



**UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS CHOFERES SINDICALIZADOS DEL  
TRANSPORTE PÚBLICO EN EL MUNICIPIO DE DURANGO**

**TESIS QUE PRESENTA:**

**ISAÍAS MEDINA BELTRÁN**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DRA. DELIA ARRIETA DIAZ**

**DURANGO, DGO. MARZO 2023**



**Validación de Trabajo Terminal**

Trabajo de Tesis presentado por el C. ISAIAS MEDINA BELTRAN, para la obtención de grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA, titulado "EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS CHOFERES SINDICALIZADOS DEL TRANSPORTE PÚBLICO EN EL MUNICIPIO DE DURANGO"

**DIRECTOR DE TESIS:** Dra. Delia Arrieta Díaz

**JURADO**

**PRESIDENTE:** Dra. Delia Arrieta Díaz

A blue ink signature of Dra. Delia Arrieta Díaz written over a horizontal line.

**VOCAL:** Dr. Jesús Guillermo Sotelo Asef

A blue ink signature of Dr. Jesús Guillermo Sotelo Asef written over a horizontal line.

**SECRETARIO:** Dr. Omar Alfonso Rivera Hernández

A blue ink signature of Dr. Omar Alfonso Rivera Hernández written over a horizontal line.

**SUPLENTE:** Dr. Héctor Moreno Loera

A blue ink signature of Dr. Héctor Moreno Loera written over a horizontal line.

**SUPLENTE:** M.A.P. Mario Alberto Avitia Domínguez

A blue ink signature of M.A.P. Mario Alberto Avitia Domínguez written over a horizontal line.

**Victoria de Durango, Dgo., a 03 de marzo de 2023**

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO I . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>14</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>14</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>16</b>
<b>Objetivo de la investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>Objetivos específicos .....</b>	<b>17</b>
<b>Pregunta general de investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>Preguntas específicas de investigación.....</b>	<b>17</b>
<b>Viabilidad .....</b>	<b>18</b>
<b>Alcance .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
<b>Organizaciones .....</b>	<b>19</b>
<b>Organizaciones privadas y públicas.....</b>	<b>22</b>
<b>Organizaciones sindicales .....</b>	<b>24</b>
<b>Cultura organizacional en los sindicatos.....</b>	<b>26</b>
<b>Organizaciones saludables .....</b>	<b>29</b>
<b>Salud de los trabajadores de movilidad y transporte.....</b>	<b>29</b>

Psicología organizacional .....	30
Satisfacción laboral .....	32
La satisfacción laboral y afiliación sindical.....	34
Bienestar .....	35
Bienestar subjetivo .....	37
Bienestar psicológico .....	39
Bienestar psicológico en el trabajo.....	41
Ajuste interpersonal en el trabajo.....	43
Prosperidad laboral .....	44
Sentimiento de competencia en el trabajo.....	44
Reconocimiento percibido .....	44
Deseo de participación en el trabajo.....	45
<b><i>CAPÍTULO III: MARCO SOCIO HISTÓRICO.....</i></b>	<b>46</b>
<b><i>CAPITULO IV: MARCO NORMATIVO.....</i></b>	<b>49</b>
Ley General de Movilidad y Seguridad Vial.....	49
NORMA OFICIAL MEXICANA NOM- 035.....	51
NORMA INTERNACIONAL ISO 45003 .....	52
Marco Normativo de movilidad en el estado Durango .....	53
<b><i>CAPITULO V: MARCO CONTEXTUAL .....</i></b>	<b>55</b>

Impacto de la movilidad y el transporte en las ciudades .....	55
Impacto ambiental de la movilidad y el transporte .....	55
Impacto económico de la movilidad y el transporte .....	56
<b><i>CAPÍTULO VI: METODOLOGÍA.....</i></b>	<b><i>57</i></b>
Método de investigación. ....	57
Tipo de investigación. ....	58
Diseño de la investigación.....	60
Universo o población. ....	61
Criterios de inclusión y eliminación.....	62
Muestra.....	63
Recolección de Datos .....	63
Instrumento de Medición. ....	64
Confiabilidad de instrumento. ....	66
Grupos de discusión.....	67
Cuestionario .....	69
Técnicas de análisis de datos.....	71
Descripción y conceptualización de las dimensiones .....	72
<b><i>CAPITULO VII. ANALISIS DE RESULTADOS.....</i></b>	<b><i>74</i></b>
Información sociodemográfica.....	74

<b>Información descriptiva sobre las dimensiones de Bienestar.....</b>	<b>77</b>
<b>Análisis correlacionales.....</b>	<b>82</b>
<b>Correlación entre prosperidad laboral y competencia en el trabajo .....</b>	<b>84</b>
Prueba de normalidad para las dimensiones R.P. y P.T.....	85
<b>Correlación entre reconocimiento percibido y participación en trabajo .....</b>	<b>87</b>
<b>Correlación entre la antigüedad y participación en el trabajo (P.T.).....</b>	<b>88</b>
Prueba de normalidad para variable antigüedad y la dimensión P.T. ....	88
Determinar el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes .....	91
<b>Análisis de fiabilidad del estudio.....</b>	<b>96</b>
<b>Nivel del bienestar psicológico en el trabajo .....</b>	<b>98</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>99</b>
¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes de transporte público en el municipio de Durango, México? .....	100
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>102</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICAS.....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>116</b>

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

## **INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones públicas son aquellas que son propiedad y controladas por el gobierno y están encargadas de cumplir con los objetivos y políticas establecidos por este. Estas organizaciones suelen tener un enfoque en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad y se rigen por un conjunto de normas y regulaciones específicas.

También la satisfacción laboral es un concepto amplio que hace referencia a la evaluación positiva o negativa que un individuo hace de su trabajo. Esta evaluación se basa en una serie de factores como el salario, las condiciones laborales, la carga de trabajo, la relación con los compañeros y el jefe, entre otros. La satisfacción laboral es un aspecto importante en la vida de las personas, ya que puede influir en su bienestar psicológico y en su rendimiento en el trabajo.

A su vez, el bienestar subjetivo y psicológico en el trabajo hacen referencia a la percepción que un individuo tiene de su bienestar emocional y psicológico en el trabajo. Este bienestar está influenciado por una serie de factores como la satisfacción laboral, la carga de trabajo, el apoyo social, el nivel de estrés, entre otros. El bienestar subjetivo y psicológico en el trabajo es importante, ya que puede tener un impacto positivo en la vida de las personas, mejorando su calidad de vida y su rendimiento en el trabajo.

El transporte tiene un impacto significativo en la vida diaria de las personas. La disponibilidad y accesibilidad al transporte puede influir en la calidad de vida, permitiendo a las personas realizar sus actividades cotidianas de manera más eficiente y rápida. Sin embargo, la falta de un transporte adecuado y eficiente

también puede generar problemas como congestión del tráfico, retrasos y un mayor tiempo en los traslados.

También es un factor clave en la movilidad de las personas. La calidad y disponibilidad del transporte puede influir en la capacidad de las personas para moverse y acceder a diferentes lugares, ya sea para trabajar, estudiar o realizar actividades recreativas. Además, el transporte puede ser una herramienta para promover la igualdad social y la integración de las personas en la sociedad, al permitirles acceder a oportunidades de manera más eficiente.

Por último, también tiene un impacto significativo en el ambiente y la economía. El transporte es una fuente importante de emisiones de gases contaminantes, lo que puede tener un impacto negativo en la calidad del aire y el medio ambiente. Además, la congestión del tráfico y los retrasos pueden tener un impacto económico significativo, al disminuir la eficiencia y productividad de las personas y las empresas. Por lo tanto, es importante buscar soluciones sostenibles y eficientes para el transporte, que permitan mejorar la movilidad, proteger el medio ambiente y fomentar la economía.

En el caso de los lineamientos jurídicos establecidos para cuidar el bienestar de los trabajadores, la NOM 035 ayuda en la salud y bienestar psicológico de los trabajadores al establecer medidas para prevenir y abordar problemáticas en el lugar de trabajo. Estas problemáticas pueden tener un impacto negativo significativo en la salud y el bienestar psicológico de las víctimas, incluyendo ansiedad, estrés, depresión y otros problemas de salud mental.

En general, la norma ayuda a garantizar que los trabajadores tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que puede mejorar su bienestar psicológico y su calidad de vida en general.

También a nivel global existe otra norma referente a la salud de los trabajadores, la ISO 45003 es una norma internacional que establece los requisitos y guías para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito laboral. La norma se enfoca en ayudar a las organizaciones a prevenir lesiones y enfermedades laborales y mejorar la salud y seguridad de sus trabajadores.

La ISO 45003 es aplicable a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, tipo o actividad. También establece requisitos para la comunicación y consulta con los trabajadores, la supervisión y seguimiento de la implementación de las medidas preventivas y la evaluación continua de la eficacia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La implementación de esta norma puede ayudar a las organizaciones a cumplir con sus obligaciones legales seguridad y salud en el trabajo, a mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores, y a prevenir lesiones y enfermedades laborales. Además, la certificación de conformidad con la norma puede ser vista como un sello de calidad por los clientes, proveedores y otros interesados. En general, es una herramienta importante para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas las personas.

Ahora bien, el aspecto metodológico en cualquier investigación determina la dirección y enfoque de la misma. En una investigación descriptiva, correlacional y transversal, el marco metodológico establece la manera en que se llevará a cabo la

investigación, incluyendo la selección de la población, la recolección y análisis de datos y la presentación e interpretación de los resultados.

En una investigación descriptiva, el objetivo principal es describir las características de una población o fenómeno. Se puede utilizar una variedad de técnicas de recolección de datos, como encuestas, entrevistas o análisis de datos secundarios, para obtener información sobre la población o fenómeno de interés. En una investigación correlacional, se busca establecer una relación entre dos o más variables. Esto se logra a través de la recolección de datos y el análisis estadístico para determinar si existe una relación entre las variables y, en caso afirmativo, la naturaleza y dirección de la relación. Por último, en una investigación transversal, se recopilan datos en un solo momento en el tiempo para obtener una imagen o descripción única de la población o fenómeno de interés.

El bienestar psicológico en el trabajo es un tema amplio y complejo que abarca muchos aspectos diferentes, incluyendo la satisfacción laboral, la salud mental, el estrés y la motivación.

En general, la investigación ha demostrado que el bienestar psicológico en el trabajo es un aspecto importante para el bienestar general de las personas y tiene un impacto significativo en la productividad y el desempeño en el trabajo. Además, un entorno laboral positivo puede mejorar la salud mental y física de los trabajadores, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su bienestar general.

Por lo tanto, es importante que las organizaciones tomen medidas para mejorar el bienestar psicológico de sus trabajadores. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral

saludable, la gestión del estrés y la oferta de apoyo emocional y mental a los trabajadores. Con un enfoque adecuado en el bienestar psicológico en el trabajo, se pueden lograr mejores resultados para los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en general.

## **CAPITULO I . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La existencia de distintas las líneas de investigación en psicología positiva está determinada por el bienestar psicológico, como objetivo de la búsqueda de la auto realización de las personas. Es una escala en la que se pueden medir la percepción, tanto objetiva como subjetiva de factores que causen satisfacción en la vida de los individuos.

### **Planteamiento del problema**

El bienestar psicológico en el trabajo es un indicador subjetivo de la percepción que existe de los miembros de una organización, ya sea pública o privada, en la que es posible conocer aspectos de como estos se sienten al realizar sus actividades laborales.

La situación de productividad a nivel global antes del siglo XX carece de estudios científicos ligados a la satisfacción de los trabajadores, ya que diferentes estudios privileg

los países como el caso de México la salud es un derecho constitucional, por lo tanto, es una situación de interés público general.

Con el surgimiento de los estudios formales sobre las organizaciones, se ha podido saber que para los líderes y gerentes anteriormente no eran importantes aspectos como satisfacción y motivación en las personas que las conformaban, ya que solo se concentraban en los objetivos productivos.

Con los avances administrativos también se ha podido saber que influyen factores tanto internos como externos para la colaboración de las personas en los propósitos globales o generales de las organizaciones.

En el caso de los choferes del transporte público en el municipio de Durango, México, el estudio del bienestar psicológico tiene una especial relevancia ya que la naturaleza de esta actividad está expuesta a estrés, desgaste físico, desgaste emocional, y otros aspectos externos que necesariamente condicionan su salud mental.

Las jornadas laborales de los choferes del transporte público, están definidas en horarios en muchos casos poco habituales como son jornadas nocturnas o iniciar sus jornadas de madrugada. También, en el caso de los choferes de taxis no existe un horario estricto para la jornada de trabajo, lo que ocasiona que pueda existir un exceso de horas a bordo de los vehículos conduciendo. Lo anterior necesariamente puede causar un deterioro tanto en la salud física de los choferes, como también una alteración emocional debido a la exposición diaria a atender una cantidad considerable de usuarios que abordan las unidades, como tener que estar expuestos a la conducción diaria de sus vehículos en lugares y condiciones que le generen un estrés prolongado.

A través de este estudio se busca conocer el nivel de percepción del bienestar psicológico de los choferes, para poder determinar de qué manera puede atenderse esta problemática dentro de su organización.

### **Justificación**

Por lo tanto, existen razones para concederle interés a la investigación del comportamiento de los individuos en especial al bienestar psicológico que puedan tener en el desarrollo de su trabajo. Con un mejor entendimiento de la problemática que puede causar tener un mejor nivel de percepción de bienestar psicológico de los choferes sería posible ayudar a tener un mejor desempeño en sus labores diarias.

