

INDICADORES Y SOLUCIONES DE MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL EN LAS EMPRESAS

Víctor M. Mercader Pomarón, CETYS Universidad

RESUMEN

El ambiente laboral empresarial es un factor que influye de manera fundamental en la productividad y los resultados de la misma según numerosos estudios previos de diferentes investigadores y que afecta una serie de situaciones muy amplia, objeto de esta investigación. Las empresas fijan sus objetivos y tratan de alcanzarlos de una u otra manera, pero el “cómo” lo hacen genera la gran diferencia que repercute directa e indirectamente en el éxito o fracaso de las empresas. De allí que esta investigación identifique y analice la necesidad, las causas del no adecuado desempeño y las soluciones factibles aplicables al Ambiente Laboral de las empresas o áreas de trabajo. Se realizó el estudio con una muestra formada por 645 profesionistas que laboran en el estado de Baja California, centro industrial de vital importancia en México, el cual es frontera con el estado de California de USA. La data obtenida da la oportunidad de crear categorizaciones que son útiles como indicadores y otorga un mayor conocimiento de las causas y variables que inducen a crisis en el trabajo y por ende, requieren de propuestas y soluciones factibles a ser aplicadas. Pasa a ser entonces, un reto para los líderes, empresarios, educadores y personas en general, estar consciente de la importancia y repercusión del ambiente laboral.

PALABRAS CLAVE: Ambiente Laboral, Satisfacción en el Trabajo, Entusiasmo Laboral, Motivación, Comunicación Empresarial, Productividad, Valores, Toma de Decisiones, Felicidad en el Trabajo, Ética, Organizaciones, Empresas, Liderazgo Participativo, Clima Laboral

INDICATORS AND SOLUTIONS TO IMPROVE THE LABOR ENVIRONMENT IN COMPANIES

ABSTRACT

The business work environment is a factor that fundamentally influences the productivity and results of organizations according to numerous previous studies of different researchers, which affects a number of very broad situations that create the objective of this research. Companies set their goals and try to achieve them in one way or another, but the know-how, generates the big difference that directly and indirectly, impacts the success or failure of companies. Hence, this research identifies and analyzes the need, the causes of inadequate performance and the feasible solutions applicable to the Work Environment and job satisfaction of the companies or work areas. The study was conducted with a sample formed by 645 professionals who work in the state of Baja California, an industrial center of vital importance in Mexico, which is a border with the US state of California. The obtained data gives the opportunity to create categorizations that are useful as indicators and gives a greater knowledge of the causes and variables that induce a crisis in the work and, therefore, require proposals and feasible solutions to be applied. It becomes, then, a challenge for leaders, entrepreneurs, educators and people in general, to be aware of the impact of the work environment.

JEL: M11, M12, D20, D22, D74, J28, I31, A13, L23

KEYWORDS: Work Environment, Job Satisfaction, Work Enthusiasm, Values, Motivation, Business Communication, Productivity, Decision Making, Happiness at Work, Ethics, Organizations, Companies

INTRODUCCIÓN

El ser humano trabaja por vocación o por necesidad, como es el caso de la mayoría, pero siempre el cómo se siente mientras labora es una realidad que influye de manera determinante en su entusiasmo, deseos de producir y sentido de bienestar. En todo trabajo nos interrelacionamos con otras personas de muy diferentes maneras y dependemos de los demás a la vez que dependen de uno en cierta manera; por lo tanto, cómo es esa relación e interdependencia es fundamental y un factor común en toda organización que vale la pena estudiar y conocer más de ella. Nuestras actitudes y aptitudes aplicadas están a prueba en todo momento y son los generadores del desempeño a nivel individual, de equipo y empresarial. La empresa es un sistema sincronizado que depende de sus empleados y sus directivos que, si logran una interacción productiva y armónica, pasarán a ser ejemplo como organización y empresa, lo cual se logra cuando la satisfacción laboral se incrementa y el ambiente de trabajo es agradable, congruente y ético. Sin embargo, no hay que olvidar que la gama muy amplia de variables que influyen en la creación progresiva del ambiente o clima laboral no es fácil de manejar de forma que satisfaga a todos pero si intentar que lo haga a su mayoría de forma equitativa y justa. Con estos conceptos en mente e identificando las variables fundamentales que influyen en el logro y en el desempeño equilibrado y ético de todas las partes involucradas en las empresas y a todo nivel, se logrará un mayor y mejor comportamiento humano organizacional y ambiente de trabajo (Alles, 2008).

Este Artículo Está Organizado De La Siguiete Manera: En la primera parte se especifica el propósito de la investigación y por qué tiene sentido la misma, lo que justifica el enfoque y realización de este estudio. Prosigue con la revisión de la literatura existente para poder identificar diferentes enfoques y conceptos, así como distintos indicadores y variables que otros autores analizan, todo ello en pro de la contribución, relación y soporte de este artículo. Posteriormente, se presenta la metodología empleada, en la cual se desarrolló un instrumento diseñado y aplicado por el autor en otras publicaciones. Seguidamente, se llevó a cabo la aplicación del instrumento y el análisis consecuente de la data obtenida relacionada al ambiente laboral. Finalizando con la discusión de resultados que es presentada de manera concisa para culminar con las conclusiones correspondientes y recomendaciones.

Propósito

El propósito de esta investigación es identificar y analizar la necesidad, las causas de un no adecuado desempeño y las soluciones factibles aplicables al Ambiente laboral de las organizaciones o empresas. Para ello, además de la revisión de la literatura respectiva, se desarrolló y aplicó un instrumento de investigación a fin de obtener la data proveniente de una muestra de profesionistas del área de Baja California, y poder crear categorizaciones que influyen en el ambiente laboral empresarial.

Justificación y a Quien Va Dirigido o Puede Afectar:

Las organizaciones al estar compuestas por personas tienen que trabajar en equipo y grupos, tanto de modo interno como externo, creando su propio clima laboral en el entorno que se desempeñan. De allí que toda interacción puede sembrar profesional y personalmente, fricciones, neutralidad o amistades en las diferentes actividades y procesos que se requieren. Según como se accione y reaccione el clima o ambiente laboral será cambiante; además, si todos somos dependientes de otros, de una u otra forma, la idea fundamental será mantener una relación cónsona de cooperación y pertenencia para obtener resultados idóneos para todas las partes. De allí que conocer por criterio propio de los profesionistas la percepción que tienen del porqué funciona mejor o peor el ambiente laboral en las empresas y qué se podría hacer para mejorarlo,

resulta un gran reto que no podemos dejar de investigar. De esta forma, se obtendrán resultados que ayudarán a encontrar soluciones capaces de generar beneficio y a la vez, un mayor bienestar a aquellos que laboran en una dada empresa u organización, así como a los clientes, proveedores, distribuidores y otros.

La investigación en estudio va dirigida a profesionales y/o profesionistas de cualquier carrera o especialidad, quienes se consideran que están expuestos al efecto o impacto que el ambiente laboral, bien sea en positivo o negativo, genera en las organizaciones. A su vez, el alcance del estudio y factibles beneficiarios del mismo vienen a ser todo profesionista, empresario, investigador, educador, estudiante y otros interesados, así como las instituciones, organizaciones, empresas, grupos corporativos y entes públicos que podrían aplicar los conocimientos presentados.

Preguntas a Investigar

El instrumento diseñado busca la identificación, el conocimiento y el análisis de:

Primero: Si el ambiente laboral es necesario en las empresas.

Segundo: Las causas que generan falta de un adecuado o no efectivo ambiente laboral en las empresas.

Tercero: Las soluciones factibles para mejorar el ambiente laboral en las empresas.

