

Entorno laboral, factores psicosociales y bienestar psicológico: un estudio en trabajadores del sector de pintura.

Psychosocial Factors and Work Environment as a Predictor of Occupational Psychological Well Being: A study in the paint sector

Daniel Humberto Dávila -Rodríguez ^{*1} ; Carolina Solís-Peña ²  y Juan Manuel Hernández-Ramos ³ 

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Ciencias Químicas (México), daniel.davilard@uanl.edu.mx

² Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Ciencias Químicas (México), carolina.solispa@uanl.edu.mx

³ Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Ciencias Químicas (México), juan.hernandezr@uanl.edu.mx

* Autor de Contacto

Resumen

Cómo citar: Solís-Peña, C., Davila-Rodriguez, D. H., & Hernandez-Ramos, J. M. (2026). Entorno laboral, factores psicosociales y bienestar psicológico: un estudio en trabajadores del sector de pintura. *Vinculatégica EFAN*, 12(4), 94–110. <https://doi.org/10.29105/vtga12.4-1374>

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

Recibido: 14 de marzo del 2026

Aceptado: 27 de mayo del 2026

Publicado: 31 de julio del 2026

Hoy en día reconocemos la necesidad de mantener una buena salud mental. El bienestar psicológico es un punto clave para los entornos laborales. Las tendencias van orientándose a este tema, a la par que lo hacen los reglamentos y leyes, como el caso de México con la irrupción de la NOM-035-STPS-2018 en años recientes. Las empresas pequeñas y medianas no cuentan en muchas ocasiones con una estructura organizacional que les permita detectar estas necesidades, es por ello que este trabajo busca dar una visión de los factores que pueden incidir en el bienestar psicológico de un grupo de trabajadores de una empresa pequeña, del sector industrial de pinturas y acabados metálicos. Este trabajo fue de carácter cuantitativo y correlacional, usando como instrumento de medición una encuesta aplicada al total de los trabajadores de la empresa; Este instrumento fue desarrollado a partir de un marco teórico que permitió definir una variable dependiente (Bienestar psicológico) y 2 variables independientes, que son: Entorno Laboral y Factores Psicosociales. Los resultados se analizaron con el software SPSS y permiten dar un primer aporte para el desarrollo de un camino a seguir para empresas de este sector que aborden los temas de bienestar psicológico.

Palabras clave: Entorno Laboral, Bienestar psicológico, Factores psicosociales.

Códigos JEL: J24, M12, M51, M54

Abstract

Today we recognize the need to maintain good mental health. Psychological well-being is a key point for work environments. Trends are shifting toward this issue, as are regulations and laws, such as the case in Mexico with the introduction of NOM-035-STPS-2018 in recent years. Small and medium-sized companies often lack an organizational structure that allows them to identify these needs; therefore, this study seeks to provide insight into the factors that can impact the psychological well-being of a group of workers at a small company in the paint and metal finishing industry. This study was quantitative and correlational in nature, using a survey of all company employees as a measurement instrument. This instrument was developed based on a theoretical framework that allowed us to define a dependent variable (psychological well-being) and two independent variables: Work environments and Psychosocial Factors. The results were analyzed using SPSS software and provide an initial contribution to developing a path forward for companies in this sector that address issues of psychological well-being.

Key words: Work Environment, Psychological Well-being, Psychosocial Factors

JEL Codes: J24, M12, M51, M54



Copyright: © 2026 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista Vinculatégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Introducción

En México, el sector industrial de pinturas y acabados metálicos comprende una amplia gama de procesos como anodización, cromado, galvanizado y pintado. Este sector, se caracteriza por la gran necesidad de personal capacitado y entornos de trabajo intensivos, por lo que enfrenta un reto creciente: lograr el impacto del bienestar psicológico laboral en sus trabajadores.

Diversos estudios han señalado que los factores psicosociales son cada vez más frecuentes en los ambientes laborales industriales, y que afectan tanto la salud mental como la salud física de los empleados. Investigaciones recientes evidencian que aspectos como las largas jornadas, el escaso control sobre las tareas, las relaciones laborales conflictivas y la falta de reconocimiento afectan el equilibrio físico y emocional de los trabajadores (Gamero, 2010; Espinosa, 2024; Perales, 2021). Por otro lado, y de acuerdo a fuentes gubernamentales como es el caso del IMSS (2024) quien estima que 75% de los trabajadores mexicanos presenta fatiga asociada al estrés laboral.

Con base al indicador presentado por el IMSS, se tiene el estudio realizado por Moreira (2020), asociado al síndrome del empleado “quemado” este estudio fue realizado en 293 profesionales de salud mental, pertenecientes al sistema público en São Paulo, Brasil; A los cuales se les aplicó un instrumento de medición como es el *Maslach Burnout Inventory* y la *Job Stress Scale* y los resultados mostraron una prevalencia de burnout del 7%, observándose una mayor incidencia en el personal de enfermería. Asimismo, se identificó que el síndrome se asocia con un bajo control sobre tareas, insatisfacción con la supervisión, uso de psicofármacos y actividades laborales de alta exigencia emocional. Como conclusión los autores indican que la falta de autonomía constituye uno de los principales factores psicosociales relacionados con la falta de bienestar del trabajador.