El transporte público es un servicio fundamental en las ciudades, y los choferes son quienes lo hacen posible. Sin embargo, este trabajo puede ser muy estresante y exigente, lo que puede afectar negativamente el bienestar psicológico de los choferes. A pesar de que se ha investigado el bienestar psicológico en el trabajo en otros contextos, existe una escasez de estudios que aborden específicamente este tema en los choferes del transporte público. Es por ello que se justifica la realización de esta investigación, con el objetivo de entender mejor las necesidades y demandas psicológicas de los choferes, así como para identificar los factores que pueden contribuir o limitar su bienestar psicológico en el trabajo. A partir de los resultados obtenidos, se podrán generar recomendaciones y estrategias para mejorar el bienestar psicológico de los choferes del transporte público en el estado de Durango, México, lo que podría tener un impacto positivo en la calidad de su trabajo y en la satisfacción de los usuarios del transporte público.

### **Objetivo de la investigación**

Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes de transporte público en el municipio de Durango, México.

### **Objetivos específicos**

Los objetivos específicos de la presente investigación son:

1. Realizar el análisis comparativo entre la prosperidad laboral y la competencia en el trabajo
2. Analizar comparativamente el reconocimiento percibido y la participación en el trabajo
3. Analizar la correlación de las dimensiones antigüedad y deseo de participación en el trabajo del bienestar psicológico en el trabajo.

### **Pregunta general de investigación**

¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes de transporte público en el municipio de Durango, México?

### **Preguntas específicas de investigación**

Las preguntas de investigación son:

1. ¿Cuál es el impacto de la percepción de la prosperidad laboral en la competencia en el trabajo de los choferes?
2. ¿Cuál es el impacto de la percepción del reconocimiento percibido y la participación en el trabajo de los choferes?
3. ¿Cuál es la correlación entre la antigüedad y el deseo de participación en el trabajo de los choferes?

Para lograr los objetivos generales y específicos se llevó a cabo una investigación en un universo de choferes de transporte público del municipio de Durango, Durango, México.

### **Viabilidad**

Existe el permiso de la organización en donde se lleva a cabo el estudio, también existen los instrumentos estadísticos y matemáticos para realizar la investigación. Además, existe el personal y los recursos financieros que de la misma manera le dan viabilidad a este estudio.

### **Alcance**

El alcance de la investigación sobre bienestar psicológico en el trabajo en una organización de choferes de transporte público será de tipo descriptivo y correlacional. Se analizarán las variables de ajuste interpersonal en el trabajo, prosperidad laboral, competencia en el trabajo, reconocimiento percibido y participación en el trabajo, con el objetivo de determinar su relación con el bienestar psicológico en el trabajo. La población objeto de estudio será de 58 choferes en el municipio de Durango, México, y el estudio se llevará a cabo durante un período de un mes. Además, la investigación será orientada a determinar las relaciones entre las variables mencionadas y el bienestar psicológico en el trabajo, y a obtener resultados que puedan ser útiles para mejorar la calidad de vida laboral de los choferes.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **Organizaciones**

Las organizaciones son parte fundamental de las sociedades, por ejemplo: se administran bienes públicos a través de organizaciones, la educación se proporciona a través de organizaciones, los servicios se prestan a través de organizaciones, los productos de consumo se crean a través de organizaciones. Es decir, a través de las organizaciones las personas realizan actividades de cualquier origen o naturaleza, de diversas maneras y con diferentes propósitos.

Como señala Marcó (2016), los rasgos comunes de las organizaciones se pueden clasificar de la siguiente manera:

En primer lugar, todas ellas son formaciones sociales que conforman una totalidad articulada, en la cual es posible identificar quiénes son las personas que las conforman y cuáles no. En segundo lugar, todas ellas poseen en su interior una diferenciación de las funciones. En tercer lugar, todas estas entidades sociales se encuentran orientadas de manera consciente hacia la consecución de fines específicos. En cuarto lugar, todas ellas poseen una configuración racional en pos de la persecución de estos fines específicos.

Es posible encontrar todos estos rasgos y características en diferentes grupos conformados por individuos, independientemente del objetivo que busquen para conformarse y de otros aspectos personales referentes a los individuos que forman parte de ellas. Por lo tanto, a través del cumplimiento de las características mencionadas estamos hablando de la constitución de una organización como tal.

Las organizaciones poseen una cultura que les es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforman. La cultura se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, logrando que las actitudes unan a los miembros. La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (Gutiérrez, 2016).

La existencia de las organizaciones da lugar al estudio de las mismas, en las cuales con el paso del tiempo se ha logrado desarrollar conocimiento al momento de analizarlas tales como los conceptos de cultura organizacional y clima organizacional.

Dentro de las organizaciones se encuentran los factores que determinan el funcionamiento de las mismas y la forma en que cada una de ellas desarrolla las actividades y los procesos que la llevarán a la consecución de los objetivos para los cuáles han sido creadas. Según Hall (2019) las organizaciones no cambian la sociedad que las circunda porque así lo desean. Todas las influencias que el medio ambiente ejerce sobre las organizaciones también las limitan como agentes del cambio. Este punto se aprecia más gráficamente en el caso de las organizaciones de los países en desarrollo. Si el desarrollo es un objetivo nacional entonces la mayoría de las organizaciones deben estar diseñadas, en esa sociedad, para ser agentes de cambio. Por lo tanto, además de tener objetivos definidos internamente para lo cual fueron creadas y para lo cual existen, también se debe entender que las organizaciones deberán existir de manera conjunta en las sociedades en donde se establecen y de ninguna manera como grupos aislados.

Es indispensable entender que las organizaciones están constituidas por individuos con diversas formas de pensar, diversos intereses, diversas experiencias, lo que lleva a definir el comportamiento de las mismas a través de los miembros que la conformen.

En el estudio y análisis de las organizaciones es indispensable tener como premisa que una organización no es el objeto del estudio, sino que, quienes son objeto de ese estudio son los individuos que las conforman. Por lo tanto, se deben de tomar en consideración las diversas vertientes de las ciencias sociales para poder ser precisos en cualquier determinación que se tome respecto al estudio de cualquier organización. Las organizaciones, como entidades abstractas, no pueden aprender; sólo aprenden los seres vivos; sin embargo, transferimos a un nivel superior lo que es propio de las personas. Por similitud, decimos que las organizaciones aprenden cuando la ejecución de tareas que sus miembros ejecutan individual o colectivamente mejora constantemente, ya sea porque los procedimientos internos se mejoran y/o porque la interrelación entre los objetivos, los recursos y el sistema relacional se hace, a nivel organizativo, menos disfuncional (Sallan, 2000).

Según Gibson et al (2011) no existe un conjunto de prescripciones universales que puedan predecir cada comportamiento, resultado del trabajo en equipo o un fenómeno organizacional. La gente por lo general es única e impredecible en algunos aspectos de su conducta. En física existen leyes, fórmulas y procedimientos matemáticos que se aplican a una amplia gama de situaciones. Se puede calcular la velocidad a la que viaja un vehículo colina abajo y aplicar la respuesta a colinas, autos y condiciones similares.

El comportamiento organizacional no es tan estable o predecible como la física, pues trata con seres humanos en entornos de trabajo. La base del conocimiento del clima organizacional se amplía a medida que los investigadores estudian e informan acerca del comportamiento individual, grupal y organizacional. Algunas nociones del comportamiento organizacional comienzan a mezclarse con la investigación basada en la experiencia.

Se deben entender a las organizaciones como conjuntos únicos, ya que en su conformación se verán mezclados todos los rasgos de cada uno de los individuos que las conforman, según Guevara (2001) las organizaciones son dinámicas: crecen, cambian, se reproducen, se deterioran, progresan y a veces mueren. Así mismo, son conflictivas: el establecimiento y búsqueda de sus objetivos implica la imposición entre los intereses de sus diversos estamentos, propietarios, directivos, obreros, clientes, proveedores, mandos medios, etc. También son sistemas abiertos, articulados dentro de estructuras más amplias: económicas, políticas y sociales. No existen en abstracto sino en condiciones particulares de sociedades concretas donde los hombres, miembros de las organizaciones, se relacionan como seres sociales.

### **Organizaciones privadas y públicas**

Una de las principales clasificaciones que existen en el estudio de las organizaciones en la actualidad, se realiza tomando en consideración el tipo de actividades que cada una de estas realizará, ya que en el cumplimiento de sus funciones las organizaciones tienen su origen y propósitos para las que fueron creadas en diferentes ámbitos.

Para Marcó (2016) la clasificación de las organizaciones, según su naturaleza, se divide en:

- Organizaciones lucrativas: también denominadas organizaciones con fines de lucro, son aquellas en las cuales los dueños del capital usufructúan los beneficios de la actividad. El ejemplo más representativo son las empresas de capital privado (sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, etcétera).
- Organizaciones no lucrativas: también denominadas organizaciones sin fines de lucro, son aquellas en las que los beneficios de la actividad no son apropiados por agentes individuales, ya que no es esta la razón de su constitución sino que tratan de atender una problemática social específica y las actividades organizacionales se desarrollan para beneficio de la comunidad. Estas organizaciones son autónomas con respecto a los poderes públicos: constituyen sus propios órganos de gobierno, establecen su propio conjunto normativo y controlan sus propias actividades. A modo de ejemplo, podríamos citar entre otras: organizaciones no gubernamentales (ONG), fundaciones y asociaciones.

Y según Sallan (2000) también se pueden clasificar, según su propiedad, en:

- Organizaciones públicas: este es un concepto sumamente amplio dentro del cual deberíamos distinguir los denominados organismos públicos, que realizan funciones inherentes a la administración pública y a la gestión del Estado, de las empresas públicas, que son organismos descentralizados, que dependen del Estado y cuyo fin es la producción de bienes o servicios específicos. También es común la denominación “administración pública” para englobar a todas las organizaciones que conforman el Estado, con excepción del poder legislativo y judicial, y los dependientes de estos.

- Organizaciones privadas: la propiedad del capital es de origen privado y son autónomas e independientes del poder público. Dentro de estas es posible identificar organizaciones que adoptan diversas figuras jurídicas. A modo de ejemplo, mencionaremos las más representativas.
- Sociedades anónimas (S. A.): sus titulares lo son en función de su participación en el capital a través de acciones. Los accionistas no responden a las deudas de la sociedad con su patrimonio personal.
  - Sociedades de responsabilidad limitada (S. R. L.): en este tipo de sociedad, la responsabilidad de los propietarios se limita a su participación en el capital, por lo cual, no responden los socios con su patrimonio personal. La principal diferencia con las sociedades anónimas radica en que las participaciones sociales no son equivalentes a las acciones de las sociedades anónimas, ya que existen trabas legales para su transmisión.
- Organizaciones mixtas: son empresas cuya propiedad está en parte en manos de capitales privados y en parte en manos del Estado. Algunos autores ven en las sociedades mixtas una alternativa que combina las fortalezas de cada uno de los modelos resguardando el impacto social de los emprendimientos y evitando las disfuncionalidades que muchos autores atribuyen a las empresas públicas, principalmente, la ineficiencia.

### **Organizaciones sindicales**

El presente estudio ha sido llevado a cabo en una organización sindical de choferes del transporte público. Los sindicatos, para científicos políticos, sociólogos y economistas no solo mejoran los salarios de sus socios, sino que la actuación

sindical es polifuncional, con efecto expansivo beneficioso para los no socios, disminuyendo las brechas salariales dentro de las empresas y en la sociedad, otorgando algo de agencia y voz a los trabajadores dentro de sus compañías y perfeccionando la convivencia democrática, permitiendo que los trabajadores participen de la actividad política dentro de la sociedad (Garmonal, 2017).

Según Cialti et al (2017) las relaciones de trabajo se caracterizan por la existencia de una dimensión colectiva que, rompiendo con el dogma liberal, se intercala entre el legislador y la ciudadanía, es decir, entre la ley y el contrato. Esta singularidad conduce a establecer especialidades en torno a mecanismos de representación jurídica de los intereses de los trabajadores que se materializa por cuerpos intermediarios: las organizaciones sindicales. La existencia de organizaciones sindicales tiene premisas claras y definidas desde la concepción de las mismas, que se refieren a la búsqueda de las mejores condiciones laborales de sus agremiados, e involucra diferentes aspectos que van desde los económicos, profesionales e incluso de salud y bienestar.

De acuerdo a Pampillón, citado por Gonzalez Ávila et al (2015) un sindicato es agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de instituciones de espíritu democrático que se dedican a negociaciones colectivas con la parte patronal o empleadora el mejoramiento o conservación de las prestaciones, la defensa laboral, el mejoramiento social, económico y profesional de los trabajadores.

Para el Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (2007) existen miradas alternativas que buscan comprender a las organizaciones no sólo como

espacios para la producción económica sino como espacios de creación de culturas y de subjetividades, es decir, buscan entenderlas en su papel de generadoras de realidades sociales. Algunos de estos trabajos pueden enmarcarse dentro de lo que se denominan posturas críticas, esto es, que comprenden históricamente a las organizaciones y que intentan desnaturalizar algunas de las prácticas dadas como legítimas dentro de ellas.

En lo que se refiere a las necesidades de los trabajadores, en los sindicatos, así como en cualquier otro tipo de organización se debe de poner la debida atención a la salud de los trabajadores. Vista en las diferentes formas en que se presenta, la salud está compuesta por diversas formas que al día de hoy se conocen, como lo es salud física y la salud mental, entre otras. Es por esto que a través de este estudio se analizan algunas de estas formas o variantes de salud a través de las diferentes dimensiones en las que se puede medir el bienestar de las personas.