REVISIÓN LITERARIA

El ambiente laboral, llamado en ocasiones clima laboral es un tema que ha estado presente desde los primeros tiempos en los diferentes pueblos del planeta de maneras muy diferentes aunque en general arcaica. Sin embargo, se puede decir que comenzó a tomar sentido industrial y empresarial más consciente con la revolución industrial y en especial a partir de la década de 1960. El ambiente laboral se puede percibir también como una consecuencia de la forma como interactúan una serie de elementos presentes en toda organización y que influyen en su desempeño. Estos elementos que crean vinculación directa con el Recurso Humano y por ende con el ambiente laboral, influyen e impactan en el desempeño organizacional y empresarial y resultan ser de acuerdo al estudio de literatura sobre el tema: Satisfacción en el trabajo y/o laboral

Calidad de trabajo y de vida
Trato y Desempeño del recurso humano
Aspectos motivacionales
Comunicación participativa
Comportamiento organizacional
Liderazgo
Trabajo en equipo
Diversidad y culturas
Conocimiento y capacitación
Ética aplicada
Stress laboral

Comenzamos con Vorina, Simonic, & Vlasova (2017) quienes vuelven a afirmar al igual que investigadores anteriores que a mayor sea el entusiasmo y la satisfacción que se siente por parte de los empleados, mejores serán los resultados para la empresa u organización y mayor será el sentido de pertenencia y de compromiso. Ellos encontraron en su muestra de 594 participantes en particular que el género no era significativo en la satisfacción en el trabajo ni en el compromiso o sentido de pertenencia. Aunque en general, muchas empresas están conscientes de esta relación, no implica que la consideren en la realidad y por ende, el

entusiasmo y compromiso no resulta natural. Sewell (2005) por su parte señala que para alcanzar un resultado satisfactorio por los integrantes de los diferentes equipos que combinan sus labores en las empresas se requiere de la motivación y la aplicación de valores éticos, y así se podrá incrementar la productividad de las empresas y la calidad de vida y de trabajo de sus trabajadores que son piezas indispensables del desarrollo organizacional. Bañón, Guillén & Ramos (2011) y Robles (2012) por su parte vuelven a insistir en la ética integrada a la empresa que crea un valor necesario en toda organización; es así como se prueba la responsabilidad y la realidad empresarial en función de su desempeño a nivel de comportamiento individual y empresarial que afecta el ambiente laboral en positivo o negativo. Es un reto entre la mentalidad materialista y de lucro que generalmente se impone al personal versus la mentalidad de tomar en cuenta el recurso humano como seres humanos, capaces de colaborar de motus propio por su espíritu de compromiso y calidad que la organización haya desarrollado con objetivos comunes y posibilidades de aprendizaje y superación. Asad, Naseem, & Faiz, (2017) enfatizan en su estudio desarrollado en Pakistán en el ambiente virtuoso de trabajo como pieza fundamental de satisfacción laboral.

Si en la mentalidad de los empresarios, directores y empleados de cualquier organización los valores prevalecen, las reglas y normativas estrictas provenientes de la desconfianza existente, no serían tan necesarias ya que el personal a todo nivel cumpliría a cabalidad, con autocritica, autoexigencia y autoevaluación permanente y sin ocultar errores pero sí corrigiéndolos y sin temores a la realidad pues serían capaces de encontrar soluciones a las distintas situaciones que se presenten bien individualmente o en equipo. Se requiere que los empresarios y los empleados tomen conciencia del bienestar que se genera al aplicar valores en las interrelaciones que de una manera u otra, siempre existen dentro de los departamentos, entre ellos y con los entes externos relacionados con las actividades de la empresa. Así los diferentes equipos se convierten en un ente vivo que percibe reconocimiento y siente entusiasmo y satisfacción (Rodríguez y Aguilera, 2005). El factor confianza es necesario considerarlo a todo nivel pues influye de manera muy relevante en el ambiente laboral y en la satisfacción que se siente al trabajar en una dada empresa, además de influir positivamente en la productividad (Läms & Pučėtait, 2006).

De igual manera, Ramírez, Sánchez y Quintero (2005) hacen énfasis en el sentido de pertenencia como resultado de los valores aplicados de la empresa en unión con el manejo de la información, los conocimientos y la capacitación. Por otra parte, aparece la comunicación clara, precisa, asertiva y que llegue a todos los niveles como pivote necesario para que se mantenga un ambiente de trabajo que converja con satisfacción en todo empleado; según Seeger & Sellnow (2008) la empresa debe tener y dar información y que se transmita con respeto y se distribuya con raíz similar a todos los integrantes de la organización. Es por ello que los equipos directivos de liderazgo deben transmitir lo esencial y reconocer el trabajo realizado para lograr cada vez una mayor cohesión y colaboración mutua. Si a ello se suma la posibilidad de una mayor participación del personal en ciertas tomas de decisiones, los empleados se sentirán partícipes y reconocidos, simplemente sabrán que saben que existen y laboran como gente pensante y no solo como robots. Si sus resultados son valorados con incentivos de diferente forma que incluyan también en ocasiones, compensaciones y bonos a todo nivel, se estará evidenciado que los resultados mejorarán en el rendimiento, siempre y cuando la competencia interna sea justa y ética (Jones, Kalmi & Kauhanen, 2010). De allí que una investigación relacionada con los elementos de la personalidad del empleado resulta interesante, Chia-Ming, Huey-Hong, Hsiu-Chin, & Yeun-Cheng (2017) en Taiwán relacionaron las variables o virtudes de la personalidad de 529 trabajadores con su sensación de satisfacción y el estrés del trabajo donde se consideraban variables en la personalidad como la apertura, la conciencia, la extraversión, el agrado y el nivel de neurosis. Kunte, Gupta, Bhattacharya, & Neelam (2017) amplía las dimensiones de comparación en su investigación en India al relacionar el estrés laboral con la satisfacción en el trabajo y también con la rotación, la sensación de estancamiento y el hecho de sentirse apartado dentro de la empresa que son situaciones que se viven en toda empresa en mayor o menor grado. En un estudio mixto con México y España, Urien, Osca, & García-Salmones (2017) encontraron relaciones significativas entre la satisfacción en el trabajo con la ambigüedad del rol que se desempeña en el trabajo y con la cohesión de los equipos de trabajo mientras que Wnuck (2017) por su parte, creó un modelo de medición de satisfacción

laboral en base a tres dimensiones que fueron la organización personal, el soporte de la Organización que se percibe y el soporte de los supervisores que se percibe.

En otra perspectiva, Ramis, Manassero, Ferrer & García- Buades (2017) destaca el rol del líder en la empresa ya que tiene que considerar y obtener beneficio, al responsabilizarse y perfeccionar las habilidades de comunicación, la eficacia en los resultados, la motivación y la satisfacción laboral a todos los niveles para crear equipos que se muevan de forma generadora de una continua ventaja productiva y competitiva. La idea es implementar una mente de liderazgo capaz de autoevaluarse y forjar autoeficacia a todo nivel.

Se trata de que todos los contribuyentes directos e indirectos de la organización, lo que incluye accionistas, directores, empleados, clientes, subcontratistas, proveedores, distribuidores, cooperadores externos y comunidades estén conscientes del clima laboral que en toda empresa existe, el cual influye como valor competitivo de gran importancia y que depende del trabajo en equipo, la toma de decisiones y la ética impactando en la productividad y felicidad de empleados y empleadores (Mercader, 2017). La idea será lograr un rendimiento equilibrado que proviene de la equidad y del uso auténtico de los valores éticos en las diferentes actividades y situaciones que se presentan en el trabajo, por lo que se recomienda utilizar como evaluación y autoevaluación la taxonomía de Mercader (2006).