Por otro lado, Chen (2024), destaca en su investigación en donde analizó la relación entre las emociones positivas, ausentismo y presentismo, estos últimos dos indicadores clave de pérdida de productividad laboral. La información fue recabada de una base de datos de la encuesta nacional japonesa, con una universo de estudio de 19,214 trabajadores, en donde se destaca que algunas de las preguntas eran el nivel de educación, el ingreso familiar mensual, tipo de trabajo, así como si se cuenta con enfermedades físicas, mentales, depresión, así como su percepción de la felicidad y gratitud en el trabajo. Durante el análisis de los datos se controlaron las emociones negativas, y se encontró que la felicidad se asocia con menores probabilidades de ausentismo y presentismo (recordando que el presentismo es estar en el trabajo enfermo o con malestar, de tal manera que se rinda menos), mientras que la gratitud se relaciona con menor presentismo.

Como conclusión, de acuerdo a los autores mencionados Los factores mencionados afectan la salud física y mental del personal, por consecuencia afectan en el bienestar de los trabajadores; Por ello, es

necesario fortalecer el entorno laboral y analizar los factores psicosociales que afectan a los trabajadores.

Bienestar Psicológico (Variable Dependiente).

El bienestar psicológico es un concepto central en la psicología positiva y la salud mental, que se refiere al desarrollo personal, la satisfacción y el funcionamiento del individuo. El bienestar psicológico, de acuerdo con Ryff (1989), puede entenderse a partir de un modelo multidimensional compuesto por seis dimensiones fundamentales: la autoaceptación, el establecimiento de relaciones positivas con otros, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Desde esta perspectiva, el bienestar no se limita a la ausencia de malestar, sino, que hace énfasis en el desarrollo integral de las capacidades individuales y en el proceso continuo de crecimiento personal de la persona.

Desde una perspectiva institucional, la OMS (2001), plantea la salud mental no solo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar en el que la persona reconoce sus capacidades, afronta adecuadamente las situaciones cotidianas y laborales, y contribuye a su entorno, social. Por ello, la salud mental debe considerarse como parte integral del bienestar del trabajador.

Seligman (2005), realizó una investigación con 577 participantes, en donde señalan que la psicología positiva es un nuevo término que busca complementar el enfoque tradicional, el cual está centrado en el malestar de las personas. Como resultados determinaron que la gratitud, el registro de cosas buenas y las fortalezas personales, aumentan la felicidad y reducen los síntomas depresivos en los trabajadores. Estos resultados permitieron entender que el bienestar psicológico no solo depende de la ausencia de estrés, sino también del desarrollo de experiencias positivas.

Por otro lado, Soomro (2020), define el bienestar psicológico en el trabajo como un estado que abarca tanto el bienestar hedónico (placer y satisfacción) como el eudaimónico (sentido y realización personal), los cuales influyen directamente en el compromiso afectivo del empleado y, en consecuencia, en su desempeño laboral.

Ramos (2020), analizó la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de Colombia. La muestra estuvo conformada por 147 trabajadores administrativos. El instrumento de medición usado para medir la satisfacción laboral fue la escala de satisfacción laboral NTP 394 y para el caso de la variable bienestar psicológico fue la Escala de Bienestar psicológico de Ryff. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo empírico analítico, con diseño no experimental, transversal y correlacional. El análisis correlacional mostró una relación significativa entre ambas variables, coeficiente $Rho = .34$, e indicaron que esta relación es de fuerza moderada de baja o débil; Los autores indicaron que otros aspectos específicos que se deben de analizar son la autoaceptación, el entorno laboral, y crecimiento personal.

En conclusión, el bienestar psicológico en el trabajo constituye un elemento fundamental para

comprender la salud mental, ya que no depende únicamente de factores individuales, sino también de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral.

Factores Psicosocial (Variable independiente)

Antes de abordar los distintos factores psicosociales presentes en el trabajo, es importante reconocer que estos aparecen en la dinámica diaria en el trabajador. Por lo que es conveniente comprenderlos y determinar cómo estos influyen en la salud, el desempeño y el bienestar en los centros de trabajo.

El bienestar psicológico puede verse afectado por una sensación de una carga exagerada de trabajo, inseguridad laboral, expectativas laborales altas que no se consiguen (Mucci, 2016) (Bhui, 2012).

Asimismo, otros factores psicosociales de acuerdo a otros autores son las remuneraciones bajas, la falta de capacitación, el trabajo rutinario y la falta de autonomía afecta directamente en el bienestar de los trabajadores (Vignoli, 2017; Hausknecht, 2008; Mucci, 2015; Edwards, 2008).

Por otro lado, otros estudios realizados indican que el estrés y la tensión llevan a los empleados a abandonar de manera temporal o permanente el trabajo (Hill, 1955). De igual manera el ausentismo, junto con la impuntualidad y la rotación del personal forman parte de aquellas conductas de los trabajadores, también conocidas como “alejamiento físico” (Johns, 2002). De acuerdo a lo anterior se puede definir a los factores psicosociales, como las condiciones relacionadas con el trabajo, que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores (Levi, 1984).

Autores como Siegrist (1996), plantean el modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa, el cual explica que el estrés laboral se presenta cuando el trabajador realiza un alto esfuerzo y no recibe ningún tipo de reconocimiento como es el caso de crecimiento, estabilidad, o remuneración), lo cual genera una falta de equilibrio, convirtiéndose de tal manera en estrés crónico, afectando de esta manera el bienestar psicológico de los trabajadores.