### **Cultura organizacional en los sindicatos**

La conformación de los sindicatos es través de las personas que se agrupan para buscar fines en común, por lo tanto, se pueden concebir dentro del concepto de organizaciones.

En el caso de ésta investigación, conviene desglosar la conformación de las organizaciones y como éstas están fundamentadas y clasificadas, pero para poder explicarlas es necesario conocer también los rasgos y características que las definen, por lo que a continuación se hace una descripción de uno de éstos rasgos conocido como cultura organizacional.

Para Vertel et al (2013) la cultura organizacional ha adquirido suma importancia en el interior de las organizaciones, por lo que ha sido centro de numerosas investigaciones por diversos autores. Los enfoques sobre cultura organizacional varían desde las diferentes manifestaciones culturales: valores, creencias, ritos, historias, etc., hasta el rol del gerente como emisor de la cultura de las organizaciones. Conocer tales comportamientos revelará por qué algunos cambios y estrategias que se ejecutan en las organizaciones fallan y otras no. Con el paso de los años, han sido muchos los intentos del hombre por elevar la productividad en todos los campos laborales, y de esta necesidad tan apremiante es como fueron surgiendo progresivamente distintas escuelas que con ideas y filosofías diferentes buscaban una respuesta acerca de esta problemática. El concepto de cultura organizacional influye en la productividad, por eso ha adquirido gran importancia dentro de las organizaciones.

Y como citan Vertel et al (2013) a Soria (2008) que la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la organización, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la organización, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción.

Según Encalada et al (2018) las organizaciones han evolucionado, no solo en su estructura y forma de administrarse, sino también en la manera de concebir y gestionar a su personal. Está presente la dinámica de las relaciones interpersonales y los aspectos psicológicos en las personas que influyen en su

desempeño laboral, su identidad y su involucramiento con los objetivos organizacionales. Con el paso de los años, se ha dado un cambio de paradigmas que obliga a insertar principios humanistas en las organizaciones gracias a los aportes de la psicología organizacional y social. Esto trae diferente visión en la gestión de las personas, es decir, se pasa de administración de recursos humanos, a gestión del talento humano. Más allá de un cambio de conceptos, esto implica significantes de trascendencia en la acción y la gestión, entre ellos, dando importancia a intangibles como la cultura organizacional. La cultura se refleja en el comportamiento de sus miembros y en la imagen que proyecta la organización a lo interno y externo. Desconocer su importancia trae como consecuencia culturas débiles y en muchas ocasiones contrarias a los propósitos que persiguen las organizaciones. La cultura organizacional permite identificar y diferenciar unas organizaciones de otras.

En el caso de las organizaciones sindicales, los aspectos mencionados determinan la forma en que los miembros de la organización interactúan y buscan la consecución de metas y propósitos en común. En las organizaciones su cultura organizacional está definida por el tipo de liderazgo que se ejerza internamente, así como por los deseos, gustos, valores, experiencias y voluntades, entre más aspectos, que tengan sus integrantes.

Como citan Encalada et al (2018) a Schein (1986) que identifica a la cultura, como el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa y lo hacen de una manera inconsciente, lo cuales permite definir y tener una interpretación básica de la imagen que la empresa tiene de sí misma y del entorno.

### **Organizaciones saludables**

Para cumplir con sus objetivos, las organizaciones deberán prestar atención y atender las necesidades de los seres humanos que las conforman, principalmente para que, a través de contar con personas sanas en todos los aspectos, puedan cumplir con los objetivos para los que fueron creadas, de una forma eficiente.

Es un hecho hoy día que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, en donde existen crisis y convulsiones económicas y financieras, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos; para conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas con estos valores y con el contexto global tan complejo. La razón es que las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y el talento, así como en la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los empleados, de la organización y de la sociedad en general (Salanova, 2009).

### **Salud de los trabajadores de movilidad y transporte**

Como citan Sanz et al (2012) a Smolander y Louhevaara (1990) que la actividad realizada por los choferes del transporte público de México podemos caracterizarla, desde el concepto de exigencias, como un trabajo muscular estático, postura sentada y de fatiga general, física y mental por las jornadas laborales. En el trabajo estático los músculos se fatigan con más facilidad que en los trabajos dinámicos.

La característica circulatoria más común es el aumento de la presión sanguínea. De la postura sentada, el mayor problema es que, cuando la cadera forma un ángulo de noventa grados, se elimina una de las curvaturas naturales de la columna vertebral. Sobre la fatiga general, los operarios se ven expuestos a temperaturas extremas, calor o frío, la luz, el ruido y a jornadas de gran intensidad y duración. Las características propias de las actividades para la conducción de vehículos los someten a fatiga mental y estrés laboral prolongado.

### **Psicología organizacional**

La psicología organizacional surge del estudio de las teorías administrativas, se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, que pone más atención a la parte humana de las organizaciones, principalmente a buscar entender este importante componente. Busca comprender el comportamiento y mejorar el bienestar de sus miembros en su lugar de trabajo. Según Muchinsky (2007), citado por Vélez (2016) los estudios Hawthorne permitieron reconocer una variedad amplia de comportamientos humanos en el lugar de trabajo, de los cuales antes no se tenía conciencia. Estos estudios evidenciaron la existencia de grupos informales, sus formas particulares de control sobre la producción y la importancia que tienen las actitudes de los trabajadores, además de la valoración que se le da a los supervisores más tolerantes y flexibles, así como la necesidad de dar un trato a los trabajadores como personas, más que como solo capital humano de trabajo. Dichos estudios propiciaron nuevos interrogantes y llevaron a la psicología industrial por otros caminos de investigación y comprensión del comportamiento humano en las organizaciones de trabajo.

Para Zepeda (1999) la psicología organizacional puede ser de utilidad para instituciones de todo tipo: empresariales, gubernamentales, sociales, de beneficencia, políticas, religiosas. Frecuentemente, en ellas identifican como parte de sus requerimientos:

1) el lograr que sus integrantes adopten con profundidad su filosofía y participen activamente en la consecución de sus fines organizacionales; además, que sean más productivos o ayuden a captar nuevos y más prometedores segmentos de mercado, o bien se conviertan en mejores servidores del público que acude a realizar algún trámite o a obtener algún servicio;

2) que sigan con entusiasmo a sus líderes formales y se mantengan permanentemente motivados;

3) que se orienten al trabajo en plena integración con los demás miembros, solucionando de la mejor manera los conflictos interpersonales surgidos entre ellos;

4) que promuevan y adopten los cambios y las transformaciones requeridos institucionalmente; y

5) que usen lo mejor de su creatividad y de su habilidad para tomar decisiones con el propósito de solucionar los problemas que enfrentan las organizaciones. A veces, sin identificarlos con una disciplina en particular, estos aspectos se convierten en demandas que se plantean a los encargados de atender al personal de las organizaciones, pero invariablemente son situaciones que se espera pueda enfrentar eficientemente cualquier administrador profesional, sin importar su área de especialización.

Por ello, la psicología organizacional ha resultado a lo largo de los años de especial interés para todos aquellos que requieren administrar el quehacer de seres humanos.

Según Forero et al (2004) en la actualidad, resulta evidente que la disciplina psicológica ejercida desde el interior de las organizaciones, se desdibuja debido a las particularidades y demandas del mundo empresarial. En este contexto, la psicología organizacional se circunscribe al campo de la gestión de los recursos humanos, el cual ha sido igualmente competencia de otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el derecho, e incluso en el nivel técnico, existe desde hace varios años la preparación en este campo en particular. El rol del psicólogo se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinares.

De esta manera es que se destaca la importancia de analizar el aspecto de la salud de los trabajadores del servicio público, no solo el caso de la salud física sino la importancia de la salud mental y psicológica.

### **Satisfacción laboral**

Por otro lado, el concepto de satisfacción laboral se desprende precisamente de los aspectos que deben considerarse al analizar el entorno de los trabajadores para un desempeño óptimo en sus actividades laborales.

Para Weinert (1985), citado por Rodríguez (2002) la satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el

desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

En el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismas niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo).

Según Viamontes (2010) el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI. En la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

Estos aspectos de acuerdo a las teorías mencionadas determinan la consecución de los objetivos para los que haya sido creada, y exista una organización de cualquier tipo. Además de que aún en la actualidad, siguen siendo sujeto de investigaciones, las cuales buscan encontrar correlaciones entre diversos aspectos tanto objetivos como subjetivos del comportamiento de los individuos.

### **La satisfacción laboral y afiliación sindical**

Según Freeman (1978) citado por Gutierrez (2008) el sindicato es un ente que anima a los trabajadores a mostrar su descontento y a expresar sus quejas durante la relación laboral. Pero, al mismo tiempo, es un medio para gestionar conflictos, lo que permite a los trabajadores mantenerse en sus puestos de trabajo en lugar de optar por abandonarlos cuando surgen problemas. De este modo, el sindicato puede estimular el descontento y las quejas (la insatisfacción), pero a la

vez reduce la rotación laboral gracias al mantenimiento de negociaciones permanentes. Así, la relación negativa observada entre afiliación y satisfacción declarada resulta absolutamente razonable en el marco de un sistema de relaciones laborales. En este punto vale destacar que dentro del organigrama utilizado actualmente en organizaciones sindicales existe una figura denominada secretaría de conflictos, la que como su nombre mismo lo dice funge como intermediaria para tratar de solucionar situaciones que en una primera instancia surjan entre miembros de la organización y no puedan ser resueltos por ellos mismos, sino a través de un tercero.

### **Bienestar**

Conviene ahora, hablar sobre un concepto que se debe tomar en cuenta cuando nos referimos a la salud de los miembros de una organización. El bienestar es un indicador de un rasgo o una característica subjetiva de las personas, que a través de diversas herramientas cuantitativas puede ser medido para obtener un nivel o medida que puede ser comparada con una referencia para conocer el grado que se tiene de éste rasgo en cualquier grupo de personas.

Según Aguado et al (2012), citados por Cerquera, el bienestar humano es un concepto que ha sido estudiado desde diferentes ramas del saber, y el cual se ha asociado de manera incipiente con nociones políticas y económicas; no obstante, en la actualidad se ha complejizado, al considerar los aspectos subjetivos del hombre, tales como la percepción de la calidad de vida, las relaciones humanas y la funcionalidad en las diferentes esferas sociales.

También las necesidades de los individuos se pueden cuantificar a través de herramientas que miden aspectos primarios, secundarios y terciarios.

Según Sierra (2020) la pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas. Los niveles de la pirámide Maslow son:

1. Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

2. Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

3. Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.

4. Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.

5. Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal.

Una de las conclusiones de ésta teoría, es que la escala más alta de éste indicador, pertenece a una característica meramente subjetiva al igual que el bienestar de las personas, ya que pertenecen a cuestiones prácticamente

intangibles y en muchas ocasiones se miden a través de la percepción que se genera en cada individuo.

Según Maslow (1943) citado por Cerquera et al (2022) el estudio de comprender al ser humano se orienta hacia el desarrollo de las más altas capacidades en un cuerpo fuerte y sano, con una nueva concepción del hombre. Un hombre que a pesar de las circunstancias logra adaptarse y resolver las dificultades de la mejor forma posible para alcanzar el bienestar. Es decir, desde esta postura la tarea del ser humano es desarrollar todo su potencial para alcanzar ese cuerpo y esa alma lo más fuertes y sanos posible.

Para Alfaro et al (2015) el joven campo de investigación del bienestar está constituido en la actualidad por tres grandes líneas conceptuales: el bienestar subjetivo, el bienestar psicológico y el bienestar social. Desde este campo se ha puesto énfasis en la necesidad de conocer y comprender mejor el desarrollo positivo (y no sólo las patologías y problemas sociales), sus causas, sus correlatos con el desarrollo humano integral y sus asociaciones con estados de salud (física y mental), conductas prosociales, resiliencia, y otros factores relacionados con la prevención de comportamientos de riesgo para la salud, así como con situaciones de riesgo a la exclusión social.

### **Bienestar subjetivo**

Como cita Martín (2002), Veenhoven (1984) define el bienestar subjetivo como el grado en que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos o, en otras palabras, en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva. El individuo utiliza dos componentes en esta evaluación, sus

pensamientos y sus afectos. El componente cognitivo, la satisfacción con la vida, representa la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros, cuyo amplio rango evaluativo va desde la sensación de realización personal hasta la experiencia vital de fracaso o frustración. El elemento afectivo constituye el plano hedónico, es decir, el que contiene el agrado experimentado por la persona con sus sentimientos, emociones y estados de ánimo más frecuentes.

En otras palabras esta teoría supone que en los individuos existe siempre una brecha entre sus anhelos y deseos, y la realidad que realmente vive. Por lo tanto, si se intenta percibir de manera objetiva esta brecha, lo ideal sería mantenerla lo más estrecha o cercana posible entre los dos extremos, ya que una brecha amplia resultará en un grado de percepción del bienestar bastante deficiente.

Para Cuadra et al (2003) comúnmente se denomina felicidad al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten más emociones agradables y pocas desagradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas. Lo central es entonces, la propia evaluación que la persona hace de su vida (Diener, 2000). Este enfoque comienza con una revisión del temperamento y la personalidad (los individuos parecen adaptarse hasta cierto punto a las condiciones buenas y malas) lo que se correlaciona con el bienestar subjetivo.

Según Ryan y Deci (2001), citados por Zubieta et al (2012) se han clasificado los estudios en una línea fundamentalmente relacionada con la felicidad –bienestar hedónico- y otra ligada al desarrollo del potencial humano –bienestar eudaemónico. La diferencia entre ambos depende de la naturaleza de los objetivos vitales propuestos. Es decir, si el sujeto tiene una orientación hacia el placer resultará

hedónico, mientras que, si la orientación es hacia una vida con significado, el logro de esta meta vital resultará en bienestar eudaemónico.