Se puede observar que al revisar diferentes estudios realizados en diferentes países existe un común denominador de la relación significativa de la satisfacción en el trabajo y el ambiente laboral con el desempeño y desarrollo empresarial. Se pueden citar a Vorina, Simonic, & Vlasova (2017) quienes demuestran estadísticamente en su estudio realizado en Slovenia con 594 participantes, la relación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral y su sentido de compromiso sin influir significativamente en ninguna de las variables el género. Este mismo criterio es coincidente con los estudios previos de Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L., 2002; Vorina, A., 2013; Shanmuga, P., & Vijayadurai, J., 2014). Por su parte, Johnson, J.S. & Fiend, S. B. (2015) en USA, crean y analizan un marco teórico capaz de reforzar las ventas directas o transversales en función de la existencia de satisfacción en el trabajo y deseo activo de desempeño que denominan Motivation – Opportunity – Ability (MOA). Olaniyan, O. S. & Hystad, S.W. (2016) en España, relacionan la satisfacción laboral con el liderazgo que se ejerce, enfatizando la necesidad de un liderazgo auténtico con aplicación de valores éticos y credibilidad; de esta forma la sensación de incertidumbre y los deseos de dejar el trabajo disminuirán ya que habrá confianza y transparencia. Orgambidez-Ramos, A. O., Moura, D., De Almeida, H. (2017) realizan su investigación de satisfacción laboral en Portugal con relación al estrés que genera el rol adquirido con el empoderamiento respectivo, lo que afecta las posibilidades de conflicto; queda así demostrado que cuando no hay entusiasmo y satisfacción en el trabajo o el clima laboral es pobre en las empresas, las posibilidades de conflicto se incrementan de manera considerable. Chien-Hung, I-Shen & Jia-Chern (2017) en Taiwán examinaron el impacto de la satisfacción laboral con el desempeño en el trabajo e incluso con la salud de los empleados, encontrando una gran relación entre las tres variables.

Es importante señalar también la relación entre la satisfacción laboral y los programas de capacitación que cuando el empleado siente que lo entrenan y capacitan, siente mayor apego y afecto a la empresa, lo cual lo impulsa a generar mayor colaboración, deseos de producir y ratifica sus posibilidades de superación y progreso (Bercu, A. M., 2017). Sin embargo, no solo se trata del factor de capacitación en asuntos de conocimiento profesional, tecnológico y de habilidades sino también, la necesidad de que intervengan el reconocimiento y la comprensión de la relevancia de los valores éticos para que sean incluidos en el quehacer de convivencia laboral diaria, creando un ambiente laboral sano y un mayor compromiso y desempeño en el trabajo. Bravo, Díaz, Navarrete, Pérez, Cuevas, Nova, & Albornoz (2017) en Chile, relacionan la satisfacción en el trabajo con educadores y recomiendan un acompañamiento que incremente el sentido de apoyo en su capacitación continua y por ende satisfacción laboral y sentido de superación.

Al final se puede resumir que cuando los ejecutivos y directores están conscientes de la importancia del recurso humano y se combinan de manera racional y útil la búsqueda de tareas y resultados de manera compatible y equilibrada con el trato humano, tomándose en cuenta al personal como seres humanos, la ganancia estará en ambas partes, empresa y empleados. Es así como el ambiente o clima laboral y la satisfacción en el trabajo atraerán la productividad y la sustentabilidad

METODOLOGÍA

En esta investigación se ha utilizado un cuestionario como parte del instrumento (Mercader, 2015; Mercader, 2017) y validado en estudios anteriores siguiendo una secuencia de investigaciones con diferentes dimensiones que el autor ha realizado y continúa haciéndolo como en esta ocasión con Ambiente Laboral. El cuestionario se distribuyó vía electrónica a profesionistas y contenía preguntas abiertas y cerradas. La muestra seleccionada se enfocó en aquellos profesionistas que laboran en el estado de Baja California, México, frontera del estado de California de USA. El diseño utilizado es mixto al combinar las preguntas y respuestas de carácter cualitativo con las cuantitativas. Es de tipo descriptivo y transversal y no se han elaborado correlaciones. El cuestionario contiene variables sociodemográficas como son el género, edad, nacionalidad, profesión, tipo de trabajo y grado académico, además de las preguntas fundamentales descritas en las preguntas de investigación. Con la data proveniente de las respuestas abiertas del cuestionario, se han creado diferentes categorizaciones que permiten conocer y conducirnos hacia soluciones en pro de una mejora en el ambiente laboral, el cual además está íntimamente relacionado con la satisfacción en el trabajo. Se realizaron dos muestras en paralelo donde una se concentró prioritariamente en la ciudad de Mexicali y la otra en la ciudad de Tijuana. La muestra A estuvo formada por 328 participantes mientras que la muestra B estuvo constituida por 317 participantes.

RESULTADOS

Se procederá a seguir el orden de las preguntas del cuestionario con el fin de presentar el análisis de la data obtenida.

La primera pregunta referida al sexo/género indica que los participantes (p) fueron:

Muestra A:	Femenino 156 p.	Masculino 168 p.	No/Contestaron. 4p.	Total 328 p.
Muestra B:	Femenino 188 p.	Masculino 126 p.	No/Contestaron. 3p.	Total 317 p.

La sumatoria de ambas muestras indica un total de 645 participantes de los cuales 344 fueron del género femenino y 294 fueron del género masculino; hubieron 7 personas que no contestaron esta pregunta. La segunda pregunta se refiere a la edad de los participantes y se compaginaron en rangos de 5 años. Se diseñó la Tabla 1, que muestra una combinación de los rangos de edad con el género para mayor detalle y diferenciación si se requiere. De allí se deduce que el rango de participantes mayoritario es de 26 a 30 años (33.64%) seguido por el de 31 a 35 años (20.16%). Es relevante señalar que los rangos entre 20 años a 40 años de participantes de la muestra constituyen un porcentaje de 80.16 que es muy representativo.

Tabla 1: Edad y Género de la Muestra en Combinación

Edad	Femenino	Porcentaje % Femenino	Masculino	Porcentaje % Masculino	No Respondió el Género	Total	Total (%)
Menos de 20	1	0.29	0	0.00		1	0.16
20-25	54	15.70	35	11.90	2	91	14.11
26-30	134	38.95	82	27.89	1	217	33.64
31-35	61	17.73	69	23.47		130	20.16
36-40	33	9.59	44	14.97	2	79	12.25
41-45	22	6.40	25	8.50	1	48	7.44
46-50	16	4.65	18	6.12		34	5.27
51-60	19	5.52	20	6.80	1	40	6.20
Más de 60	3	0.87	1	0.34		4	0.62
Vacio	1	0.29	0	0.00		1	0.16
Total	344	100.00	294	100	7	645	100.00

La Tabla 1 muestra la edad y género de los participantes de la muestra del instrumento utilizado y combina ambas variables demográficas. Se puede así observar las diferencias de edad en rangos y el número de participantes de género femenino o masculino para cada rango de edad. Las edades con mayores porcentajes están en los rangos de 26-30 y de 31-35 años de edad.

Posteriormente se eliminó la persona que tenía menos de 20 años ya que se supone que no habría podido alcanzar un título de profesionista a dicha edad aunque hubiese escrito que tenía título profesional. Previamente, ya se habían eliminado a los que solo tenían la preparatoria lograda. La tercera pregunta está relacionada con la nacionalidad de los participantes de la muestra, la cual resultó ser en su gran mayoría mexicana al alcanzar un total entre las dos muestras del 95.97%. Si se detalla por muestra y género, se aprecia que los mexicanos alcanzaron:

Muestra A: Femenino 96.15%. Masculino 93.45% Total 94.51%.
 Muestra B: Femenino 97.34%. Masculino 97.62%. Total 97.48%.

La sumatoria de ambas muestras se ve en detalle en relación a la nacionalidad para el total de participantes combinada con el género en la Tabla 2.