Karasek (1998), en su investigación explica que los factores psicosociales del trabajo pueden evaluarse a través de aspectos como las demandas psicológicas, el control que tiene el trabajador sobre sus tareas, demandas físicas y la inseguridad laboral. Desde este enfoque, cuando una persona tiene mucha carga laboral, poca autonomía y escaso apoyo de sus compañeros o líderes, puede verse afectado su bienestar psicológico.

La investigación de Luceño (2017), realizó una investigación aplicada a 865 trabajadores (431 hombres y 434 mujeres), del sector terciario, entre los 19 y 65 años. Como instrumento de medición fue el *DECORE*, mediante el cual se evaluaron factores de riesgos psicosocial como recompensas, apoyo de la organización y demandas cognitivas. Como método estadístico se usó las ecuaciones estructurales y se demostró que los índices de ajuste son adecuados, $X^2/df=2.799$; GFI=.958; CFI=.967 y RMSEA=.52), de tal manera que se indica que la percepción de estos factores psicosociales actúa como predictor del

bienestar laboral.

La investigación realizada por Juárez (2020), tuvo como objetivo explorar los factores psicosociales y su relación con los efectos psicológicos en comerciantes informales en México. Las variables analizadas incluyeron factores psicosociales positivos y negativos en el trabajo, como tareas gratificantes, interacción con clientes, riesgos ambientales y pocas ventas, así como efectos psicológicos relacionados con *burnout*, *engagement*, estrés laboral, satisfacción laboral, y síntomas negativos de salud mental. La metodología empleada fue mixta, de alcance exploratorio y diseño transversal, la muestra fue de 116 comerciantes informales. Para el análisis estadístico se utilizaron frecuencias, correlaciones y razones de momios, así como escalamiento multidimensional. Los resultados mostraron relaciones significativas entre las tareas gratificantes y la satisfacción laboral ($OR = 9.33$, $p < .05$), así como entre “batallar con clientes y burnout” ($OR = 3.70$, $p < .05$). Además, se encontró que el estrés laboral se relacionó significativamente con síntomas negativos de salud mental ($OR = 5.03$, $p < .05$). Por último, el modelo de estancamiento multidimensional presentó un adecuado ajuste estadístico ($S\text{-Stress} = .7731$; $RSQ = .97006$), permitiendo identificar dimensiones relacionadas con motivación intrínseca y extrínseca, interacción social y efectos psicológicos positivos y negativos.

Sanchez (2021), planteó en su investigación que a mayor ausentismo y estrés menor innovación en las organizaciones y a su vez que el estrés económico en los trabajadores ocasiona el ausentismo; Se aplicó una encuesta a 578 trabajadores en la organización seleccionada; Al analizar los resultados obtenidos se determinó que el estrés económico mantiene una relación significativa con el ausentismo y la innovación en las organizaciones. En primer lugar, se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el estrés económico y el ausentismo ($r = .11$), lo que sugiere que, a medida que aumenta el estrés económico de los trabajadores, también se incrementan las ausencias en el trabajo. Por otro lado, a mayor estrés económico, menor innovación en las organizaciones ($r = -.17$); De igual manera, a mayor ausentismo menor innovación ($r = -.12$); Como conclusión se confirmaron las hipótesis establecidas por el autor.

Otros autores mencionan que los factores psicosociales en el trabajo afectan directamente a los trabajadores, ya que pueden disminuir el desempeño, deteriorar la salud y reducir la satisfacción laboral. Estos factores surgen de la relación entre el ambiente de trabajo, las condiciones organizacionales, las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, así como las costumbres, la cultura y las condiciones personales fuera del trabajo (Flores, 2021).

Por otro lado, Vargas (2021), analizó los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental de 667 empleados de una empresa textil en México. El estudio identificó como principales riesgos la carga excesiva de trabajo, la falta de reconocimiento y el conflicto en las relaciones laborales. Mediante un diseño no experimental y el uso de instrumentos validados, se halló una alta prevalencia de estos factores, los cuales se asociaron significativamente con síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Los hallazgos

subrayan la necesidad de intervenciones preventivas en el entorno laboral. Se concluye que los riesgos psicosociales afectan de manera directa el bienestar mental de los trabajadores, esto respaldado por la NOM 035-STPS-2018.

De acuerdo con los estudios teóricos y empíricos revisados, se puede determinar que los factores psicosociales influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores, por lo que, el análisis resulta fundamental para desarrollar estrategias orientadas a mejorar el rendimiento laboral.

Factor Entorno Laboral (Variable independiente)

Nader (2014), analizó el impacto del clima de trabajo, descripción del trabajo, así como las experiencias del flow (experiencia psicológica optima) en el nivel de satisfacción y bienestar laboral. El estudio fue no experimental, exploratorio y descriptivo. Como muestra fueron 240 personas (109 hombres y 131 mujeres) de diferentes organizaciones y sectores. A partir de la aplicación de la encuesta y análisis de los datos obtenidos mediante el modelo de ecuaciones estructurales diseñado, se obtuvo un excelente ajuste estadístico ($X^2(21) = 24.79, p > .05$; CFI .99; RMSEA =.01), indicando que el modelo representa adecuadamente los datos. Asimismo, se encontró que el clima social influye positivamente sobre el flow (.25) y sobre los resultados saludables (.28), mientras que el flow fue el predictor más fuerte de los resultados saludables (.42). Por otro lado, se determinó que la descripción del trabajo presentó efectos negativos sobre el flow (-.11) y sobre los resultados saludables (-.22). En conclusión, el estudio evidenció que un clima organizacional positivo y las experiencias del flow favorecen la satisfacción y el bienestar en el trabajo.