Blanco (2006) cita a Keyes et al (2002) y manifiesta que el estudio del bienestar en el seno de la Psicología se remonta a la década de los sesenta, y en su transcurso ha dado lugar a dos grandes tradiciones o teorías: la hedónica, representada por una sólida línea de investigación que se ha ocupado del estudio del bienestar subjetivo, y la tradición eudaemónica, centrada en el bienestar psicológico.

Es así como es posible basarse en éstas dos grandes teorías, para poder comprender la clasificación que el estudio del bienestar subjetivo ha logrado descubrir a través de su estudio, por un lado, el bienestar hedónico que se basará principalmente en la búsqueda de placer y el bienestar eudamónico que se centra en realizar de actividades en congruencia con sus valores con los que las personas se sienten vivas y auténticas.

### **Bienestar psicológico**

Una de las líneas de investigación de la psicología positiva es el bienestar psicológico, cuyo objetivo es la búsqueda de la realización personal de los individuos. La teoría de Ryff (1995) citada por Vázquez et al (2009) consiste en un modelo multidimensional de bienestar psicológico, ligado a un cuestionario para medirlo que presenta seis aspectos diferentes de un bienestar óptimo a nivel psicológico. Cada dimensión de bienestar psicológico supone un reto diferente que encuentran las personas en su esfuerzo por funcionar positivamente. De esta forma, las personas que presentan bienestar eudaimónico:

a) se sienten bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones (Autoaceptación),

b) han desarrollado y mantenido relaciones cálidas con los demás (Relaciones positivas con los otros),

c) dan forma a su medio para así satisfacer sus necesidades y deseos (Control ambiental),

d) han desarrollado un marcado sentido de individualidad y de libertad personal (Autonomía),

e) han encontrado un propósito que unifica sus esfuerzos y retos (Propósito en la vida) y, por último,

f) mantienen una dinámica de aprendizaje y de desarrollo continuo de sus capacidades (Crecimiento personal)

La búsqueda de la satisfacción personal basada en principios y valores en los que crea cada individuo, determinarán de acuerdo a esta teoría el nivel que puedan alcanzar en la realización de sus actividades diarias.

Las personas con buenas relaciones positivas con los demás se caracterizarían por sentir afecto, satisfacción y confianza en las relaciones interpersonales; se preocupan por el bienestar de los demás; y muestran una elevada capacidad para sentir empatía, afectividad y proximidad hacia los otros. En cambio, las personas con escasas y poco satisfactorias relaciones sociales se caracterizarían por sentirse poco cercanos a los demás, desconfiar de las relaciones interpersonales, experimentar dificultades para sentir afecto y preocupación por otros individuos, encontrarse aislados socialmente y frustrados en sus interacciones

interpersonales, o por su escasa disponibilidad para mantener vínculos sólidos con otras personas (Freire, 2014).

Para Ryff (2013) citada por Pérez (2017) el equivalente a bienestar, desde la perspectiva aristotélica, no va ligada al placer ni a una condición pasiva, por lo contrario, es una actividad que busca de forma prevalente y activa la virtud, debe ser la mayor posible, dependiendo del potencial del individuo (auto realización) y cubrir las necesidades básicas como salud y comida. Es decir, la eudaimónica (bienestar psicológico), es la realización de un ideal con la finalidad de una excelencia, perfección al cual uno se esfuerza, y que da sentido y dirección a la vida de los individuos.

### **Bienestar psicológico en el trabajo**

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), citados por Marsollier et al (2011) en el estudio de la psicología como ciencia podemos identificar dos perspectivas. La primera, corresponde a la línea tradicional, cuyo abordaje parte de una problemática identificada, por ejemplo, desde el contexto laboral podría ser el estudio del estrés o el burnout, de enfermedades psicosomáticas o trastornos mentales. Una segunda perspectiva parte de la psicología positiva y apunta a la búsqueda del bienestar de los sujetos. Ésta dirige su atención a las fortalezas humanas, a aquellos aspectos que nos permiten aprender, disfrutar, ser alegres, generosos, serenos, solidarios y optimistas. Una de las líneas de investigación de la psicología positiva es el bienestar psicológico, cuyo objetivo es la búsqueda de la realización personal.

En gran medida en México, existe poca evidencia del estudio del buen clima organizacional para regular cargas excesivas de trabajo, o el trato no adecuado por parte de los gerentes hacia los trabajadores, por ende, toma relevancia considerar la importancia de resaltar factores como la influencia del líder de la organización con necesidades psicológicas de los empleados como el equilibrio vida-trabajo, escenarios de desarrollo personal y plenitud al integrar el del aspecto laboral a su propio proyecto de vida, es una cuestión que hasta hace poco ha comenzado a estudiarse para relacionarla con las estrategias organizacionales formales (Tortolero, 2021).

Según Dagenais-Desmarais y Savoie (2012), citadas por Herrera et al (2021) a las empresas sobre todo les interesa atender el tema relacionado con la salud tanto mental como física y el bienestar, debido a que existen alarmantes estadísticas que resaltan el problema con los costos relacionados a la atención de enfermedades cada vez más recurrentes como la depresión, trastornos digestivos asociados al estrés, días de trabajo perdidos (ausentismo), presentándose además que la satisfacción en el área de trabajo va en detrimento en los últimos años, hecho que a las empresas de todo tipo les está costando grandes cantidades de dinero atender. Además, dicho conflicto conlleva a su vez el problema de pretender elaborar los estudios bajo un enfoque utilizando un elemento o un solo domino para tratar de explicar todo el bienestar psicológico, siendo que los modelos que trabajan cualquier enfoque antes presentado están fundamentados en una totalidad o una percepción general de la felicidad, la satisfacción o la plenitud del ser humano.

Los diferentes estudios, enfocados en analizar la relación existente entre el trabajo y el bienestar aún son escasos, en uno de ellos Valerdi (2013) menciona

que normalmente se asocia la productividad del trabajo con el aumento de los niveles de bienestar, suponiendo que se tuviera un empleo en el sector de la transformación y que el mercado formal fuera la única fuente de trabajo. Sin embargo, no está claro que el aumento en el bienestar (al menos en México) derive de esta dinámica productiva, sobre todo por la desigual distribución de la riqueza. Al mismo tiempo, se cree que los datos a nivel macroeconómico sobre el crecimiento económico pueden ser alentadores, pero no siempre muestran la realidad del nivel local, de la unidad familiar o de sus integrantes.

El estudio del bienestar psicológico en el trabajo presenta avances y nuevos hallazgos para su más profundo conocimiento a través de estudios que han estudiado dimensiones tales como: ajuste interpersonal en el trabajo, prosperidad laboral, sentimiento de competencia en el trabajo, reconocimiento percibido y deseo de participación en el trabajo.

### **Ajuste interpersonal en el trabajo**

Según Fiske (1992) citado por Frone (2000) sobre la base de la teoría general de las relaciones sociales, se desarrolló y probó un modelo de conflicto interpersonal en el trabajo en una muestra de trabajadores jóvenes. El modelo predice que el conflicto con los supervisores predice resultados psicológicos relevantes para la organización (satisfacción laboral, compromiso organizacional e intenciones de rotación), mientras que el conflicto con los compañeros de trabajo predice resultados psicológicos personalmente relevantes (depresión, autoestima y síntomas somáticos).

### **Prosperidad laboral**

La prosperidad es entendida por todos los actores laborales como un estado o condición estrechamente vinculado a la esfera económica o material. El logro de una economía favorable es el porcentaje que alcanza mayores valores. Esto se corrobora en muchos resultados de la fase cualitativa donde el dinero y las buenas condiciones materiales producto de una economía favorable son el eje central de sus discursos (Pañellas Alvarez, 2019).

### **Sentimiento de competencia en el trabajo**

Según citan Duque et al (2017), a Lingling et al., (2014) las personas en las organizaciones, a través del desarrollo de sus labores y aplicación de capacidades, representan quizá uno de los principales motores de éxito que puede o no garantizar la competitividad de las mismas. Por tal motivo, analizar el componente humano de las organizaciones es un imperativo para entender el rendimiento de los individuos, el cual puede estar determinado por las habilidades, destrezas y capacidades que este posea, o se encuentre en la capacidad de desarrollar en el ejercicio de su labor. Estas habilidades son las denominadas competencias del individuo, que llegan a garantizar un desempeño superior de quien las desarrolla en comparación con aquellas personas que no las poseen en un momento determinado.

### **Reconocimiento percibido**

Según Saldana (2018) el resultado entre la comparación de los beneficios percibidos y los sacrificios realizados, se convierte en el valor percibido por el empleado el cual tiene influencia sobre la satisfacción laboral. La organización efectiva, se preocupa porque el nivel de valor percibido en cuanto a la satisfacción

laboral sea elevado, el cual se puede lograr a través de brindarle al trabajador motivos e inspiraciones tanto internas como externas de la organización.

### **Deseo de participación en el trabajo**

La participación de los trabajadores o miembros de una organización estaría ligada a la búsqueda de mayor justicia social, además del propósito de aumentar los beneficios de sus miembros a través de una mejora en sus motivaciones diarias. Según Báez (2011) podemos definir la participación de los trabajadores en una organización como aquel proceso de adquisición de los siguientes derechos: a participar en los beneficios, en la toma de decisiones relevantes para la organización y en la propiedad de la misma.

### **CAPÍTULO III: MARCO SOCIO HISTÓRICO**

La elaboración de la presente investigación se lleva a cabo en una organización sindical en la ciudad de Durango, el objetivo principal de las organizaciones sindicales hoy en día se remonta al siglo XVII, con el surgimiento de las expresiones y manifestaciones de la clase trabajadora en Europa buscando mejores condiciones laborales, así como trato digno y una mayor justicia social.

Según Gutiérrez y Grados (1992) la Encíclica Rerum Novarum se ocupó de una manera muy especial, de la cuestión social, es decir de los problemas de los trabajadores. ¿Cuáles eran esos problemas hace un siglo? El trabajo era duro, la paga era poca, no había jornada legal, ni vacaciones, ni descanso semanal, ni mucho menos indemnización y tan solo un país como Alemania había logrado desarrollar su seguridad social.

Frente a las utopías socialistas, León XIII plantea el fin último y fundamental de lograr la armonía entre las clases: “ni el capital puede vivir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital”. Aquí juega un papel fundamental la acción de la iglesia convocando a las dos partes, patronos y obreros, al cumplimiento respectivo y recíproco de sus justos deberes. Enumera rápidamente dichos deberes. En cuanto a los obreros: cumplir con el contrato de trabajo; no ser violentos ni revolucionarios en la defensa de los derechos (condena implícita de las huelgas; y de toda agitación política); respetar a los patronos, y no dañar al capital. Por su parte “los ricos y patronos” deben – les recuerda en tono duro y concreto – no considerar a los obreros como esclavos; reconocer la dignidad del trabajo y de los trabajadores ejercer los deberes de patronazgo, cuidando de las necesidades espirituales y morales de sus obreros; limitar la jornada y demás condiciones de trabajo según el

sexo, edad y fuerzas de los trabajadores; dar un salario justo, sin especificar por ahora como se determina dicha justicia, pero apelando a la conciencia (Montero, 1992).

Dentro de este contexto mundial, vino tiempo después a México el surgimiento de los movimientos obreros, que de la misma manera pugnaron por mejores condiciones de los trabajadores principalmente mineros y textiles en el país a finales del siglo XVIII.

Según Basurto (1981) en cuanto al derecho de asociación profesional las primeras constituciones del México independiente -la de Apatzingán y la de la Primera República- no hacen referencia a él, y lo mismo puede decirse de las bases orgánicas de 12 de junio de 1843. Tres años después, el 10 de septiembre de 1846, el ministro de Relaciones Exteriores, don Manuel Crescencio Rejón, dicta una circular en la que se reconoce el derecho de los ciudadanos de asociarse con fines no prohibidos por las leyes. El precepto adquiere rango constitucional al incorporarse ese derecho en el artículo 99 de la Carta Magna de 1857 vigente hasta 1917.

Fue en el período posterior a la Revolución Mexicana en donde se da el avance más significativo en la lucha de los derechos de los trabajadores del país, para Bensusán et al (2013) la adopción del artículo 123, que entró en vigor el 1 de mayo de 1917, simbolizó la creciente importancia política del movimiento obrero. Dicho artículo estableció las bases jurídicas para el posterior régimen posrevolucionario de relaciones entre el Estado y el sindicalismo y representó un punto de inflexión en el alcance de la legislación laboral y en la función de las

instancias de la administración pública responsables de los asuntos laborales. En este sentido, fueron logros particularmente importantes en reconocimiento legal de los sindicatos como agentes negociadores en cada centro de trabajo y la protección constitucional del derecho a huelga.

Así, en el desarrollo de los derechos laborales, y el reconocimiento y surgimiento de organizaciones sindicales en el país, el estado de Durango no fue la excepción ya de acuerdo al surgimiento de diversas actividades como la ferrocarrilera, la textil y la minera, entre otras, en el año de 1951 se da el surgimiento de un sindicato de choferes que fue conformado por un grupo de 23 personas encabezados por Armando Nájera, quien impulsó el surgimiento de la organización, solicitaron el registro que en una primera instancia les fue rechazado por la autoridad. Posteriormente en un segundo intento recurrieron a un amparo local, mismo que también les fue rechazado, y fue hasta un tercer intento, en la ciudad de Monterrey Nuevo León, donde los ampararon de forma provisional y al término de seis meses, les llegó la suspensión definitiva que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tuvo de acatar como una orden de un juez federal. Así se logró el registro y oficialmente surge el Sindicato de Choferes Trabajadores de la Industria Automovilística y Similares del Estado de Durango, mejor conocido como Alianza de Camioneros (Blanco, 2021).