Tabla 2: Nacionalidad Combinada con el Género

Nacionalidad	Femenino	Porcentaje % Femenino	Masculino	Porcentaje % Masculino	No Respondió el Género	Total	Porcentaje. % Total
Americana	5	1.45	6	2.04		11	1.71
Binacional	2	0.58	4	1.36	1	7	1.09
Venezolana	0	0.00	1	0.34		1	0.16
Colombiana	3	0.87	2	0.68		5	0.78
Mexicana	333	96.80	280	95.24	6	619	95.97
Peruana	1	0.29	1	0.34		2	0.31
Vacio	0	0.00	0	0.00		0	0.00
Total	344	100	294	100.00	7	645	100

La Tabla 2 muestra la nacionalidad en combinación con el género de los participantes de la muestra del instrumento utilizado. Se puede así observar el número de participantes de género femenino o masculino para cada nacionalidad y donde la mexicana prevaleció.

La cuarta pregunta se refiere al grado profesional alcanzado por el participante e igualmente se presenta combinada con el género. Para mayor detalle, ver Tabla 3. Todos los participantes eran profesionistas y un porcentaje de ellos tenía solo el grado profesional, el cual ha sido el más común con un 74.26% mientras que con el posgrado de maestría hubieron un 22.33% y en doctorado solo un 1.4 %. Hubo un 1.71% (11 participantes) que no contestaron y solo dos participantes que eran técnicos con secundaria. Se presenta a continuación el detalle por muestra y género de los que aún no tenían maestría o doctorado que eran la mayoría:

Muestra A: Grado profesional: Femenino 83.33%. Masculino 74.40% Total 78.96%.

Muestra B: Grado profesional: Femenino 69.68%. Masculino 68.25% Total 69.40%.

Tabla 3: Nivel de Estudios Académicos o Grado Profesional

Nivel de Estudios	Femenino	Porcentaje % Femenino	Masculino	Porcentaje % Masculino	No Respondió el Género	Total General	Porcentaje % Total
Doctorado	5	1.45	4	1.36		9	1.40
Maestría	69	20.06	75	25.51		144	22.33
Grado profesional	261	75.87	211	71.77	7	479	74.26
Secundaria	0	0.00	2	0.68		2	0.31
Vacío	9	2.62	2	0.68		11	1.71
Total general	344	100	294	100	7	645	100

La Tabla 3 muestra la el nivel de estudios en combinación con el género de los participantes de la muestra del instrumento utilizado. Se puede así observar el número de participantes de género femenino o masculino para cada nivel y donde el grado profesional prevaleció.

La quinta pregunta se enfoca en la profesión y/o carrera de los participantes. La forma en que fue contestada esta pregunta revela una amplia variedad y solo 6 participantes no contestaron la pregunta; hubo 4 participantes que lo hicieron de manera que No aplica. La profesión más predominante fue la de ingenieros con un 29.76% como promedio al unir las dos muestras del estudio. La Tabla 4 indica cada una de las profesiones seleccionadas. Es importante señalar que los que contestaron solo licenciados fueron un 15.12% y los administradores representaron un 9.61%; si se unieran estas dos profesiones ya que varios de los licenciados seguramente estarán ligados a las áreas administrativas, el porcentaje ascendería a 24.73%. Aún más, si se añadieran los contadores (7.72%) alcanzaría un 32.45%. Por otra parte, si se suman los ingenieros a los involucrados en administración de una forma u otra, se llegaría a poder decir que en este estudio que la muestra estuvo formada en su mayoría por estas dos carreras alcanzando el 62.21%.

Una vez realizado el análisis de las respuestas demográficas, se analizaron las preguntas primarias de la investigación que se dirigieron a la necesidad, las causas y las soluciones factibles del ambiente laboral en las organizaciones y/o empresas. La sexta pregunta fue formulada de la manera siguiente: ¿Qué tan necesario es el Ambiente laboral en las empresas? Esta pregunta resulta interesante ya que si las respuestas fuesen Muy y bastante en su mayoría, lo cual resultó ser así, nos revela que el hecho de realizar la investigación tiene un objetivo claro y necesario a dar a conocer en las empresas, lo que proyecta la importancia de tomar en cuenta las categorizaciones obtenidas y realizar múltiples investigaciones para aplicar el tema analizado en diferentes empresas y países.

Tabla 4: Profesiones de los Participantes

Profesión	Cantidad	Porcentaje %
Abogado	17	2.68
Administración	61	9.61
Medicina	13	2.05
Arquitecto	20	3.15
Comunicólogo	19	2.99
Contador	49	7.72
Diseñador	15	2.36
Docente	36	5.67
Empleado	31	4.88
Ingeniero	189	29.76
Psicología	24	3.78
Nutriología	1	0.16
Analista financiero	1	0.16
Estudiante	7	1.10
Comercio Exterior	3	0.47
Licenciado	96	15.12
Compradores	2	0.31
Cantante	1	0.16
Científico	5	0.79
Dentista	6	0.94
Gerente	3	0.47
Técnico	8	1.26
Empresario	7	1.10
Mercadotecnia	21	3.31
Total	635	100.00
No Contestó	6	
No aplica	4	
Total de la Muestra	645	

La Tabla 4 indica las diferentes carreras de los participantes de la muestra siendo los ingenieros los de mayor porcentaje y los Licenciados y los de Administración los que le siguen en porcentaje. Se clasificaron 24 carreras diferentes más una de No contestó y otra de No aplica.

Los resultados revelaron, como se muestra en la Tabla 6, que según la percepción de los participantes de la muestra, el Ambiente laboral en las empresas es eminentemente necesario ya que el porcentaje de Muy alto fue de 70.49% al unir las dos muestras y el de Bastante del 27.91%, lo cual implica que su sumatoria resulta ser de un 98.40% de necesidad, generando un grado significativo muy elevado.

Tabla 6: Necesidad del Ambiente Laboral en las Empresas

Necesidad de Ambiente Laboral en Empresas	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Muy	233	70.18	204	70.83	5	442	70.49
Bastante	92	27.71	81	28.13	2	175	27.91
Más o Menos	6	1.81	2	0.69		8	1.28
Algo	1	0.30	1	0.35		2	0.32
Poco	0	0.00	0	0.00		0	0
Total	332	100	288	100	7	627	100
No Contesto	12		6			18	
No Aplica	0		0			0	
Total	344		294		7	645	

La Tabla 6 muestra la necesidad en las empresas del Ambiente laboral según los resultados de la aplicación de una escala del tipo Likert, alcanzando como resultado un porcentaje muy significativo en Muy necesario, el cual crece de forma extraordinaria al sumársele la respuesta de Bastante. La respuesta de Poco fue cero y muy bajas en Más o menos y Algo.

La séptima pregunta fue la siguiente: ¿Por qué consideras que no hay en las Empresas un adecuado y/o efectivo Ambiente laboral? Al analizar las respuestas obtenidas se pudieron deducir las categorizaciones que se crean para que sirvan de modelo como indicadores de las causas que frenan las posibilidades de un buen ambiente laboral. En la muestra A se formaron 10 categorizaciones mientras que en el grupo B se formaron 11 y en el de las muestras conjuntas fueron 12 categorizaciones, las cuales se presentan en las Tablas 7-Muestra A, 7-Muestra B y la 7 Total que combina ambas muestras.