Otros autores, han analizado la relación entre el estrés laboral, el bienestar psicológico y la calidad de vida en el trabajo, destacando sus implicaciones personales y organizacionales. Se señaló que el entorno laboral actual, marcado por altas exigencias y la gran competencia, ha generado presión constante, lo que deriva en problemas como estrés, síndrome de *burnout* y adicción al trabajo; lo anterior afectando directamente al bienestar psicológico de las personas. En este estudio se determinó que el estrés laboral crónico reduce la productividad, aumenta el ausentismo generando de esta manera afecciones interpersonales y físicas. Dentro de las principales estrategias se tiene el autoconocimiento, técnicas de relajación, gestión del tiempo y apoyo social, así como enfocarse en las instalaciones donde labora la persona (Duran, 2010)

Asimismo, otros investigadores han planteado que los factores laborales, factores socio demográficos y psicológicos tienen un impacto en el *burnout*; este modelo fue realizado por los investigadores a partir de los modelos localizados en la literatura, en donde se pueden mencionar algunos, como es el caso de los modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo, modelos basados en teorías como el intercambio social y la teoría organizacional, así como enfoques tridimensionales que integran componentes cognitivos,

emocionales y actitudinales (Treviño, 2019).

Además de lo mencionado se destaca que el liderazgo orientado a la salud mental influye en el trabajo en equipo dentro de organizaciones de atención médica, considerando el papel mediador del conflicto interpersonal y la cooperación. En el estudio usaron como variable independiente el liderazgo y dependiente el trabajo en equipo. Fue un estudio cuantitativo con un modelo de mediación en serie, utilizando encuestas a profesionales de la salud para recopilar datos sobre percepciones de liderazgo, dinámicas interpersonales y eficacia del trabajo en equipo. El estudio confirmó un efecto indirecto del liderazgo en salud mental sobre el trabajo en equipo, mediado por el conflicto interpersonal y la cooperación. Esto sugiere que un liderazgo efectivo en salud mental puede mejorar la colaboración y reducir conflictos en equipos de atención médica (Paganin, 2023).

De esta manera se concluye que el bienestar psicológico se refiere al equilibrio emocional, el desarrollo personal y la satisfacción vital del individuo (Salanova, 2002). Este puede verse influido por factores psicosociales, como la percepción de apoyo social, la autoestima y las habilidades de afrontamiento (Peiro, 2008).

Como se puede observar, este fenómeno es importante en las industrias manufactureras, donde el recurso humano es indispensable para la operación continua y la ausencia de bienestar psicológico afecta la vida de los empleados y a su vez repercute en indicadores organizacionales como el ausentismo, la rotación de personal y la baja productividad.

A partir de lo anterior se establece que el objetivo general de la investigación es el siguiente: Determinar la influencia de los factores psicosociales y el entorno laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores mediante un modelo de regresión lineal múltiple.

Después de haber planteado el objetivo general, se presentan los objetivos específicos de esta investigación los cuales consisten en identificar la influencia de los factores psicosociales en el bienestar psicológico de los trabajadores y estimar un modelo de regresión lineal múltiple que explique el bienestar psicológico a partir de los factores psicosociales y del entorno laboral.

Con base en el marco teórico analizado y al objetivo establecido, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H1: Los factores psicosociales influyen de manera positiva y significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores. Es decir, a mejores condiciones psicosociales, se espera un mayor nivel de bienestar psicológico.

H2: El entorno laboral influye de manera positiva y significativa en el bienestar psicológico de los trabajadores. Es decir, un entorno laboral más favorable, se asocia con un mayor bienestar psicológico.

Metodología

Tipo de Investigación

La investigación fue de carácter cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, debido a que partió de la identificación de un problema de investigación, la revisión de literatura, la delimitación de variables y el análisis estadístico de sus relaciones sin manipulación experimental (Hernández, 2014).

Población y Muestra

La población considerada para esta investigación estuvo conformada por los trabajadores de una empresa de acabados metálicos ubicada en el estado de Nuevo León. La PYME cuenta con un total de 43 trabajadores; Para determinar la muestra se consideró un nivel de confianza de 95% y un 5% de error, obteniendo como resultado una muestra de 39 trabajadores (Krejcie, 1970).

Instrumento de Medición

A partir del marco teórico se elaboró un instrumento de medición, el cual estuvo fundamentado en los modelos teóricos de Ryff (1989), Karasek (1998), Siegrist (1996) y Seligman (2005). El instrumento de medición estuvo conformado por cuatro secciones: perfil sociodemográfico (edad, género y nivel de escolaridad), entorno laboral, factores psicosociales y bienestar psicológico. Teniendo un total de 24 preguntas distribuidas de la siguiente manera: entorno laboral 4 ítems, 10 ítems factores psicosociales y 7 ítems bienestar psicológico, así como 3 ítems sobre el perfil demográfico, esta información puede observarse en la tabla . La escala de medición usada fue de likert 5 puntos, ya que es ampliamente recomendado para medir actitudes y percepciones (Taherdoost, 2019). En la tabla 1, se presenta la operacionalización de las variables del estudio, además se muestra el número de ítems asignados, la escala de medición utilizada y la referencia teórica.

Tabla 1. Operacionalización del instrumento de medición.