## **CAPITULO IV: MARCO NORMATIVO**

En este capítulo se mencionarán los aspectos y disposiciones legales que conforman la presente investigación. En una primera instancia se tiene que hablar del surgimiento de una norma oficial del gobierno de México que busca regular aspectos de las jornadas laborales de los trabajadores en el país (NOM 035 STPS 2018) que entre otras cosas habla del riesgo de diversos factores psicosociales en estos ambientes y de cómo enfrentarlos para obtener mejores resultados en la productividad y la salud de las organizaciones y sus miembros. Además de otra norma internacional, también de reciente surgimiento es la ISO 45003 que proporciona orientación sobre la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo. Por último, se mencionará otra ley de nuevo surgimiento a nivel nacional denominada Ley General de Movilidad y Seguridad Vial, así como el derecho constitucional a la movilidad.

### **Ley General de Movilidad y Seguridad Vial**

En México está establecido el derecho a la movilidad y la seguridad vial a través de su Constitución Política, específicamente en los artículos 4, 73, 115 y 122 mismos que, a través de un decreto, en el año 2020 fueron reformados. Según la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos Art. 4. 18 de diciembre de 2020 (México). Toda persona tiene derecho a la movilidad en condiciones de seguridad vial, accesibilidad, eficiencia, sostenibilidad, calidad, inclusión e igualdad. Por lo tanto y gracias a éste nuevo derecho ciudadano, se fundamenta su regulación a través de la Ley General de Movilidad y Seguridad Vial de 2022 publicada en el D.O.F. el 17 de mayo de 2022. Por la cual se determinan los mecanismos y acciones

que promuevan y fomenten la sensibilización, la formación y la cultura de la movilidad y seguridad vial, que permitan el ejercicio pleno de este derecho.

Para que exista la movilidad en las ciudades, es necesaria también la existencia de un marco normativo y jurídico suficiente, ya que sin la existencia del mismo o la omisión de aspectos importantes se dificultaría la implementación de sus objetivos y propósitos.

Según Herrera et al (2016), hay que reconocer que la prestación del servicio público de transporte colectivo en el mundo se lleva a cabo bajo diferentes modelos institucionales y jurídicos que establecen la participación del sector gubernamental, sector empresarial o ambos de manera conjunta en el transporte público, por lo que el marco legal es el reflejo, entre otras cosas de:

- a) El énfasis que el legislador da a la satisfacción de los viajes en modos de transporte motorizados, no motorizados, colectivos o individuales y que perfilan la manera en la que se traduce la sustentabilidad de la movilidad en una determinada región.
- b) Los objetivos explícitos e implícitos del modelo de ciudad que se pretende y el rol que juega el transporte en la satisfacción de los deseos de viaje de la población y que se buscan formalizar en la Ley;
- c) El nivel de conocimiento del legislador sobre los componentes claves y los procesos que se deben llevar a cabo para prestar el servicio de transporte colectivo con calidad, seguridad, confort y un razonable nivel de rentabilidad;
- d) Los efectos directos e indirectos que produce el modelo de transporte creado en la Ley en los diferentes contextos urbanos que conforman el modelo de ciudad que se quiere, que se traducen en distancia y tiempos de recorrido y en formas

privilegiadas en los que éstos se realizan;

- e) La estructuración vial y la permisibilidad de uso, y abuso para el transporte privado, define también una prioridad que el marco legal reconoce y el impacto que tiene el exceso del uso privado hace sobre otras funciones y espacios urbanos (banquetas, estacionamiento en vía pública, etc.); y
- f) La concepción que el gobierno (principalmente ejecutivo y legislativo) asume respecto a sus atribuciones, responsabilidades y mecanismos para ejercerlas.

En México el marco jurídico de la movilidad es a cargo del estado en sus diferentes niveles (federal, estatal y municipal) y cada uno de ellos implementa la reglamentación que debe hacer cumplir a los diferentes sectores que conforma la ciudadanía, por ejemplo la regulación de vialidad está a cargo de las direcciones municipales de vialidad, el transporte público le corresponde a las direcciones o secretarías de movilidad y transportes, el servicio de carga a las secretarías de comunicaciones y transportes de orden federal.

### **NORMA OFICIAL MEXICANA NOM- 035**

En el marco de las reglamentaciones jurídicas existentes en México, se debe mencionar a un organismo denominado Normas Oficiales Mexicanas las cuales sirven como lineamiento para diversos temas de interés público. A través de ellas se delimitan y rigen actividades, productos, empresas, disposiciones técnicas entre otras cosas, en el caso del tema laboral se han incorporado y actualizado diversas disposiciones legales a través de las NOM, que se hacen cumplir a través del gobierno.

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM-035). Esta norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (Duarte et al, 2021).

El concepto de trabajo decente es el fundamento teórico de la NOM-035-STPS-2018. Aunque en este ordenamiento no se hace referencia específica, se puede inducir de una lectura a los fines de la referida normativa, donde define al entorno laboral favorable, considerando al entorno sano parte del trabajo decente, como se desprende de lo mencionado por la Organización Internacional del Trabajo, que lo ha definido como: El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, Temas, Trabajo decente, 1996-2019) (Cázarez, 2020).

### **NORMA INTERNACIONAL ISO 45003**

Además del análisis de las reglamentaciones existentes a nivel local, conviene también mencionar que existen instancias de orden global, como es el caso de la Organización de estandarización internacional (por sus siglas en inglés

“International standardization organization”), que de igual manera fueron creadas para otorgar lineamientos a diferentes actividades de interés publico en diferentes países alrededor del mundo.

Esta norma técnica (ISO 45003) también está basada en la estructura de alto nivel, lo que permite que el tema de la salud y la seguridad psicológicas en el trabajo esté presente en el análisis de contexto de la organización, dentro de las acciones de liderazgo y compromiso de la alta dirección y, desde luego, en la participación de los trabajadores. De este modo, podrá tenerse en cuenta en la planificación del sistema de gestión; en la identificación de peligros psicosociales; en la evaluación de los riesgos y las oportunidades para la gestión de los aspectos psicosociales; en la incorporación de acciones y procesos de apoyo; en la inclusión dentro de la planificación y el control operacional; en la evaluación del desempeño frente a la gestión de estos peligros, y en el planteamiento de acciones de mejora continua. Esta norma define como riesgo psicosocial como la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de lesión y deterioro de la salud que pueden generar estos peligros. Otro concepto relevante que ha incorporado es el bienestar en el trabajo, que se precisa como el cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un colaborador vinculadas a su labor (Rodriguez, 2022).

### **Marco Normativo de movilidad en el estado Durango**

En lo que respecta al marco normativo de la movilidad en Durango, es necesario mencionar que esta actividad está regulada principalmente por una ley y

un reglamento emitidos por el H. Congreso del Estado de Durango. Según la Ley de Movilidad y Transporte Sustentable del Estado de Durango. (2019) Art. 1 ésta ley es de orden público e interés social y de observancia general y establece las bases y directrices para planificar, organizar, regular, ejecutar, controlar, evaluar y gestionar la movilidad de personas y bienes, así como garantizar el desarrollo del transporte público y especializado en el estado de Durango, respetando la concurrencia de los derechos humanos para un libre tránsito sustentable, mediante una Política Estatal de Movilidad a la que deberá sujetarse la Administración Pública Estatal orientada para asegurar el poder de elección de la población que permita su efectivo desplazamiento en condiciones de seguridad, calidad, igualdad y sustentabilidad.

## **CAPITULO V: MARCO CONTEXTUAL**

Además de los aspectos que se han señalado hasta el momento, es necesario agregar al análisis de la movilidad y el transporte, los impactos que éstas tienen en distintos ambitos de la vida diario de las personas, por lo que en este capítulo se comparten diferentes datos estadísticos que amplian este tema.

### **Impacto de la movilidad y el transporte en las ciudades**

Es necesario considerar que la movilidad tiene un impacto en distintos sentidos en las ciudades alrededor del mundo, entre los aspectos mas relevantes se deben mencional el impacto ambiental, el económico y la salud. El analisis multidisciplinario permite obtener un panorama claro de las diferentes áreas de influencia de la movilidad.

### **Impacto ambiental de la movilidad y el transporte**

La movilidad motorizada está íntimamente ligada a los combustibles líquidos como la gasolina y el diésel; y en consecuencia, con el medio ambiente. Además de la problemática con el calentamiento global, la utilización de estos combustibles genera compuestos de carácter contaminante que afecta la salud de la población. Entre todos los contaminantes criterio, el material particulado (PM) de tamaño menor o igual a 2,5 micras ( $PM_{2.5}$ ) es considerado como uno de los compuestos de mayor peligrosidad debido a que puede penetrar hasta la región de intercambio de gases del pulmón. Los registros para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá (AMVA) muestran eventualmente que los niveles promedio de calidad del aire resultan ser nocivos para la salud del habitante metropolitano. Lo anterior se debe principalmente a las altas concentraciones de  $PM_{2.5}$  generadas por vehículos

pesados que usan combustible diésel. Si bien las propiedades de este combustible tienen un efecto directo en el PM respirable, existen otras estrategias que influyen en las características y la cantidad de las emisiones generadas. Por ejemplo, la mejora del nivel tecnológico de los motores a partir de planes de chatarrización y renovación, y de la pauta de conducción, así como la incorporación de vehículos eléctricos Martínez (2018), es por esto que en los estudios de movilidad se debe priorizar la disminución del uso de vehículos que consuman combustibles fósiles y darle mayor relevancia a los transportes colectivos de calidad.

### **Impacto económico de la movilidad y el transporte**

Para favorecer un desarrollo empresarial sostenible, las propuestas de los autores inciden en el uso de modelos de inteligencia de negocios, en la economía colaborativa, en el enfoque de capacidades dinámicas o en el cálculo de funciones de producción para determinar insumos importantes a tener en cuenta, además del estudio del impacto en la sociedad de determinados procesos de reestructuración empresarial. En cuanto al desarrollo de políticas públicas sostenibles, las aportaciones señalan la importancia de encaminar las políticas económicas hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, destacando el papel de los conductores tecnológicos de cara al desarrollo de los distintos países y de los procesos de resiliencia económica ante desastres naturales (Gago-Cortés et al, 2018).

## **CAPÍTULO VI: METODOLOGÍA**

Este capítulo busca describir el método de análisis de la determinación del nivel del bienestar psicológico de los choferes del transporte público del municipio de Durango.

### **Método de investigación.**

Para Baena (2017) la investigación científica es una actividad que permite obtener un conocimiento; es decir, es un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna para entender, unificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Guerrero (2014) describe que la investigación es inherente a los seres humanos. Cuando niños, somos investigadores de todo, preguntamos todo, indagamos todo, y descubrimos lo que está a nuestro alcance, es algo con lo que nacemos y que en el transcurso de la historia ha permitido observar y conocer el mundo, de manera que se va transformando día con día nuestro conocimiento sobre éste y así nos transformamos y lo transformamos.

La investigación tiene diferentes clasificaciones, según Rojas (2011) la investigación cuantitativa tiene que ver con la cantidad y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes. Tradicionalmente se ha venido aplicando con éxito en investigaciones de tipo experimental, descriptivo, explicativo y exploratorio, aunque no exclusivamente. Por lo tanto la utilización de variables de diferentes tipos es indispensable en la investigación.

**Tipo de investigación.**

La presente investigación busca determinar el nivel del bienestar psicológico laboral de choferes de transporte público. La investigación descriptiva persigue, como su nombre lo indica, describir que es lo que está ocurriendo en un momento dado: porcentaje del público objetivo que consume una marca en un lugar determinado, características de las personas que utilizan un servicio concreto, etc. Se trata de estudios más formales y estructurados que los realizados en la investigación exploratoria, y pueden ser de dos tipos:

a) Estudios transversales, en los que se recopila la información necesaria de una vez, utilizando una única muestra de la población que interesa analizar. Son los estudios que se emplean con más frecuencia.

b) Estudios longitudinales, en los que también se emplea una muestra de la población, pero en esta ocasión se realizan mediciones reiteradas, con el objetivo de analizar la evolución de la muestra a lo largo del tiempo (Sanz, 2015). El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que se exploran los rasgos del bienestar percibido por los choferes del transporte público en sus espacios de trabajo.

De acuerdo a Morales (2012) la expresión de datos de la investigación descriptiva se define como: Los datos descriptivos se expresan en términos cualitativos y cuantitativos. Se puede utilizar uno de ellos o ambos a la vez.

Tipos de investigación descriptiva:

Tomando en cuenta que las siguientes categorías no son rígidas, muchos estudios pueden encuadrarse sólo en alguna de estas áreas, y otros corresponden a más de una de ellas. Encuestas, estudio de interrelaciones y estudios de desarrollo

### 1. Estudios tipo encuesta.

Se llevan a cabo cuando se desea encontrar la solución de los problemas que surgen en organizaciones educacionales, gubernamentales, industriales o políticas. Se efectúan minuciosas descripciones de los fenómenos a estudiar, a fin de justificar las disposiciones y prácticas vigentes o elaborar planes más inteligentes que permitan mejorarlas. Su objetivo no es sólo determinar el estado de los fenómenos o problemas analizados, sino también en comparar la situación existente con las pautas aceptadas. La información recogida puede referirse a un gran número de factores relacionados con el fenómeno o sólo a unos pocos aspectos recogidos. Su alcance y profundidad dependen de la naturaleza del problema.