Tabla 7: Muestra a. Causas Por las Que no Hay en las Empresas un Adecuado o Efectivo Ambiente Laboral

Causas de un no Adecuado y/o Efectivo Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el género	Total	Total (%)
Falta de Capacitación/Educación	7	4.7	7	4.24		14	4.4
Falta de Comunicación	12	8.05	12	7.27		24	7.55
Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo	38	25.5	36	21.82		74	23.27
Falta de integración en la empresa	27	18.12	26	15.76		53	16.67
Falta de liderazgo	16	10.74	25	15.15	2	43	13.52
Intereses Empresariales	11	7.38	19	11.52		30	9.43
Falta de motivación	14	9.4	13	7.88	1	28	8.81
Falta de valores	22	14.77	19	11.52	1	42	13.21
Otros	2	1.34	6	3.64		8	2.52
Si hay	0	0	2	1.21		2	0.63
Total	149	100	165	100	4	318	100
No aplica	2		1			3	
No contestaron	5		2			7	
Total	156		168		4	328	

La Tabla 7 Muestra A indica las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de la muestra A. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar el Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo de modo muy notorio y la Falta de integración en la empresa y de Falta de Liderazgo y de valores.

La categorización con más alto porcentaje resultó ser Egoísmo/ Falta de Interés/ Individualismo con el 21.36% del total y fue muy semejante entre el género masculino y el femenino. Tuvieron gran relevancia

la falta de Integración en la Empresa con el 16.93% y la falta de Liderazgo con el 15.98%; es interesante mencionar que los hombres vieron en la falta de Liderazgo mayor importancia que las mujeres mientras que en la falta de Integración en la empresa prevaleció el género femenino en su elección. No se deja de mencionar la categorización denominada falta de Valores que fue destacada con un 13.13%. Otro punto interesante es que 6 participantes dijeron que si hay buen ambiente laboral en su lugar de trabajo. Los que no contestaron y/ o dieron respuestas que no aplican fueron 13 participantes (9 damas y 4 caballeros) siendo 632 participantes los que sí contestaron la pregunta. Se han mostrado las Tablas de ambas muestras por separado en combinación con el género para apreciar mayor detalle y por supuesto la total de las dos muestras unidas.

Tabla 7: Muestra B. Causas Por las Que no hay en las Empresas un Adecuado o Efectivo Ambiente Laboral

Causas de un no Adecuado y/o Efectivo Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo	35	18.72	26	20.97		61	19.43
Falta de comunicación	11	5.88	5	4.03	1	17	5.41
Falta educación/capacitación	14	7.49	8	6.45		22	7.01
Falta de integración en la empresa	39	20.86	15	12.10		54	17.20
Falta de liderazgo	14	7.49	13	10.48	1	28	8.92
Falta de motivación	9	4.81	8	6.45		17	5.41
Falta de valores	24	12.83	16	12.90	1	41	13.06
Inconformidad/Incomodidad del colaborador	5	2.67	8	6.45		13	4.14
Intereses empresariales	24	12.83	13	10.48		37	11.78
Sistema organizacional	11	5.88	9	7.26		20	6.37
Si hay	1	0.53	3	2.42		4	1.27
Total	187	100.00	124	100.00	3	314	100.00
No contestaron	1		1			2	
No aplica	1		0			1	
Total	189		125			317	

La Tabla 7 Muestra B indica las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de la muestra B. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar el Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo de modo muy notorio y la Falta de integración en la empresa y de Falta de Valores.

La octava pregunta fue la siguiente: ¿Qué tres factores principales o maneras podrías sugerir para mejorar en las Empresas, el Ambiente laboral? Es importante sabiendo las causas no convenientes pero reales en el Ambiente laboral, tratar de aportar soluciones factibles en pro de su mejoramiento, para lo cual el análisis de estas respuestas y su categorización representa un aporte de trascendente importancia. Se conformaron 8 categorizaciones tanto en la muestra A como en la muestra B; la combinación de ambas fue de 8 categorizaciones también. Puede apreciarse el detalle en las tablas 8-Muestra A, 8-Muestra B y la 8 Total que combina ambas muestras.

Tabla 7: Total-Causas Por las Que no hay en las Empresas un Adecuado y/o Efectivo Ambiente Laboral

Causas de un no Adecuado y/o Efectivo Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Falta de Capacitación/Educación	21	6.25	15	5.19		36	5.70
Falta de Comunicación	23	6.85	17	5.88	1	41	6.49
Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo	73	21.73	62	21.45		135	21.36
Falta de Integración en la Empresa	66	19.64	41	14.19		107	16.93
Falta de Liderazgo	41	12.20	57	19.72	3	101	15.98
Falta de Motivación	23	6.85	21	7.27	1	45	7.12
Falta de Valores	46	13.69	35	12.11	2	83	13.13
Inconformidad/Incomodidad del colaborador	5	1.49	8	2.77		13	2.06
Intereses empresariales	24	7.14	13	4.50		37	5.85
Sistema organizacional	11	3.27	9	3.11		20	3.16
Si hay	1	0.30	5	1.73		6	0.95
Otros	2	0.60	6	2.08		8	1.27
Total	336	100	289	100	7	632	100
No contestaron	6		3			9	
No aplica	3		1			4	
Total	345		293		7	645	

La Tabla 7 Total muestra las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de ambas muestras en total. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar el Egoísmo/Falta de Interés/Individualismo de manera prioritaria y la Falta de integración en la empresa y de Liderazgo y de Valores.

El análisis resultante nos indica que la categorización predominante fue la necesidad de llevar a cabo Programas de diferente índole con Aplicaciones sociales, esta categorización alcanzó el 23.79% del total. El hecho de fomentar el Trabajo en equipo y la Buena convivencia obtuvo el 16.64%. En la primera el porcentaje fue algo mayor en el sector masculino y en la segunda categorización citada fue mayor en el sector femenino. Las categorizaciones que siguieron estuvieron muy a la par siendo la Aplicación de Valores (12.81%) y el sistema organizacional (12.65%).

La motivación con 10.48% es importante también considerarla como influyente en el Ambiente laboral. Es interesante apreciar que los que no contestaron las soluciones, 40 participantes, fueron más que los que no contestaron las causas que solo fueron 9 participantes; puede haber sido porque ya estaban cansados de contestar el cuestionario o porque no tenían respuestas claras para dar soluciones. Los que no dieron soluciones representaron al unírseles los 5 que dieron respuestas que no aplican un porcentaje del total de la muestra del 6.82%. En ambas muestras el número de participantes en no contestar las causas y las soluciones fue mayor en el sector femenino que en el masculino. Se han mostrado las Tablas de ambas muestras por separado en combinación con el género para apreciar mayor detalle y por supuesto, la total de las dos muestras unidas.

Tabla 8: Muestra A-Soluciones Factibles Para Mejorar el Ambiente Laboral en las Empresas

Soluciones Para Mejorar el Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Aplicación de valores	24	16.90	24	15.00	1	49	16.01
Capacitar/educar	7	4.93	16	10.00	1	24	7.84
Comunicación	14	9.86	7	4.38		21	6.86
Motivación	13	9.15	16	10.00		29	9.48
Programas/Aplicaciones sociales	33	23.24	41	25.63		74	24.18
Sistema organizacional	17	11.97	23	14.38		40	13.07
Trabajo en equipo/Buena convivencia	25	17.61	21	13.13	1	47	15.36
Valorar al empleado	9	6.34	12	7.50	1	22	7.19
Total	142	100	160	100	4	306	100.00
No contestaron	13		7			20	
No aplica	1		1			2	
Total	156		168		4	328	

La Tabla 8 Muestra A indica las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de la muestra A. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar los Programas/Aplicaciones sociales en primer lugar, Aplicación de valores, Trabajo en equipo/Buena convivencia y Sistema organizacional.

Tabla 8: Muestra B-Soluciones Factibles Para Mejorar el Ambiente Laboral en las Empresas

Soluciones Para Mejorar el Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Aplicación de valores	23	13.37	5	4.17		28	9.49
Capacitar/educar	16	9.30	12	10.00		28	9.49
Comunicación	17	9.88	10	8.33	1	28	9.49
Motivación	15	8.72	18	15.00	1	34	11.53
Programas/aplicaciones sociales	37	21.51	31	25.83		68	23.05
Sistema organizacional	18	10.47	18	15.00		36	12.20
Trabajo en equipo/Buena convivencia	33	19.19	20	16.67		53	17.97
Valorar al empleado	13	7.56	6	5.00	1	20	6.78
Total	172	100	120	100	3	295	100
No contestaron	15		4			19	
No aplica	2		1			3	
Total	189		125		3	317	

La Tabla 8 Muestra B, indica las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de la muestra B. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar los Programas/Aplicaciones sociales en primer lugar, Trabajo en equipo/Buena convivencia, Sistema organizacional y Motivación.

