internacional: el PIACT". *Revista internacional del trabajo*, 97(2), 187-197.
- González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1996). «Calidad de vida laboral». En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Kaplan, R. M., & Anderson, J. P. (1988). A general health policy model: update and applications. *Health services research*, 23(2), 203.
- Kauppinen-Toropainen, K., Haavio-Mannila, E., & Kandolin, I. (1984). *Women at Work* Edited by MJ Davidson and CL Cooper 1984 John Wiley & Sons Ltd. *Working Women: An International Survey*, 9, 183.
- Locke, H. J., & Wallace, K. M. (1959). Short marital-adjustment and prediction tests: Their reliability and validity. *Marriage and family living*, 251-255.
- Martínez, K. A. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento 1*. (Gist et al., 1987, Zink & Ackermann; 1990, Gracia, F.G. et al., 2000).
- Moreno, B. & Ximénez, C. (1996). Evaluación de la calidad de vida. En G. Buela-Casal, V. E. Caballo & J. C. Sierra (Eds.), *Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud* (pp. 1045-1065). Madrid: Siglo XXI.
- Requena, F. (2000). « Satisfacción, bienestar y calidad de vida a en el trabajo». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 92
- Rice, P.L. (1987). *Stress and Health. Principles and Practice for Coping and Wellness*. Monterrey, California: Brooks/Cole.
- Rodríguez-Pose*, A., & Fratesi†, U. (2004). Between development and social policies: the impact of European Structural Funds in Objective 1 regions. *Regional Studies*, 38(1), 97-113.
- Rojas, M. (2008) Experienced Poverty and Income Poverty in Mexico: A Subjective Well Being Approach, *World Development*, doi : 10. 16 16/J worlddev.2007.10.05.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 2002, 14 (4), pp. 828-836.
- Torres Rodríguez, J. (2005). La Carpetania: un análisis historiográfico. *Arqueoweb: Revista sobre Arqueología en Internet*, 7(2), 9.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy. *Social Indicators Research*, 39(1), 1-58.