### 2. Estudios de interrelaciones.

Si el objeto es identificar las relaciones que existen entre los hechos para lograr una verdadera comprensión del fenómeno a estudiar, los estudios de esta índole son los estudios de casos, estudios causales comparativos y estudios de correlación.

Se dice que la investigación descriptiva viene a ser un proceso inicial y preparatorio de una investigación, pues en la medida que el fenómeno a estudiar forma un sistema complejo y muy amplio, la misma nos permite acotarlo, ordenarlo, caracterizarlo y clasificarlo, es decir hacer una descripción del fenómeno lo mas precisa y exacta que sea posible. La investigación descriptiva si bien puede sugerir otras investigaciones, las mismas tiene un fin en si mismas. Aunque es obvio que las mismas frecuentemente suelen servir de base para futuras investigaciones constituyendo un elemento generador de hipótesis. Arandes (2013)

Los estudios correlacionales para Hernández-Sampieri et al (2014) consisten en pretender responder a preguntas de investigación como las siguientes: ¿aumenta la autoestima de los pacientes conforme reciben una psicoterapia gestáltica? ¿A mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde mayor motivación intrínseca de las tareas laborales?

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro, o más variables.

### **Diseño de la investigación.**

Según Cardenas (2018) la investigación es un proceso de formular preguntas y responderlas mediante la recolección de datos. Estos datos pueden ser números, palabras o imágenes. Cuando la información son números (o bien la información recolectada es transformada en escalas numéricas) estamos ante una investigación con datos cuantitativos.

De acuerdo a Álvarez-Risco (2020) el tipo de investigación se escoge de acuerdo con los objetivos trazados, de los recursos con los que se cuenta y la problemática que se desea abordar. Según el diseño de la investigación, puede ser:

#### **Experimental**

Cuando los datos se obtienen por observación de hechos condicionados por el investigador, en donde se manipula una sola variable y se espera la respuesta de

otra variable. Se dividen en: preexperimentales, cuasi experimentales, experimentales puros.

#### No experimental

No existe manipulación de las variables por parte del investigador. Se dividen principalmente en dos tipos: 1. transversal (se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades. Pueden ser: a) exploratorios b) descriptivos, c) correlacionales, d) explicativos), 2. longitudinal (se mide en dos o más ocasiones la o las variables estudiadas. Se compara los valores de las variables en diferentes ocasiones ya sea futuro y presente o presente y pasado; además, subdividen en retrospectivo y prospectivo. Pueden ser: a) De tendencias b) Evolución de grupo (cohorte), c) Panel.

Para efectos de esta investigación de Bienestar psicológico, el estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional y no experimental.

#### **Universo o población.**

El universo o población de estudio es el conjunto de actores (personas, organizaciones, países...) que comparten alguna/s característica/s y que son aquellas unidades de análisis con los que se responderá la pregunta de investigación (Cárdenas, 2018).

Y según Arias-Gómez et al (2016) la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario

aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio.

De acuerdo a lo anterior, el universo objetivo del presente estudio son los choferes de la base de taxis AlianzaGO del Sindicato de Choferes Alianza. Los cuales son un total de cincuenta y ocho conductores.

**Tabla 6.1 Universo o población de estudio**

Puesto	Cantidad
Conductor (chofer)	58
Total:	58

Nota: Elaboración propia con datos proporcionados por el Sindicato de Choferes Alianza

### **Criterios de inclusión y eliminación**

A continuación se describen los criterios de eliminación del personal encuestado.

#### **-Inclusión**

- 1.- Más de seis meses laborando en su lugar de trabajo.

#### **-Exclusión**

- 1.- Que no se haya presentado a la oficina donde se realizó la encuesta al momento de aplicarla

#### **-Eliminación**

- 1.- Los que contesten el cuestionario de manera incompleta (que falte cuando menos una pregunta de responder).

## **Muestra**

Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población (Hernández-Sampieri et al, 2017).

Tomando en cuenta el concepto anteriormente descrito, se determina que en esta investigación no existe muestra ya que se considera que la población es pequeña, por lo tanto se aplicarán las encuestas a la totalidad del personal, lo que es conocido como censo.

Cabe considerar que la población fueron 58 personas, sin embargo por cuestiones de horarios laborales y disponibilidad laboral se encuestaron 53 personas.

## **Recolección de Datos**

Según Torres et al (2019) una investigación es científicamente válida al estar sustentada en información verificable, que responda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada. Para ello, es imprescindible realizar un proceso de recolección de datos en forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar.

Es así como se determina llevar a cabo los siguientes pasos para obtener los datos necesarios para la presente investigación.

- 1.- Solicitar permiso a la organización para la realización de la investigación a través de una solicitud por parte de la institución educativa

2.- Entrega de solicitud a organización para la autorización o rechazo de aplicación de la encuesta, y para solicitar el listado de la población a estudiar

3.- El área administrativa de la organización proporciona la lista de personas que colaborarán en la investigación

4.- Recolección de respuestas del cuestionario impreso

5.- Captura de datos del cuestionario y traslado a base de datos en hoja de cálculo

6.- Se lleva a cabo el cotejo del personal que acude a realizar la encuesta de investigación que cumpla con los lineamientos solicitados

7.- Se captura la información recabada en la encuesta en el programa estadístico SPSS (versión 25) para su respectivo proceso de análisis.

8. Obtención de resultados conforme a los objetivos planteados

9. Se lleva a cabo una depuración de datos para descartar registros que no cumplan con los lineamientos

10. Obtención de resultados

### **Instrumento de Medición.**

Como cita Rodriguez (2014) a Herrera (1998) un instrumento de medición es una técnica o conjunto de técnicas que permitirá una asignación numérica que cuantifique las manifestaciones de un constructo que es medible solo de manera indirecta.

Por lo tanto para realización de ésta investigación, se mencionan a continuación los rasgos del instrumento de medición utilizado.

El instrumento utilizado es denominado Índice de Bienestar Psicológico en el Trabajo (Dagenais-Desmarais et al 2012), se desarrolló la versión experimental basado en un grupo de elementos generados de tal manera que representen todos los tipos de manifestación de bienestar psicológico laboral identificados en la fase cualitativa. Los elementos se conservaron en base sobre su relativa pertinencia teórica, su capacidad para condensar la complejidad de otros ítems, la representatividad de cada dimensión y su frecuencia de mención durante entrevistas.

Desarrollado para la población general de trabajadores norteamericanos, el Índice de Bienestar Psicológico Laboral se basa en una escala de seis puntos (de 0 = en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo).

#### Preguntas sociodemográficas y laborales

También en el cuestionario, se pidió a los participantes que respondieran una serie de preguntas sobre su antigüedad laboral, su puesto y su antigüedad en el puesto actual. A los participantes también se les hicieron preguntas sobre su género, edad, cantidad de hijos, estado civil y nivel de educación más alto nivel de educación.

Las dimensiones del cuestionario están diseñadas de la siguiente manera: 1) la dimensión de ajuste interpersonal en el trabajo con 5 reactivos, 2) la prosperidad laboral con 5 reactivos, 3) competencia en el trabajo con 5 reactivos, 4) el reconocimiento percibido con 5 reactivos y 5) participación en el trabajo con 5 reactivos.

### Escala de Likert

Según Luna (2007) la escala tipo Likert es un instrumento de medición o recolección de datos cuantitativos utilizado dentro de la investigación. Es un tipo de escala aditiva que corresponde a un nivel de medición ordinal; consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El estímulo (ítem o juicio) que se presenta al sujeto, representa la propiedad que el investigador está interesado en medir y las respuestas son solicitadas en términos de grados de acuerdo o desacuerdo que el sujeto tenga con la sentencia en particular. Son cinco el número de opciones de respuesta más usado, donde a cada categoría se la asigna un valor numérico que llevará al sujeto a una puntuación total, producto de las puntuaciones de todos los ítems. Dicha puntuación final indica la posición del sujeto dentro de la escala.

**Tabla 6.2 Escala tipo Likert utilizada**

Posible respuesta	Valor
En desacuerdo	0
Ligeramente de acuerdo	1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2
Moderadamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Completamente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia con información del instrumento diseñado por

Dagenais-Desmarais et al (2012)

### **Confiabilidad de instrumento.**

Según Oviedo et al (2005) el coeficiente alfa fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach. Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia

interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. En otras palabras, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento.

Alfa de Cronbach es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0.80 (Hernandez et al, 2008).

El instrumento muestra una adecuada consistencia interna, tanto a nivel de escala como de factores, y los resultados se muestran a continuación.

**Tabla 6.3 Resultados de Alfa de Cronbach por dimensión**

Dimensión	Cantidad de ítems	Numero de preguntas	Alfa de Cronbach
Ajuste interpersonal en el trabajo	5	1, 6, 11, 16, 21	0.920
Prosperidad laboral	5	2, 7, 12, 17, 22	0.907
Competencia en el trabajo	5	3, 8, 13, 18, 23	0.861
Reconocimiento Percibido	5	4, 9, 14, 19, 24	0.833
Participación en el trabajo	5	5, 10, 15, 20, 25	0.888

Nota: elaboración propia con base a resultados obtenidos de la prueba preliminar  
(muestra de 20 personas)

### **Grupos de discusión**

Para Juan et al (2010) dentro del modelo de trabajos y técnicas para la obtención y análisis de datos, se destaca una metodología por su gran uso y múltiples áreas de aplicación denominados grupos de discusión. El modelo clásico implica un grupo de entre seis y doce participantes, sentados en círculo, en torno a

una mesa, en una sala preferentemente amplia y cómoda. Los grupos de discusión, además, cuentan con la presencia de un moderador, encargado de guiar la interacción del grupo e ir cumplimentando los pasos previstos para la indagación. Se busca que las preguntas sean respondidas en el marco de la interacción entre los participantes del grupo, en una dinámica donde éstos se sientan cómodos y libres de hablar y comentar sus opiniones.

Se analizó ampliamente el instrumento de medición, por el equipo de análisis de grupos de discusión integrado por diversas especialidades, haciendo observaciones de cada una de las preguntas del cuestionario, en cuanto a la comprensión de las preguntas, redacción e interpretación; el cuestionario utilizado, fue traducido y adecuado al contexto local y nacional a través de las observaciones del grupo de discusión.

**Tabla 6.4 Participantes del Grupo de Discusión**

Especialidad	Cantidad
Ingeniero	3
Licenciado en economía	2
Licenciado en administración	1
Contadora pública	2
Total	8

## **Cuestionario**

En esta investigación se tomó del artículo “Dagenais-Desmarais, V., Savoie, A. What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences.” publicado en “J Happiness Stud 13, 659–684 (2012). <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>”

Para llevar a cabo la recolección de datos en esta investigación de Bienestar Psicológico en el Trabajo, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información.

De acuerdo a Meneses et al (2011) un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, utilizando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir la población a la que pertenecen o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre variables de su interés.

El cuestionario utilizado es el siguiente:

**Tabla 6.5 Cuestionario Bienestar Psicológico en el trabajo**

Pregunta	0	1	2	3	4	5
1. Valoro a la gente con la que trabajo						
2. Encuentro mi trabajo emocionante						
3. Sé que soy capaz de realizar mi trabajo						
4. Percibo que mi trabajo es reconocido						
5. Quiero tener iniciativa en mi trabajo						
6. Disfruto trabajar con la gente de mi trabajo						
7. Me gusta mi trabajo						
8. Me percibo confiado en mi trabajo						
9. Percibo que los esfuerzos que realizo son apreciados						
10. Cuido del buen funcionamiento de mi organización						
11. Me llevo bien con la gente de mi trabajo						
12. Estoy orgulloso del trabajo que tengo						
13. Me percibo efectivo y competente en mi trabajo						
14. Sé que la gente cree en los proyectos o tareas que realizo						
15. Me gusta asumir retos en mi trabajo						
16. Tengo una relación de confianza con la que gente que trabajo						
17. Mi trabajo tiene sentido						
18. Tengo claras las actividades de mi trabajo						
19. Siento que la gente con la que trabajo reconoce mis habilidades						
20. Quiero contribuir a lograr las metas de mi organización						
21. La gente me en mi trabajo me acepta tal y como soy						
22. Tengo un gran sentido de realización en mi trabajo						
23. Conozco lo que valgo como trabajador						
24. Estoy pleno e identificado con esta organización						
25. Quiero participar en mi organización más allá de mis deberes laborales						

Notas: adaptado de Dagenais-Desmarais et al (2012)

Este instrumento está elaborado con una escala de Likert (siendo cero el valor mínimo y cinco el valor máximo), fue aplicado a un total de 58 individuos y se obtuvieron los resultados de la investigación. Está compuesto por 25 preguntas, divididas en cinco dimensiones de estudio del bienestar psicológico en el trabajo.

El instrumento fue aplicado en grupos de discusión en donde se pudo analizar en búsqueda de correcciones y mejoras.

**Tabla 6.6 Dimensiones cuestionario bienestar psicológico en el trabajo**

Dimensión	Cantidad de items	Numero de preguntas
Ajuste interpersonal en el trabajo	5	1, 6, 11, 16, 21
Prosperidad laboral	5	2, 7, 12, 17, 22
Sentimiento de competencia en el trabajo	5	3, 8, 13, 18, 23
Reconocimiento percibido	5	4, 9, 14, 19, 24
Deseo de participación en el trabajo	5	5, 10, 15, 20, 25

Notas: datos obtenidos del instrumento de medición elaborado por

Dagenais-Desmarais et al (2012)

### **Técnicas de análisis de datos**

Según Hernández-Sampieri et al (2006) al analizar los datos cuantitativos debemos recordar dos cuestiones: primero, que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma; y segundo, los resultados numéricos siempre se interpretan en contexto, por ejemplo, un mismo valor de presión arterial no es igual en un bebé que en una persona de la tercera edad. El proceso de análisis de datos cuantitativos es: 1. Seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos, 2. Ejecutar el programa, 3. Explorar los datos: analizarlos y visualizarlos por variable del estudio, 4. Se evalúa la confiabilidad y validez de los instrumentos escogidos, 5. Se lleva a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable del estudio, 6. Se realizan análisis estadísticos inferenciales respecto a las hipótesis planteadas, 7. Se efectúan análisis adicionales, 8. Se preparan los resultados para presentarlos.