Variable	Tipo	Ítems	Escala	Referencia Teórica
Perfil sociodemográfico (Edad)	Control	1	Nominal	-
Perfil sociodemográfico (Género)	Control	1	Nominal	-
Perfil sociodemográfico (Nivel de escolaridad)	Control	1	Nominal	-
Entorno Laboral	Independiente	4	Likert 1-5	Nader(2014), Durán (2010)
Factores Psicosociales	Independiente	10	Likert 1-5	Karasek (1998), Siegrist (1996), Sánchez (2021)
Bienestar Psicológico	Dependiente	7	Likert 1-5	Ryff (1989)

El instrumento de medición, además de sustentarse en la literatura, fue validado mediante un juicio de expertos. En este proceso participaron cuatro especialistas en Psicología del Trabajo, quienes evaluaron

la claridad, pertinencia y redacción de las preguntas, aportando observaciones de mejora en el instrumento de medición Escobar (2008).

Prueba Piloto

A partir de los datos obtenidos en la prueba piloto (15 personas), se calculó el coeficiente de alfa de *Cronbach*, con el propósito de analizar la consistencia interna de los ítems que conforman cada variable. Para ello, la recolección de información se realizó durante el periodo comprendido entre noviembre y diciembre 2024. Los resultados obtenidos indicaron un alfa de .647 para entorno laboral (se eliminó un ítem), .807 para factores psicosociales y .846 para el bienestar psicológico. De acuerdo con los criterios comúnmente utilizados, los valores superiores a .70 reflejan una consistencia aceptable, mientras que los valores superiores a .80 pueden considerarse como buenos (Gonzalez, 2015). Aunque la variable entorno laboral se encuentra ligeramente por debajo del .70, su resultado puede considerarse aceptable en una prueba piloto, mientras que las variables psicosociales y bienestar psicológico presentan una fiabilidad buena, estos resultados pueden observarse en la tabla 2.

Tabla 2. *Alfa de Cronbach por Variable*

Variable	Nombre de la variable	Alfa de Cronbach	Ítems eliminados	Ítems considerados
X1	Entorno Laboral	.647	1	3
X2	Factores Psicosociales	.807	0	10
Y1	Bienestar Psicológico	.846	0	7

Con base a lo anterior, se establecen las bases metodológicas de la investigación, ya que se define el enfoque del estudio, la población a considerar, la muestra y el instrumento de medición que será utilizado para la recolección de datos. Además, la revisión teórica, la validación por expertos y la prueba piloto permitieron fortalecer el instrumento antes de su aplicación final. Por ello, se consideró que el cuestionario es adecuado para recopilar información sobre el entorno laboral, los factores psicosociales y el bienestar psicológico de los trabajadores, así como para analizar posteriormente la relación entre estas variables.

Resultados

Con el propósito de realizar el estudio completo, el instrumento de medición fue aplicado al resto del personal de la empresa seleccionada (43 trabajadores); Por lo anterior, a continuación se presenta información referente al sujeto de estudio y, posteriormente, el análisis de los datos recabados, con el objetivo de proporcionar un modelo que indique en qué variables las organizaciones deben de centrar sus estrategias para, de esta manera, incrementar el bienestar psicológico de sus trabajadores.

Descripción del sujeto de estudio

A continuación, se describen las características sociodemográficas de la muestra y se presenta el análisis de los datos obtenidos. Con respecto a la edad de los trabajadores, 22 personas mencionaron tener entre 19 y 20 años, 8 personas 18 años, 4 personas 17 años y el resto entre 21 y 32 años. De igual manera se preguntó el género, 24 personas contestaron ser mujeres y 19 personas hombres. Con respecto al nivel de escolaridad 31 encuestados mencionaron tener la preparatoria, 4 la secundaria y solo 8 personas tener educación técnica.

Resultados finales

Una regresión lineal múltiple tiene como objetivo modelar la relación entre una variable dependiente y múltiples variables independientes (X_1 , X_2 , X_3 ...etc.). Los supuestos claves con los que debe de contar una regresión lineal múltiple son: la linealidad, la cual indica que la relación entre las variable dependiente e independientes es lineal; independencia, significa que no hay correlación entre los errores; Homocedasticidad, la varianza del error es constante en todos los valores de X ; No colinealidad, las variables independientes no deben de estar altamente correlacionadas entre sí y por último normalidad de los residuos, lo cual nos indica que los errores deben seguir una distribución normal (Hair, 2010).

Para llevar a cabo el análisis de la información recabada se usó el software IBM SPSS, donde inicialmente se organizaron los ítems con el fin de preparar la base de datos. Posteriormente, se empleó el método “sucesivo por pasos”, el cual permite incorporar de manera progresiva aquellas variables que presentan influencia sobre la variable dependiente, facilitando de esta manera la construcción del modelo que representa al problema de investigación. Con la finalidad de verificar el cumplimiento de dichos supuestos y garantizar la validez del modelo propuesto, se realizaron las pruebas estadísticas correspondientes, cuyos resultados se presentan a continuación.

Coefficiente de Correlación

Se obtuvo un coeficiente de correlación múltiple de .79, lo que indica una relación positiva y fuerte entre las variables independientes y la variable dependiente. Este resultado es consistente con el problema de investigación, ya que sugiere que las variaciones en los factores psicosociales y en el entorno laboral se asocian de manera significativa con los cambios en el bienestar psicológico de los trabajadores. En conjunto, los hallazgos evidencian una adecuada relación entre las variables predictoras y la variable de respuesta.