Tabla 8: Total. Soluciones Factibles Para Mejorar el Ambiente Laboral en las Empresas

Soluciones Para Mejorar el Ambiente Laboral	Femenino	Femenino (%)	Masculino	Masculino (%)	Sin Responder el Género	Total	Total (%)
Aplicación de valores	47	14.97	29	10.36	1	77	12.81
Capacitar/educar	23	7.32	28	10.00	1	52	8.65
Comunicación	31	9.87	17	6.07	1	49	8.15
Motivación	28	8.92	34	12.14	1	63	10.48
Programas/Aplicaciones sociales	70	22.29	72	25.71	1	143	23.79
Sistema organizacional	35	11.15	41	14.64		76	12.65
Trabajo en equipo/ Buena convivencia	58	18.47	41	14.64	1	100	16.64
Valorar al empleado	22	7.01	18	6.43	1	41	6.82
Total	314	100	280	100	7	601	100.00
No contestaron	28		12			40	
No aplica	3		1			4	
Total	345		293		7	645	

La Tabla 8 Total, indica las categorizaciones obtenidas en el Ambiente laboral en las empresas de ambas muestras en total. Se pueden identificar los porcentajes más altos que son los que corresponden a un número mayor de respuestas en las categorizaciones. De allí que hay que citar los Programas/Aplicaciones sociales en primer lugar, Trabajo en equipo/Buena convivencia, Aplicación de Valores y Sistema organizacional y Motivación.

Al intentar integrar correlaciones en el estudio, se han podido obtener al aplicarse al género, tanto en las Causas por las que no hay en las empresas un adecuado y/o efectivo Ambiente laboral como en las Soluciones factibles para mejorar el Ambiente laboral en las empresas. Se muestran las dos índices de correlación en la Tabla 9. Causas (0.904248) y Soluciones (0.817045). Se deduce en este estudio que ambos géneros de la muestra están correlacionados de modo altamente significativo pero mayor en el referido a las causas que en el de las soluciones.

Tabla 9: Correlación del Género de la Muestra en Relación a las Causas Por Las Que No Hay en las Empresas un Adecuado y/o Efectivo Ambiente Laboral y en las Soluciones Factibles Para Mejorar el Ambiente Laboral en las Empresas.

Correlación en Causas	Correlación en Soluciones			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Femenino	1		Femenino	1
Masculino	0.904248	1	Masculino	0.817045

La Tabla 9 muestra las correlaciones de género en relación a las causas y soluciones en el ambiente laboral en las empresas, resultando ser muy significativo.

El hecho de que las preguntas del instrumento fuesen en su mayoría abiertas, limitan las posibilidades de utilizar mayor número de correlaciones, aunque en un segundo estudio en vías de preparación que integra el ambiente familiar y social en familias y sociedad respectivamente con la misma muestra podrán realizarse varias correlaciones y posiblemente regresiones al relacionarse con el ambiente laboral en las empresas. Es interesante y al vez necesario, lograr relacionar en una tabla en forma de síntesis (Tabla10) que se muestra como apéndice.

Los autores referidos en esta investigación.

Los elementos vinculados y relacionados con el ambiente laboral.

Las variables que analizan los diferentes autores obtenidos en la revisión de literatura en este estudio.

Las categorizaciones obtenidas en el análisis de la data obtenida.

De allí se concluye que el factor o indicador satisfacción está incluido por casi todos los autores estudiados y es fundamental al tratar el ambiente laboral. Es así como surge una tríada compuestas por tres indicadores fundamentales del ambiente laboral compuesto por la satisfacción, la motivación y los valores éticos o ética. Seguidamente, se pueden deducir dos tríadas adicionales, una formada por el compromiso, la integración y el liderazgo, y la otra por el conocimiento y capacitación, la calidad de trabajo y de vida, y la comunicación. Ello no implica que sigan teniendo influencia el estrés, el sistema organizacional y el trato y desempeño del recurso humano. Una vez presentados los resultados y sus análisis se procede a exponer las conclusiones que se deducen de la investigación realizada.

CONCLUSIONES

Las conclusiones son la consecuencia buscada de esta investigación una vez la información y los resultados obtenidos han sido analizados, incluyendo la literatura revisada, para poder sustentar las conclusiones que se enumeran a continuación:

Conclusiones Generales

El Ambiente laboral es esencial en las organizaciones y empresas y de manera intangible pero perceptible y determina el ánimo y la satisfacción de los empleados repercutiendo en la productividad. El Ambiente laboral pasa a ser una necesidad. La satisfacción laboral está íntimamente ligada a la realidad de cada persona en su vida personal que se refleja en su comportamiento laboral dependiendo de la personalidad, especialmente de los directores quienes son los responsables de obtener en su dirección como resultado un ambiente laboral agradable y a la vez, rentable. Ellos inculcan y/o exigen a sus empleados adecuarse a la cultura organizacional de la empresa y es así como el clima laboral depende en gran parte, de la forma en que las culturas y mentalidades empleado-empresa se acoplan en pro de las metas y resultados.

El ambiente laboral o clima laboral y la satisfacción en el trabajo está presente en toda organización y se percibe y siente en todo tipo de empresas, es decir, va más allá de sus dimensiones, internacionalización, estados financieros, ventas, productos o servicios, perspectivas de crecimiento y otros ya que su pivote fundamental radica en el comportamiento y trato humano; se trata de cómo se siente el recurso humano y por lo tanto, en cómo se aplican los valores éticos en la empresa a todo nivel. Hay una variedad muy amplia de investigaciones sobre el tema enfocados en el aspecto material desde hace varias décadas, pero en los últimos años han crecido considerablemente los estudios que se enfocan en el aspecto humano y ético de las empresas como esencia fundamental de cambio, rendimiento y sustentabilidad a nivel global. El Ambiente laboral es función de numerosas variables que bien sea en positivo o negativo influyen en los resultados y en las consecuencias que generan. Si se conocen las factibles variables que generan falta de un buen o adecuado Ambiente laboral y aquellas que como soluciones podrían aplicarse para mejorarlo, las empresas y sus empleados serían ganadores en un juego de ganar-ganar. De allí la importancia de haber introducido indicadores y/o categorizaciones como los que se han desarrollado en esta investigación de manera teórica y experimental y aplicarse con el instrumento utilizado.

Conclusiones Específicas

Seguidamente se muestran las conclusiones específicas más destacadas, producto del análisis de los resultados examinados. Primero: La muestra seleccionada estuvo formada por un total de 645 participantes de los cuales 344 fueron del género femenino y 294 fueron del género masculino y hubieron 7 personas que no contestaron la pregunta del género. Segundo: El rango de edad más amplio de los participantes fue

de 26 a 30 años que corresponde al 33.64% de la muestra total seguido por el de 31 a 35 años (20.16%). Ente 20 años a 40 años el porcentaje asciende a 80.16 %. Tercero: La nacionalidad mexicana con un 95.97% ha sido preponderante. Cuarto: Todos los integrantes de la muestra tenían grado profesional; el 74.26% no poseían maestría ni doctorado. Quinto: Las profesiones de los participantes fueron muy variadas pero los ingenieros predominaron con un 29.76%. Si unimos los administradores (9.61%) a los contadores (7.72%) y a los licenciados (15.12%), su sumatoria alcanza un 32.45% lo que representa un porcentaje significativo. Sexto: La necesidad del Ambiente laboral en las empresas fue muy significativo ya que el Muy alto representó el 70.49% y el Bastante el 27.91%, dando un total en su sumatoria del 98.40%, necesidad de enorme relevancia. Séptimo: Las causas que originan la falta de un adecuado y/o efectivo Ambiente Laboral en las organizaciones o empresas quedaron conformadas por doce (12) categorizaciones que pueden ser utilizadas como indicadores para tomar conciencia de la realidad que se genera como Ambiente o clima de trabajo en el mundo laboral y empresarial.