Por lo tanto, para el análisis de la información recolectada de esta investigación a través del cuestionario, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- a) Se elaboró una matriz de datos para efectos de la captura de los datos obtenidos
- b) Se elaboró una base de datos para la captura y análisis de los datos obtenidos.
- c) Se utilizó el programa informático estadístico SPSS 25.0
- d) Se calcularon las estadísticas descriptivas de la muestra en cuanto a las variables sociodemográficas y laborales y las dimensiones de bienestar psicológico en el trabajo.
- e) Se determinó los indicadores por dimensión.
- f) Se determinó la correlación existente entre las variables.
- g) Se elaboraron tablas y gráficas con los resultados obtenidos.
- h) Se analizaron los resultados obtenidos en función a los objetivos de la investigación.

### **Descripción y conceptualización de las dimensiones**

Para Abreu (2012) la formulación de las dimensiones depende de cómo se defina desde un inicio conceptualmente la variable. Si por ejemplo, en la definición de clase social se ha subrayado la importancia del nivel económico y del nivel de instrucción, pueden tomarse estos aspectos como dimensiones, o sea, se piensa que lo económico y lo educativo es importante para entender a qué clase social pertenece un individuo.

**Tabla 6.7 Descripción de las dimensiones de la variable**

DIMENSION	CONCEPTO	INDICADORES
Ajuste interpersonal en el trabajo (relaciones positivas con los demás)	Percepción de experimentar relaciones positivas con individuos que interactúan con uno mismo dentro del contexto laboral.	Compromiso, autorrealización, congruencia
Prosperidad laboral (crecimiento personal)	Percepción de realizar un trabajo significativo e interesante que le permita realizarse como individuo.	Compromiso, autorrealización, congruencia
Competencia en el trabajo (dominio del entorno)	Percepción de poseer las aptitudes necesarias para realizar el trabajo de manera eficiente y tener dominio de las tareas a realizar.	Compromiso, autorrealización, congruencia
Reconocimiento percibido	Percepción de ser apreciado dentro de la organización por su trabajo y su personalidad.	Compromiso, autorrealización, congruencia
Participación en el trabajo (propósito de vida)	Voluntad de implicarse en la organización y contribuir a su buen funcionamiento y éxito.	Compromiso, autorrealización, congruencia

Notas: elaboración propia con información obtenida en estudio realizado por

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012)

## CAPITULO VII. ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se encuentran los resultados obtenidos conforme a los datos capturados en el SPSS. Con lo cual se detalla la siguiente información:

### Información sociodemográfica

**Tabla 7.1 Estado civil de los choferes**

<b>Estado Civil</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	7	13.2	13.2	13.2
Casado	33	62.3	62.3	75.5
Divorciado	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Los choferes entrevistados manifestaron que el 62.3% son casados, el 24.5% son divorciados y el 13.2 % son solteros.

**Tabla 7.2 Antigüedad en la organización de los choferes**

<b>Antigüedad</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 5 años	23	43.4	43.4	43.4
6 a 10 años	9	17.0	17.0	60.4
11 a 15 años	10	18.9	18.9	79.2
16 a 20 años	4	7.5	7.5	86.8
21 a 25 años	6	11.3	11.3	98.1
26 años o más	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Conforme a los resultados obtenidos se encontró que el 43.4% de los choferes tiene de 1 a 5 años de antigüedad en la organización, el 18.9% tiene de 11

a 15 años, el 17% tiene de 6 a 10 años, el 11.3% tiene de 21 a 25 años, el 7.5% tiene de 16 a 20 años y solo el 1.9% tiene 26 años o más perteneciendo a la organización.

**Tabla 7.3 Edad de los choferes**

	<b>Edad</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21 a 30 años	6	11.3	11.3	11.3
31 a 40 años	12	22.6	22.6	34.0
41 a 50 años	21	39.6	39.6	73.6
51 a 60 años	7	13.2	13.2	86.8
61 a 70 años	5	9.4	9.4	96.2
71 años o más	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Conforme a los resultados obtenidos se encontró el 39.6% de los choferes se encuentran en el rango de 41 a 50 años de edad, un 22.6% en un rango de 31 a 40 años, un 13.2% en un rango de 51 a 60 años, un 11.3% en un rango de 21 a 30 años, un 9.4% en un rango de 61 a 70 años y solamente un 3.8% se encuentran en un rango de 71 años de edad o más.

Encontrando que existe un 3.8% de choferes por encima del umbral de los 71 años de edad que siguen trabajando.

**Tabla 7.4 Cantidad de hijos**

<b>Cantidad de hijos</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin hijos	7	13.2	13.2	13.2
1 a 2 hijos	24	45.3	45.3	58.5
3 a 5 hijos	21	39.6	39.6	98.1
6 o más hijos	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Conforme a los datos obtenidos se encontró que el 45.3% de los encuestados tienen de 1 a 2 hijos, el 39.6% tienen de 3 a 5 hijos, el 13.2% no tienen ningún hijo y solamente el 1.9% tienen 6 o más hijos.

**Tabla 7.5 Nivel de escolaridad de los choferes**

<b>Nivel de estudios</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	9	17.0	17.0	17.0
Secundaria	15	28.3	28.3	45.3
Bachillerato	22	41.5	41.5	86.8
Licenciatura	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

De acuerdo a los datos obtenidos el 41.5 % de los entrevistados se encuentran en un nivel académico de bachillerato, un 28.3% en nivel secundaria, un 17% en primaria y el 13.2% tiene licenciatura.

## Información descriptiva sobre las dimensiones de Bienestar

**Tabla 7.6 Dimensión ajuste interpersonal en el trabajo**

Dimensión ajuste interpersonal en el trabajo														
Pregunta cuestionario	0		1		2		3		4		5		TOTALES	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
1. Valoro a la gente con la que trabajo	1	1.9	1	1.9	2	3.8	6	11.3	25	47.2	18	34.0	53	100
6. Disfruto trabajar con la gente de mi trabajo	1	1.9	1	1.9	1	1.9	4	7.5	18	34.0	28	52.8	53	100
11. Me llevo bien con la gente de mi trabajo	1	1.9	1	1.9	1	1.9	3	5.7	19	35.8	28	52.8	53	100
16. Tengo una relación de confianza con la gente que trabajo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	5	9.4	23	43.4	23	43.4	53	100
21. La gente en mi trabajo me acepta tal y como soy	2	3.8	1	1.9	2	3.8	1	1.9	27	50.9	20	37.7	53	100
Promedio	1.2	2.3	1	1.9	1	2.3	4	7.2	22	42.3	23	44.2		

De acuerdo a los resultados obtenidos con la escala tipo Likert el 47.2% de los encuestados está de acuerdo con valorar a la gente con la que trabajan, el 52.8% está completamente de acuerdo con disfrutar trabajar con la gente de su trabajo, el 52.8% está completamente de acuerdo con llevarse bien con la gente que trabaja, el 43.4% está completamente de acuerdo con tener una relación de confianza con la gente que trabaja y también el 50.9% está de acuerdo con percibir que la gente lo acepta tal y como es.

**Tabla 7.7 Dimensión prosperidad laboral**

Dimensión prosperidad laboral														
	0		1		2		3		4		5		TOTALES	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%								
2. Encuentro mi trabajo emocionante	1	1.9	1	1.9	1	1.9	5	9.4	24	45.3	21	39.6	53	100
7. Me gusta mi trabajo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	2	3.8	17	32.1	32	60.4	53	100
12. Estoy orgulloso del trabajo que tengo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	2	3.8	19	35.8	30	56.6	53	100
17. Mi trabajo tiene sentido	1	1.9	1	1.9	0	0.0	2	3.8	19	35.8	30	56.6	53	100
22. Tengo un gran sentido de realización en mi trabajo	2	3.8	1	1.9	0	0.0	4	7.5	21	39.6	25	47.2	53	100
Promedio	1.2	2.3	1	1.9	0	0.4	3	5.7	20	37.7	28	52.1		

De acuerdo a los resultados obtenidos con la escala tipo Likert el 45.3% de los encuestados está de acuerdo con encontrar emocionante su trabajo, el 60.4% está completamente de acuerdo con el gusto que tiene por su trabajo, el 56.6% está completamente de acuerdo con estar orgulloso de su trabajo, el 56.6% está completamente de acuerdo con aceptar que su trabajo tiene sentido y también el 47.2% está completamente de acuerdo con tener un gran sentido de realización en su trabajo.

**Tabla 7.8 Dimensión competencia en el trabajo**

Dimensión competencia en el trabajo														
	0		1		2		3		4		5		TOTALES	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%								
3. Se que soy capaz de realizar mi trabajo	1	1.9	1	1.9	1	1.9	3	5.7	16	30.2	31	58.5	53	100
8. Me percibo confiado en mi trabajo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	4	7.5	21	39.6	26	49.1	53	100
13. Me percibo efectivo y competente en mi trabajo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	5	9.4	20	37.7	26	49.1	53	100
18. Tengo claras las actividades de mi trabajo	1	1.9	1	1.9	1	1.9	1	1.9	23	43.4	26	49.1	53	100
23. Conozco lo que valgo como trabajador	2	3.8	1	1.9	0	0.0	3	5.7	14	26.4	33	62.3	53	100
Promedio	1.2	2.3	1	1.9	0	0.8	3	6.0	19	35.5	28	53.6		

De acuerdo a los resultados obtenidos con la escala tipo Likert el 58.3% de los encuestados está completamente de acuerdo con sentirse capaz de realizar su trabajo, el 49.1% está completamente de acuerdo con percibirse confiado en su trabajo, el 49.1% está completamente de acuerdo con percibirse efectivo y competente en su trabajo, el 49.1% está completamente de acuerdo en tener claras las actividades de su trabajo y también el 62.3% está completamente de acuerdo con conocer lo que vale como trabajador.

**Tabla 7.9 Dimensión reconocimiento percibido en el trabajo**

Dimensión reconocimiento percibido														
	0		1		2		3		4		5		TOTALES	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%								
4. Percibo que mi trabajo es reconocido	3	5.7	1	1.9	0	0.0	4	7.5	26	49.1	19	35.8	53	100
9. Percibo que los esfuerzos que realizo son apreciados	1	1.9	1	1.9	0	0.0	3	5.7	28	52.8	20	37.7	53	100
14. Se que la gente cree en los proyectos o tareas que realizo	1	1.9	1	1.9	1	1.9	4	7.5	29	54.7	17	32.1	53	100
19. Percibo que la gente con la que trabajo reconoce mis habilidades	1	1.9	1	1.9	1	1.9	2	3.8	26	49.1	22	41.5	53	100
24. Estoy pleno e identificado con esta organización	2	3.8	1	1.9	0	0.0	1	1.9	23	43.4	26	49.1	53	100
Promedio	1.6	3.0	1	1.9	0	0.8	3	5.3	26	49.8	21	39.2		

De acuerdo a los resultados obtenidos el 49.1% de los encuestados está de acuerdo con percibir que su trabajo es reconocido, el 52.8% está de acuerdo con percibir que los esfuerzos que realiza son apreciados, el 54.7% está de acuerdo con saber que la gente cree en los proyectos o tareas que realiza, el 49.1% está de acuerdo con percibir que la gente con la que trabaja reconoce sus habilidades y también el 49.1% está completamente de acuerdo en estar pleno e identificado con la organización a la que pertenece.

**Tabla 7.10 Dimensión deseo de participación en el trabajo**

Dimensión participación en el trabajo														
Pregunta	0		1		2		3		4		5		TOTALES	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
5. Quiero tener iniciativa en mi trabajo	2	3.8	1	1.9	0	0.0	7	13.2	20	37.7	23	43.4	53	100
10. Cuido del buen funcionamiento de mi organización	1	1.9	2	3.8	1	1.9	2	3.8	28	52.8	19	35.8	53	100
15. Me gusta asumir retos en mi trabajo	1	1.9	1	1.9	0	0.0	4	7.5	23	43.4	24	45.3	53	100
20. Quiero contribuir a lograr las metas de mi organización	2	3.8	1	1.9	0	0.0	2	3.8	27	50.9	21	39.6	53	100
25. Quiero participar en mi organización mas allá de mis deberes laborales	2	3.8	1	1.9	2	3.8	2	3.8	25	47.2	21	39.6	53	100
Promedio	1.6	3.0	1	2.3	1	1.1	3	6.4	25	46.4	22	40.8		

De acuerdo a los resultados obtenidos el 43.4% de los encuestados está completamente de acuerdo con querer tener iniciativa en su trabajo, el 52.8% está de acuerdo con cuidar el buen funcionamiento de su organización, el 45.3% está completamente de acuerdo con el gusto que tiene por asumir retos en su trabajo, el 50.9% está de acuerdo en querer contribuir a las metas de su organización y también el 47.2% está de acuerdo con querer participar en su organización más allá de sus deberes laborales.