Coefficiente de determinación

Por otro lado, la R cuadrada o también conocido como el coeficiente de determinación, indica que el 62.5% de la variabilidad de la variable dependiente es explicada por el modelo propuesto, además nos indica que tan bien se ajusta el modelo a los datos. Estos hallazgos evidencian que los factores psicosociales y el entorno laboral tiene un impacto directo y medible sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. En particular, se subraya la necesidad de implementar políticas laborales centradas en el bienestar del empleado, mediante la mejora de las condiciones interpersonales, organizacionales y de liderazgo.

Correlaciones y contribución individual

Posteriormente, con la finalidad de analizar la contribución individual de cada variable independiente dentro del modelo, se examinaron las correlaciones bivariadas, parciales y de parte. Los resultados obtenidos refuerzan la importancia relativa de los factores psicosociales frente al entorno laboral en la explicación del bienestar psicológico de los trabajadores. La correlación bivariada (Zero-Order) entre el factor psicosocial y el bienestar psicológico fue elevada ($r = 0.75$), y prácticamente no se vio afectada al controlar el efecto del entorno laboral (correlación parcial = 0.749), lo cual indica una relación fuerte y estable. Asimismo, su correlación de parte (Part = 0.693) evidencia una contribución única sustancial al modelo. En contraste, el entorno laboral presentó una correlación moderada con la variable dependiente (Zero-Order = 0.38), con un efecto único más limitado (Part = 0.248). En conjunto, los hallazgos muestran que, aunque ambas variables contribuyen significativamente al modelo, el factor psicosocial constituye el componente más influyente en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Independencia de los residuos

Por otra parte, con el objetivo de verificar el supuesto de la independencia de los residuos se analizó el estadístico de Durbin-Watson. El valor obtenido ($DW = 1.940$) indica una ausencia de autocorrelación significativa entre los residuos del modelo de regresión. Este resultado sugiere que los errores se distribuyen de manera aleatoria, cumpliéndose así uno de los supuestos fundamentales de la regresión lineal clásica. La ausencia de autocorrelación fortalece la validez del modelo estimado, ya que permite confiar en la precisión de los coeficientes obtenidos y en la capacidad explicativa de las variables independientes sobre los factores psicológicos evaluados en el presente estudio.

Significancia del Modelo de Investigación

Posteriormente, se evaluó la significancia global del modelo mediante el análisis de varianza (ANOVA), cuyos resultados se presentan en la tabla 3. Los resultados indican que el modelo de regresión lineal múltiple es estadísticamente significativo ($F = 34.123$, $p = .000$), lo que indica que las variables independientes son consideradas (factores psicosociales y entorno laboral), explican de manera significativa

la variabilidad del bienestar psicológico de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, el modelo presenta capacidad explicativa y validez estadística, respaldando las hipótesis planteadas en la investigación. Asimismo, estos hallazgos evidencian que tanto los factores psicosociales como el entorno laboral ejercen una influencia significativa en el bienestar psicológico en el contexto analizado.

Tabla 3 *Análisis de Varianza.*

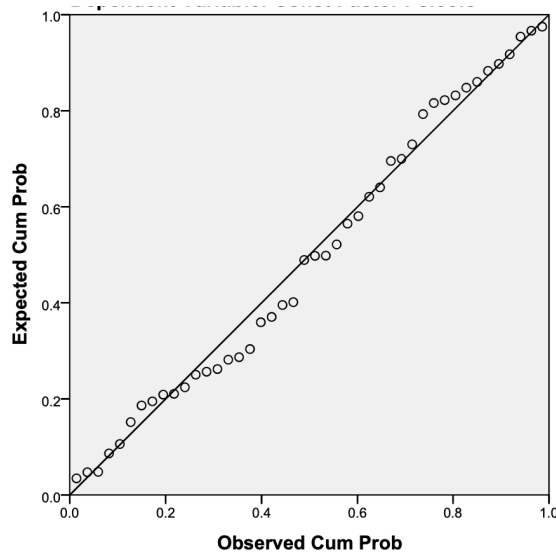
Modelo	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Medias de Cuadrados	Fisher	Significancia
Regresión	18.639	2	9.319	34.123	0.00
Residual	11.198	41	0.273		
Total	29.837	43			

Multicolinealidad

Adicionalmente, se evaluó el supuesto de multicolinealidad con la finalidad de verificar que las variables independientes no presentaran correlaciones elevadas entre sí que pudieran afectar la estabilidad del modelo de regresión. Los resultados obtenidos muestran que las variables factores psicosocial y entorno laboral presentan valores de tolerancia de 0.967 y un Factor de Inflación de la Varianza (VIF) de 1.034. Estos resultados indican una colinealidad muy baja entre ambas variables, ya que los valores de tolerancia son cercanos a 1 y los de VIF están muy por debajo del umbral crítico de 5. En consecuencia, no existe evidencia de multicolinealidad problemática, lo que permite incluir ambas variables de forma confiable dentro del modelo de regresión múltiple sin comprometer la estabilidad de las estimaciones obtenidas.

Normalidad

Finalmente, se evaluó el supuesto de normalidad de los residuos con la finalidad de verificar que los errores del modelo siguieran una distribución aproximadamente normal, condición necesaria para garantizar la validez de la regresión lineal múltiple. De acuerdo con Field (2018), una gráfica P-P de residuos estandarizados permite determinar si los residuos del modelo presentan un comportamiento cercano a una distribución normal. Como se puede observar en la figura 1, los residuos estandarizados se distribuyen de manera adecuada alrededor de la línea esperada, lo que indica el cumplimiento del supuesto de normalidad de los errores. En consecuencia, este resultado respalda la validez y confiabilidad del modelo de regresión utilizado para explicar el bienestar psicológico de los trabajadores.