Los resultados revelaron que la categorización Egoísmo/ Falta de Interés/ Individualismo fue la más relevante con 21.36% del total y predominó en ambos géneros a la par. A esta categorización les siguió la falta de Integración en la Empresa con el 16.93% y la falta de Liderazgo con el 15.98%. Hay que nombrar la Falta de aplicación de valores éticos con 13.13%. Octavo: Las soluciones factibles para mejorar el Ambiente laboral en las empresas se agruparon en 8 categorizaciones. La categorización de Programas y Aplicaciones sociales, fue la más destacada con 23.79% del total. Importante también fue el Trabajo en equipo y la Buena convivencia que alcanzó un 16.64%. Nuevamente aparece la Aplicación de Valores con 12.81% que resultó muy similar en porcentaje a la categorización Sistema Organizacional con 12.65%; cercanamente la Motivación reflejó un 10.48%.

El recorrer en el análisis de esta investigación por un vasto espectro de respuestas y poder compendiar y sintetizar en categorizaciones nos ayuda a comprender lo que los integrantes de las muestras según su percepción nos brindaron. Hay varias categorizaciones que son congruentes tanto en las causas como en las soluciones propuestas, a saber: Programas/Aplicaciones sociales; Aplicación de Valores; Sistema Organizacional; Capacitación/Educación; Motivación; Comunicación; y Trabajo en equipo/ Buena convivencia. Recordemos para concluir, en un breve y envolvente concepto, que el Ambiente y/o clima laboral, así como la satisfacción en el trabajo son función directa del comportamiento activo y reactivo del ser humano que conforma el recurso humano de cualquier organización o empresa. Si el ser humano se comporta de manera ética, los resultados siempre tenderán a ser positivos para todos los integrantes de cualquier grupo empresarial así como social y se proyectará a nivel de país que será capaz de vivir en un ambiente agradable y más feliz.

RECOMENDACIONES

Algunas recomendaciones sugeridas son: Primero: Se sugiere que se realicen estudios similares en diferentes países, entornos de trabajo, especialidades de trabajo y/o carreras y tanto en organizaciones públicas como privadas, a modo de poder obtener comparaciones que generen conocimientos y perspectivas aplicables diferentes o corroboren los resultados. Segundo: Esta investigación está en una segunda etapa aplicada a la familia y sociedad, y posteriormente sería conveniente llevarla al ambiente familiar y social de otras regiones y países. Tercero: Se podría aplicar el instrumento a modo longitudinal para analizar el ambiente que viven y sus variaciones en su desarrollo educacional y profesional los educadores y educandos a través del tiempo, lo cual no ha sido objeto frecuente de estudio.

ANEXOS

Tabla 10: Interrelación Comparativa Entre las Variables o Indicadores de Autores Estudiados en la Revisión de la Literatura, Elementos Que Crean Vinculación Con el Ambiente Laboral, y Categorizaciones Obtenidas

Autor	Variables Principales	Elementos Vinculados con el Ambiente Laboral	Categorizaciones Obtenidas
Vorina, Simonic, & Vlasova (2017)	entusiasmo	trato y desempeño del recurso humano	falta de motivación
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	compromiso	ética aplicada / liderazgo / motivación	falta de motivación / valores
Sewell (2005)	sentido de pertenencia	trabajo en equipo /diversidad y culturas	falta de integración en la empresa / motivación
	motivación	calidad de trabajo y de vida/ motivación	falta de motivación
Bañon, Guillén & Ramos (2011) y Robles (2012)	aplicación de valores éticos	ética aplicada	falta de valores
	ética	ética aplicada	falta de valores
	responsabilidad	ética aplicada	falta de valores
	compromiso	ética aplicada / liderazgo / motivación	falta de motivación / valores
	calidad	calidad de trabajo y de vida	falta de interés / falta de capacitación o educación
	ambiente laboral positivo	aspectos motivacionales	motivación / ética
	ambiente laboral negativo	estrés laboral / aspectos motivacionales	falta de motivación / falta de ética
Asad, Naseem, & Faiz, (2017)	aprendizaje y superación	conocimiento y capacitación	falta de capacitación o educación
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	desconfianza	ética aplicada	falta de valores
	autoexigencia	conocimiento y capacitación / liderazgo	falta de motivación e interés / valores
	autoevaluación	conocimiento y capacitación / liderazgo	falta de motivación e interés / valores
(Rodríguez y Aguilera, 2005).	conciencia	trato y desempeño del RH / ética aplicada	falta de valores
	valores	ética aplicada	falta de valores
	interrelaciones	trabajo en equipo	individualismo
(Läms & Pučétait, 2006).	entusiasmo	trato y desempeño del recurso humano	falta de motivación
	satisfacción	satisfacción del trabajo	falta de motivación e interés / valores
	confianza	ética aplicada	falta de valores / liderazgo
Ramírez, Sánchez y Quintero (2005)	influencia	liderazgo	falta de interés / liderazgo
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	sentido de pertenencia	trabajo en equipo /diversidad y culturas	falta de integración de la empresa
	valores	ética aplicada	falta de valores
	capacitación	conocimiento y capacitación	falta de capacitación o educación
	comunicación clara	comunicación participativa	falta de comunicación
	comunicación precisa	comunicación participativa	falta de comunicación
	comunicación asertiva	comunicación participativa	falta de comunicación
satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores	

Autor	Variables Principales	Elementos Vinculados con el Ambiente Laboral	Categorizaciones Obtenidas
Seeger & Sellnow (2008)	Respeto	ética aplicada	falta de valores
	liderazgo	liderazgo	falta de liderazgo
	transmitir lo esencial	comunicación participativa	falta de comunicación
	colaboración	trabajo en equipo / ética aplicada	falta de colaboración
	decisiones	liderazgo	falta de liderazgo
	participación	trabajo en equipo / liderazgo	falta de liderazgo / individualismo
(Jones, Kalmi & Kauhanen (2010).	incentivos	liderazgo / trato y desempeño del RH	falta de liderazgo / sistema organizacional
	compensaciones y bonos	liderazgo / trato y desempeño del RH	falta de liderazgo / sistema organizacional
	competencia interna justa y ética	estrés laboral	falta de interés / valores / comunicación
	investigación	conocimiento y capacitación	falta de capacitación o educación
Chia-Ming, Huey-Hong, Hsiu-Chin, & Yeun-Cheng (2017)	personalidad	trato y desempeño del RH / comportamiento organizacional	falta de valores
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	estrés	estrés laboral	falta de integración / Incomodidad del colaborador
Kunte, Gupta, Bhattacharya, & Neelam (2017)	estrés laboral	estrés laboral	falta de integración / Incomodidad del colaborador
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	rotación	trato y desempeño del RH / ética aplicada	falta de integración / Incomodidad del colaborador
Urien, Osca, & García-Salmones (2017)	sensación de estancamiento	motivación / comportamiento organizacional	falta de integración / falta de motivación
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
Wnuck (2017)	cohesión de los equipos	trabajo en equipos	falta de integración / Individualismo
	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
Ramis, Manassero, Ferrer & García- Buades (2017)	organización	comportamiento organizacional	sistema organizacional
	líder	liderazgo	falta de liderazgo
	comunicación	comunicación participativa	falta de comunicación
	eficacia	calidad de trabajo y de vida	falta de motivación
	motivación	calidad de trabajo y de vida/ motivación	falta de motivación
(Mercader, 2017).	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	ventaja productiva y competitiva	calidad de trabajo y de vida	falta de motivación / liderazgo
	autoeficacia	calidad de trabajo y de vida / ética aplicada	falta de motivación /falta de interés
	organización	comportamiento organizacional	sistema organizacional
	felicidad	ética aplicada	falta de valores
	valor	ética aplicada / liderazgo	falta de valores
	ética	ética aplicada	falta de valores
	toma de decisiones	liderazgo	falta de capacitación / liderazgo
de Mercader (2006).	taxonomía	ética aplicada / conocimiento y capacitación	falta de valores / liderazgo
	valores éticos	ética aplicada	falta de valores