Figura 1. Histograma normalidad***T student***

En la parte final de análisis de los resultados, se determinaron los coeficientes individuales del modelo, mediante la prueba t de Student, con el propósito de identificar la contribución específica de cada variable independiente sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. Los resultados evidenciaron que tanto los factores psicosociales como el entorno laboral presentaron coeficientes estadísticamente significativos, confirmando su influencia sobre la variable dependiente.

Los coeficientes estandarizados mostraron que ambos predictores ejercen un efecto positivo sobre el bienestar psicológico, aunque con diferente magnitud. La variable factores psicosociales presentó el mayor peso explicativo ($\beta = 0.705$), posicionándose como el principal determinante del bienestar psicológico dentro del modelo estimado. Por su parte, el entorno laboral también mostró una contribución significativa, aunque menor ($\beta = 0.252$), su impacto es más limitado en comparación con la otra variable. Con base en los coeficientes obtenidos, el modelo de regresión lineal múltiple puede expresarse como se muestra en la ecuación 1.

Ecuación 1. Modelo del estudio

$$Y = \beta_0 + 0.705(X_1) + 0.252(X_2)$$

donde:

Y = Bienestar psicológico

X_1 = Factores psicosociales

X_2 = Entorno laboral

Conclusión

En términos generales, los resultados obtenidos permiten concluir que el bienestar psicológico de los trabajadores se encuentra influenciado significativamente tanto por la variable factores psicosociales como por la variable entorno laboral; sin embargo, los factores psicosociales representan el componente de mayor impacto dentro del modelo analizado. Asimismo, el cumplimiento de los supuestos estadísticos, la significancia global del modelo y la capacidad explicativa observada respaldan la validez y confiabilidad de la regresión lineal múltiple empleada en la presente investigación.

Se puede concluir que a partir de estos hallazgos se deben de desarrollar estrategias organizacionales orientadas a mejorar las condiciones psicosociales y laborales, promoviendo ambientes de trabajo más saludables que contribuyan al bienestar psicológico de los trabajadores y fortalecimiento del desempeño organizacional.

Discusión

Los resultados muestran correspondencia entre el marco teórico y la evidencia empírica obtenida en la empresa del sector de pintura y acabados metálicos. Desde la perspectiva de Ryff (1989), el bienestar psicológico implica dimensiones de autonomía, entorno laboral y relaciones positivas. Este pensamiento permite interpretar que el bienestar de los trabajadores no depende únicamente de la individualidad de ellos, sino de condiciones que fomente el desarrollo positivo de ellos. La investigación a su vez va alineada a la organización mundial de la salud (2021), la cual indica que la salud mental es un estado de bienestar que permite afrontar las exigencias del trabajo.

Por otro lado, el modelo de regresión lineal múltiple obtuvo una correlación múltiple fuerte de .79 y explicó el 62.5% de la varianza del bienestar psicológico. Este resultado es relevante porque evidencia que los factores psicosociales y el entorno laboral no son elementos periféricos, sino predictores del bienestar psicológico en el entorno analizado. La magnitud explicativa del modelo refuerza el planteamiento de Peiro (2008), quienes señalan que los factores psicosociales constituyen una vía fundamental para comprender la relación entre trabajo, salud y bienestar.

El resultado más relevante fue que los factores psicosociales tuvieron mayor influencia sobre el bienestar psicológico de los trabajadores ($\beta = .705$). Esto quiere decir que, dentro del modelo aplicado, esta variable explica mejor el bienestar psicológico que el entorno laboral. Además, la correlación alta $r = .75$ y la correlación parcial .749 muestran que esta relación se mantiene incluso al controlar el efecto del entorno. Este hallazgo coincide con Karasek (1988), quien señala que las demandas psicológicas, la autonomía y el apoyo social son elementos importantes en la experiencia laboral, y también con Siegrist (1996), quien señala que un alto esfuerzo, pero poca recompensa puede generar estrés crónico en el trabajador, en otras

palabras, falta de bienestar psicológico.

Por otro lado, el entorno laboral también presentó una influencia positiva sobre el bienestar psicológico ($\beta = .252$), aunque menor que la variable de factores psicosociales, no deja de ser importante, solo en el momento que se diseñen o apliquen las estrategias, la recomendación es comenzar por las variables psicosociales con el objetivo de ver resultados con un mayor impacto en el bienestar psicológico.

Desde una perspectiva aplicada, se recomienda a las empresas del sector manufacturero adoptar estrategias de intervención que integren la evaluación de riesgos psicosociales y la promoción de un entorno laboral humanizado. Esta aproximación no solo podría mejorar el bienestar del personal, sino también incrementar la productividad y reducir indicadores como el ausentismo o la rotación.

Limitaciones

Dentro de las posibles limitaciones se tiene que fue un diseño transversal, lo cual indica que, al haberse realizado en un único momento en el tiempo, por lo que permite identificar asociaciones significativas, pero no es posible establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Por otro lado, debido a la muestra limitada a una sola empresa, los resultados se basan en datos recolectados exclusivamente de una organización dedicada a la pintura de piezas, lo que puede limitar la generalización de los hallazgos a otras industrias o contextos laborales.

Investigaciones Futuras

Para investigaciones futuras se recomienda una relación causal y longitudinal, para de esta manera establecer cómo evolucionan los factores psicológicos en el tiempo según cambios en la gestión o ambiente psicosocial. En cuanto a la diversidad de contextos industriales, replicar el estudio en otras industrias (automotriz, alimentaria, textil, etc.) o en empresas de diferente tamaño permitiría validar si el modelo es generalizable.

Referencias

- Bhui, K. S., Dinos, S., Stansfeld, S. A., & White, P. D. (2012). A synthesis of the evidence for managing stress at work: A review of the reviews reporting on anxiety, depression, and absenteeism. *Journal of Environmental and Public Health*, 2012, 515874. <https://doi.org/10.1155/2012/515874>
- Cervantes, V. H. (2005). Interpretaciones del coeficiente alfa de Cronbach. *Avances en Medición*, 3, 9–28.
- Chen, C., Okubo, R., Hagiwara, K., Mizumoto, T., Nakagawa, S., & Tabuchi, T. (2024). The association of positive emotions with absenteeism and presenteeism in Japanese workers. *Journal of Affective Disorders*, 344, 319–324. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.10.091>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*, 22(2), 96–107. <https://doi.org/10.1080/02678370802166599>

- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27–36. https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Espinosa-Reyes, B. A., Valencia-Sandoval, K., & Corichi-García, A. (2024). Análisis cualitativo del síndrome de burnout en el personal de las oficinas de una entidad de gobierno. *Vinculatégica EFAN*, 10(6), 1–15. <https://doi.org/10.29105/vtga10.6-981>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Flores Aguilar, J. C. (2022). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: Primera aproximación teórica. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 906–915. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-52>
- Gamero, C. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: Propuesta para España. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(3), 1–20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30120334010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., & Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223–1245. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35733022>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hill, J. M. M., & Trist, E. L. (1955). Changes in accidents and other absences with length of service: A further study of their incidence and relation to each other in an iron and steel works. *Human Relations*, 8(2), 121–152. <https://doi.org/10.1177/001872675500800202>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2024, 6 de noviembre). *Estrés laboral*. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Johns, G. (2002). The psychology of lateness, absenteeism, and turnover. En *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 232–252). SAGE Publications.
- Juarez-García, A., Flores-Jiménez, C. A., & Pelcastre-Villafuerte, B. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración preliminar. *Salud UIS*, 52(4), 402–413. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Levi, L. (1984). *Stress in industry: Causes, effects and prevention*. International Labour Office.
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: Un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 66–70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Moreira, A. S., & de Lucca, S. R. (2020). Psychosocial factors and burnout syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3336. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Mucci, N., Giorgi, G., Cupelli, V., Giofrè, P. A., Rosati, M. V., Tomei, F., Tomei, G., Bresó Esteve, E., & Arcangeli, G. (2015). Work-related stress assessment in a population of Italian workers: The stress questionnaire. *Science of the Total Environment*, 502, 673–679. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.09.069>
- Mucci, N., Giorgi, G., Roncaioli, M., Fiz Perez, J., & Arcangeli, G. (2016). The correlation between stress and economic crisis: A systematic review. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, 983–993. <https://doi.org/10.2147/NDT.S98525>
- Nader, M., Peña, S., & Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31–39.

- <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Paganin, G., De Angelis, M., Pishe, E., Violante, F., Guglielmi, D., & Pietrantonio, L. (2023). The impact of mental health leadership on teamwork in healthcare organizations: A serial mediation study. *Sustainability*, 15(9), 7337. <https://doi.org/10.3390/su15097337>
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Factores psicosociales, salud y bienestar en el trabajo: Estado de la cuestión y perspectivas de futuro. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59–67. <http://www.cop.es/papeles>
- Perales-Martínez, C., & Araiza-Vázquez, M. de J. (2021). Factores organizacionales que influyen en el estrés laboral del personal docente en universidades del Área Metropolitana de Monterrey. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 897–905. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-34>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D. A. (2020). Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237–245. <https://www.semanticscholar.org/paper/Salud-laboral-en-administrativos-de-Educaci%C3%B3n-entre-Ramos-Narv%C3%A1ez-Coral-Bola%C3%B1os/57e5b86463f3bcbceeb09455261121d6155ae1da>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.106>
- Salanova, M. (2002). *Psicología de la salud ocupacional*. Pirámide.
- Sánchez-Gómez, M., Giorgi, G., Finstad, G. L., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Economic stress at work: Its impact over absenteeism and innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5265. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105265>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soomro, B., Shah, N., & Mangi, R. (2020). The impact of organizational culture on knowledge sharing and absorptive capacity: A study of the microfinance institutions in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-01-2024-0038>
- Taherdoost, H. (2019). What is the best response scale for survey and questionnaire design: Review of different lengths of rating scale/attitude scale/Likert scale. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 1–12. https://www.researchgate.net/publication/343994538_What_Is_the_Best_Response_Scale_for_Survey_and_Questionnaire_Design_Review_of_Different_Lengths_of_Rating_Scale_Attitude_Scale_Likert_Scale
- Treviño-Reyes, R., Segovia-Romo, A., & Mendoza-Gómez, J. (2019). Factores relacionados con el burnout en las organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, 1138–1151. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-732>
- Vargas, C. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121–130. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the Job Demands-Resources model. *BioMed Research International*, 2017, 3285092. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
- World Health Organization. (2001). *Informe sobre la salud en el mundo 2001: Salud mental: Nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/42447>