Autor	Variables Principales	Elementos Vinculados con el Ambiente Laboral	Categorizaciones Obtenidas
Vorina, Simonic, & Vlasova (2017)	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	ambiente laboral	trato y desempeño del recurso humano	falta de integración / falta de valores
	desempeño	calidad de trabajo de vida /	falta de motivación / falta de integración a la empresa
	desarrollo empresarial	calidad de trabajo de vida	falta de motivación
Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L., 2002; Vorina, A., 2013; Shanmuga, P., & Vijayadurai, J., 2014).	desempeño	calidad de trabajo de vida	falta de motivación / liderazgo
	compromiso	ética aplicada / liderazgo / motivación	falta de valores
	satisfacción	calidad de trabajo de vida	falta de motivación e interés / valores
Johnson, J.S. & Fiend, S. B. (2015)	satisfacción	calidad de trabajo de vida	falta de motivación e interés / valores
	desempeño	calidad de trabajo de vida	falta de motivación
	oportunidad	liderazgo / conocimiento y capacitación	falta de liderazgo
Olaniyan, O. S. & Hystad, S.W. (2016)	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	valores éticos	ética aplicada	falta de valores
	confianza y credibilidad	ética aplicada	falta de valores
	transparencia	ética aplicada	falta de valores
	liderazgo	liderazgo	falta de liderazgo
Orgambidez-Ramos, A. O., Moura, D., De Almeida, H. (2017)	incertidumbre	ética aplicada / conocimiento y capacitación	falta de valores / falta de liderazgo
	empoderamiento	liderazgo	falta de liderazgo
	satisfacción laboral	calidad de trabajo y de vida	falta de motivación e interés / valores
	conflicto	aspectos motivacionales / no ética aplicada	falta de valores / falta de comunicación
Chien-Hung, I-Shen & Jia-Chern (2017)	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	capacitación	conocimiento y capacitación / ética aplicada	falta de capacitación o educación
	superación	calidad de trabajo y de vida	falta de motivación / falta de capacitación o educación
	progreso	conocimiento y capacitación / comportamiento organizacional	falta de capacitación o educación
(Bercu, A. M., 2017).	capacitación	conocimiento y capacitación	falta de capacitación o educación
	necesidad	calidad de trabajo y de vida / liderazgo	liderazgo / falta de capacitación o educación
	valores éticos	ética aplicada	falta de valores
	desempeño en el trabajo	calidad de trabajo y de vida	falta de capacitación o educación
Bravo, Díaz, Navarrete, Pérez, Cuevas, Nova, & Albornoz (2017)	satisfacción	satisfacción en el trabajo	falta de motivación e interés / valores
	capacitación	conocimiento y capacitación	falta de capacitación o educación
	superación	calidad de trabajo y de vida / satisfacción en el trabajo	falta de motivación / falta de capacitación o educación

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R. (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Bañon, A., Guillén, M., & Ramos, N. (2011). La empresa ética y responsable. *Universia Business Review*, 30, 32-43.
- Bercu, A. (2017). Impact of employees' training programmes on job satisfaction. *Current Science*, 112(7), 1340-1345. doi:10.18520/cs/v112/i07/1340-1345
- Bravo, I. Y., Díaz, A., Navarrete, C. E., Pérez, M. V., Cuevas C. A., Nova, C. & Albornoz, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 69-78. doi:10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa
- Chia-Ming, C., Huey-Hong, H., Hsiu-Chin, H., & Yeun-Cheng, L. (2017). The relationships among personality traits, job stress, and career developmental satisfaction of lifeguards in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(2), 188-204.
- Chien-Hung, W., I-Shen, C., & Jia-Chern, C. (2017). A study into the impact of employee wellness and job satisfaction on job performance. *International Journal Of Organizational Innovation*, 10(2), 253-269.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: Ameta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Johnson, J. S., & Friend, S. B. (2015). Contingent cross-selling and up-selling relationships with performance and job satisfaction: an MOA-theoretic examination. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35(1), 51-71. doi:10.1080/08853134.2014.940962
- Jones, D. C., Kalmi, P. & Kauhanen, A. (2010). Teams, incentive pay, and productive efficiency: Evidence from a food-processing plant. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(4), 606-625.
- Kunte, M., Gupta, P., Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2017). Role Overload, Role Self Distance, Role Stagnation as Determinants of Job Satisfaction and Turnover Intention in Banking Sector. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 39(5), 590-599. doi:10.4103/0253-7176.217022
- Läms, A., & Pučėtait, R. (2006). Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics: A European Review*, 15 (2) 130-141.
- Mercader, V. (2006). *A study of ethical values of college students* (Ed.D). University of South Florida.
- Mercader, V. (2015). Trabajo en Equipo: Causas de desempeño y soluciones e influencia de los valores éticos. IBFR Ponencia en International Conference of The Institute for Business and Finance Research. Las Vegas, del 4 al 7 de Enero, 2015

- Mercader, V. (2017). Relación de la Productividad, la Ética, la Toma de Decisiones y la Felicidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 10(6), 87-104.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 163-171. doi:10.1016/j.rpto.2016.09.003
- Orgambidez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Psicología (02549247)*, 35(1), 257-278. doi:10.18800/psico.201701.009
- Ramírez F., Sánchez M., & Quintero, H. (2005). El papel de los valores en la identidad corporativa. *Revista Negotium*, 1(1), 35-54.
- Ramis, M. C., Manassero, M. A., Ferrer, V., & García- Buades, E. (2007). ¡No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la auto eficiencia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 161-181.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. DOI: 10.1177/1080569912460400.
- Rodriguez, A. & Aguilera, J.C. (2005). Persona ética y organización: Hacia un nuevo paradigma organizacional. *Cuadernos de Difusión*, 10(18), 61-77.
- Seeger, M. W., Sellnow, T. L. & Ulmer, R. (2008). *Crisis communication and the public health*. Cresskill: Hampton Press.
- Sewell, G. (2005). Doing what comes naturally? Why we need a practical ethics of teamwork. *International Journal of Human Resource Management*, 16(2), 202-218.
- Shanmuga, P., & Vijayadurai, J. (2014). Employee Engagement in Organisations. *European Journal of Business and Management. Department of Management studies, Bharath Niketan Engineering College, Andipatty*, 6(34), 5-10.
- Urien, B., Osca, A., & García-Salmones, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A Demands- Resources Model (JD-R) Study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 49(2), 137-145. doi:10.1016/j.rlp.2015.09.014
- Vorina, A. (2013). The relationship between satisfaction with life and employee Engagement. *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 1 (2), 77-81.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243-262.
- Wnuk, M. (2017). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31-43. doi:10.5709/ce.1897-9254.227

BIOGRAFÍA

Víctor M. Mercader es profesor investigador, Doctor en Liderazgo Educativo por University of South Florida y académico en CETYS Universidad en Baja California, México con amplia experiencia en docencia, investigación y consultoría a nivel internacional en el área empresarial, ética y humana.