### Análisis correlacionales

Antes de analizar las correlaciones de las dimensiones se debe aplicar una prueba de normalidad, para lo que se utilizó el programa SPSS y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 7.11 Análisis descriptivo dimensiones P.L. y C.T.**

			Estadístico	Desv. Error
Dimensión prosperidad laboral	Media		4.3094	.12948
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	4.0496	
		Límite superior	4.5693	
	Media recortada al 5%		4.4514	
	Mediana		4.6000	
	Varianza		.889	
	Desv. Desviación		.94264	
	Mínimo		.00	
	Máximo		5.00	
	Rango		5.00	
	Rango intercuartil		1.00	
	Asimetría		-2.809	.327
	Curtosis		9.908	.644
Dimensión competencia en el trabajo	Media		4.3132	.12992
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	4.0525	
		Límite superior	4.5739	
	Media recortada al 5%		4.4583	
	Mediana		4.6000	
	Varianza		.895	
	Desv. Desviación		.94585	
	Mínimo		.00	
	Máximo		5.00	
	Rango		5.00	
	Rango intercuartil		1.00	
	Asimetría		-2.806	.327
	Curtosis		9.822	.644

En esta tabla se muestran los datos descriptivos que servirán para aplicar la prueba de normalidad de las dos dimensiones que se analizaron en donde en la dimensión prosperidad laboral la media tiene un valor de 4.309, la varianza tiene un valor de 0.889 y la desviación tiene un valor de 0.942. Para la dimensión

competencia en el trabajo la media tiene un valor de 4.313, la varianza tiene un valor de 0.895 y la desviación tiene un valor de 0.945.

**Tabla 7.12 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión prosperidad laboral	.239	53	.000	.682	53	.000
Dimensión competencia en el trabajo	.234	53	.000	.688	53	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El criterio para determinar la normalidad de las dimensiones se toma en cuenta a partir de la cantidad de datos que en este caso es menor a 50 por lo que se utiliza el método Shapiro-Wilk. El resultado obtenido fue 0, por lo que se concluye que de acuerdo a este método si el valor es menor a 0.05 los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se les debe aplicar estadística no paramétrica.

Debido a esto, en el presente estudio se utiliza la prueba de correlación de Spearman que aplica para datos normales y para datos no normales.

### Correlación entre prosperidad laboral y competencia en el trabajo

**Tabla 7.13 Correlación Rho de Spearman entre P.L. y C.T.**

**Tabla 7.14 Escalas coeficiente correlación entre P.L. y C.T.**

#### Correlaciones

			Prosperidad laboral	Competencia en el trabajo
Rho de Spearman	Prosperidad laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.883**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
	Competencia en el trabajo	Coefficiente de correlación	.883**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

Escala	Valor interpretacion	Valor obtenido	¿Dentro del rango?
1. El coeficiente de correlación oscila entre -1 y 1	Desde -1 a 1	0.883	Si
2. Correlación positiva moderada fuerte	Mayor de 0.5	0.883	Si
3. Correlación buena	0.8 <= R < 9	0.883	Si
4. Rango de correlación	0.76 - 1.00 entre fuerte y perfecta	0.883	Si

Los datos en la tabla muestran los resultados obtenidos en el análisis estadístico calculado en SPSS de la correlación que podrían tener las dimensiones prosperidad laboral y competencia en el trabajo. En donde se obtuvo el coeficiente con un valor de **0.883 de Rho de Spearman**. En la siguiente tabla se muestran las interpretaciones de este resultado:

\*Valores de escala de acuerdo a Martínez et al (2009)

### Prueba de normalidad para las dimensiones R.P. y P.T.

También para analizar la siguiente correlación de las dimensiones se debe aplicar una prueba de normalidad, para lo que se utilizó el programa SPSS y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 7.15 Análisis descriptivo de dimensiones R.P. y P.T.**

			Estadístico	Desv. Error
Dimensión reconocimiento percibido	Media		4.1472	.12382
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3.8987	
		Límite superior	4.3956	
	Media recortada al 5%		4.2711	
	Mediana		4.2000	
	Varianza		.813	
	Desv. Desviación		.90141	
	Mínimo		.00	
	Máximo		5.00	
	Rango		5.00	
	Rango intercuartil		.80	
	Asimetría		-2.720	.327
	Curtosis		10.038	.644
Dimensión participación en el trabajo	Media		4.1321	.13219
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3.8668	
		Límite superior	4.3973	
	Media recortada al 5%		4.2597	
	Mediana		4.2000	
	Varianza		.926	
	Desv. Desviación		.96232	
	Mínimo		.00	
	Máximo		5.00	
	Rango		5.00	
	Rango intercuartil		1.00	
	Asimetría		-2.363	.327
	Curtosis		7.276	.644

En esta tabla se muestran los datos descriptivos de ambas dimensiones que servirán para aplicar la prueba de normalidad, en donde en la dimensión reconocimiento percibido la media tiene un valor de 4.146, la varianza tiene un valor de 0.813 y la desviación tiene un valor de 0.901. Para la variable participación en el trabajo la media tiene un valor de 4.132, la varianza tiene un valor de 0.926 y la desviación tiene un valor de 0.962.

**Tabla 7.16 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P	Estadístico	gl	P
Reconocimiento percibido	.218	53	.000	.726	53	.000
Participación en el trabajo	.233	53	.000	.755	53	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El criterio para determinar la normalidad de las dimensiones se toma en cuenta a partir de la cantidad de datos que en este caso es menor a 50 por lo que se utiliza el método Shapiro-Wilk. El resultado obtenido fue 0, por lo que se concluye que de acuerdo a este método si el valor es menor a 0.05 los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se les debe aplicar estadística no paramétrica.

Debido a esto, en el presente estudio se utiliza la prueba de correlación de Spearman que aplica para datos normales y para datos no normales.

## Correlación entre reconocimiento percibido y participación en trabajo

**Tabla 7.17 Correlación Rho de Spearman entre R.P. y P.T.**

			Reconocimiento percibido	Participación en el trabajo
Rho de Spearman	Reconocimiento percibido	Coefficiente de correlación	1.000	.782**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
	Participación en el trabajo	Coefficiente de correlación	.782**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 7.18 Escalas coeficiente correlación entre R.P. y P.T.**

Los datos en la tabla muestran los resultados obtenidos en el análisis estadístico calculado en SPSS de la correlación que podrían tener las dimensiones reconocimiento percibido y participación en el trabajo. En donde se obtuvo el coeficiente con un valor de **0.782 de Rho de Spearman**. En la siguiente tabla se muestran las interpretaciones de este resultado:

Escala	Valor interpretación	Valor obtenido	¿Dentro del rango?
1. El coeficiente de correlación oscila entre -1 y 1	Desde -1 a 1	0.782	Si
2. Correlación positiva moderada fuerte	Mayor de 0.5	0.782	Si
3. Correlación regular	0.5 <= R < 0.8	0.782	Si
4. Rango de correlación	0.76 - 1.00 entre fuerte y perfecta	0.782	Si

\*Valores de escala de acuerdo a Martínez et al (2009)

### Correlación entre la antigüedad y participación en el trabajo (P.T.)

#### Prueba de normalidad para variable antigüedad y la dimensión P.T.

También para analizar la siguiente correlación de las dimensiones se debe aplicar una prueba de normalidad, para lo que se utilizó el programa SPSS y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 7.19 Análisis descriptivo participación en el trabajo y antigüedad**

			Estadístico	Desv. Error
Participacion en el trabajo	Media		4.1321	.13219
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3.8668	
		Límite superior	4.3973	
	Media recortada al 5%		4.2597	
	Mediana		4.2000	
	Varianza		.926	
	Desv. Desviación		.96232	
	Mínimo		.00	
	Máximo		5.00	
	Rango		5.00	
	Rango intercuartil		1.00	
	Asimetría		-2.363	.327
	Curtosis		7.276	.644
Antigüedad	Media		9.42	1.114
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	7.18	
		Límite superior	11.65	
	Media recortada al 5%		8.97	
	Mediana		7.00	
	Varianza		65.747	
	Desv. Desviación		8.108	
	Mínimo		1	
	Máximo		28	
	Rango		27	
	Rango intercuartil		13	
	Asimetría		.726	.327
	Curtosis		-.741	.644

En esta tabla se muestran los datos descriptivos de ambas dimensiones que servirán para aplicar la prueba de normalidad de las dos dimensiones que se analizaron en donde en la dimensión participación en el trabajo la media tiene un valor de 4.132, la varianza tiene un valor de 0.926 y la desviación tiene un valor de 0.962. Para la variable antigüedad la media tiene un valor de 9.42, la varianza tiene un valor de 65.74 y la desviación tiene un valor de 8.108.

**Tabla 7.20 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
Participacion en el trabajo	.233	53	.000	.755	53	.000
Antigüedad	.154	53	.003	.877	53	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El criterio para determinar la normalidad de las dimensiones se toma en cuenta a partir de la cantidad de datos que en este caso es menor a 50 por lo que se utiliza el método Shapiro-Wilk. El resultado obtenido fue 0.003, por lo que se concluye que de acuerdo a este método si el valor es menor a 0.05 los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se les debe aplicar estadística no paramétrica.

Debido a esto, en el presente estudio se utiliza la prueba de correlación de Spearman que aplica para datos normales y para datos no normales.

**Tabla 7.21 Correlación Rho de Spearman antigüedad y P.T.**

			Correlaciones	
			Participacion en el trabajo	Antigüedad
Rho de Spearman	Participacion en el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	.095
		Sig. (bilateral)	.	.501
		N	53	53
	Antigüedad	Coefficiente de correlación	.095	1.000
		Sig. (bilateral)	.501	.
		N	53	53

**Tabla 7.22 Escalas coeficiente correlación entre antigüedad y P.T.**

Los datos en la tabla muestran los resultados obtenidos en el análisis estadístico calculado en SPSS de la correlación que podrían tener las dimensiones reconocimiento percibido y participación en el trabajo. En donde se obtuvo el coeficiente con un valor de **0.095 de Rho de Spearman**. En la siguiente tabla se muestran las interpretaciones de este resultado:

Escala	Valor interpretacion	Valor obtenido	¿Dentro del rango?
1. El coeficiente de correlación oscila entre -1 y 1	Desde -1 a 1	0.095	Si
2. Ninguna correlación	0	0.095	Si
3. Correlación mala	R < 0.5	0.095	Si
4. Rango de correlación	0 - 0.25 escasa o nula correlacion	0.095	Si

*\*Valores de escala de acuerdo a Martínez et al (2009)*

### **Determinar el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes**

La variable bienestar psicológico en el trabajo está compuesta por cinco dimensiones: ajuste interpersonal en el trabajo (relaciones positivas con los demás), prosperidad laboral (crecimiento personal), competencia en el trabajo (dominio del entorno), reconocimiento percibido y deseo de participación en el trabajo (propósito de vida), las cuáles para fines estadísticos, deben ser tratadas de forma individual en la obtención de resultados.

Se pueden utilizar puntuaciones por dimensión y/o puntuación total. Las puntuaciones dimensionales o totales se obtienen promediando las puntuaciones de los elementos del cuestionario dimensionales o totales.

**Tabla 7.23 Estadístico descriptivo ajuste interpersonal en el trabajo**

<b>Dimension ajuste interpersonal en el trabajo</b>		
Ajus_Interp_PROM		
N	Válido	53
	Perdidos	0
Media		4.1774
Error estándar de la media		.13094
Mediana		4.4000
Moda		5.00
Desv. Desviación		.95326
Varianza		.909
Asimetría		-2.506
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		8.040
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		221.40

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la dimensión ajuste interpersonal en el trabajo es de 4.17 y el valor que más se repite es 5.

**Tabla 7.24 Estadístico descriptivo prosperidad laboral**

**Dimensión prosperidad  
laboral**

Dim\_Prosp\_Lab\_PROM

N	Válidos	53
	Perdidos	0
Media		4.3094
Error estándar de la media		.12948
Mediana		4.6000
Moda		5.00
Desv. Desviación		.94264
Varianza		.889
Asimetría		-2.809
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		9.908
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		228.40

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la dimensión prosperidad laboral es de 4.30 y el valor que más se repite es 5.

**Tabla 7.25 Estadístico descriptivo competencia en el trabajo**

**Dimension competencia en el trabajo**

Dim\_Comp\_Trab\_PROM

N	Válido	53
	Perdidos	0
Media		4.3132
Error estándar de la media		.12992
Mediana		4.6000
Moda		5.00
Desv. Desviación		.94585
Varianza		.895
Asimetría		-2.806
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		9.822
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		228.60

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la dimensión competencia en el trabajo es de 4.31 y el valor que más se repite es 5.

**Tabla 7.26 Estadístico descriptivo reconocimiento percibido**

<b>Dimension reconocimiento percibido</b>		
Dim_Recon_Perc_PROM		
N	Válido	53
	Perdidos	0
Media		4.1472
Error estándar de la media		.12382
Mediana		4.2000
Moda		4.00
Desv. Desviación		.90141
Varianza		.813
Asimetría		-2.720
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		10.038
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		219.80

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la dimensión reconocimiento percibido es de 4.14 y el valor que más se repite es 4.

**Tabla 7.27 Estadístico descriptivo deseo de participación en el trabajo**

**Dimension participacion en el trabajo**

Dim\_Participacion\_PROM

N	Válido	53
	Perdidos	0
Media		4.1321
Error estándar de la media		.13219
Mediana		4.2000
Moda		5.00
Desv. Desviación		.96232
Varianza		.926
Asimetría		-2.363
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		7.276
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		219.00

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la dimensión deseo de participación en el trabajo es de 4.13 y el valor que más se repite es 5.

**Tabla 7.28 Estadístico descriptivo bienestar psicológico en el trabajo**

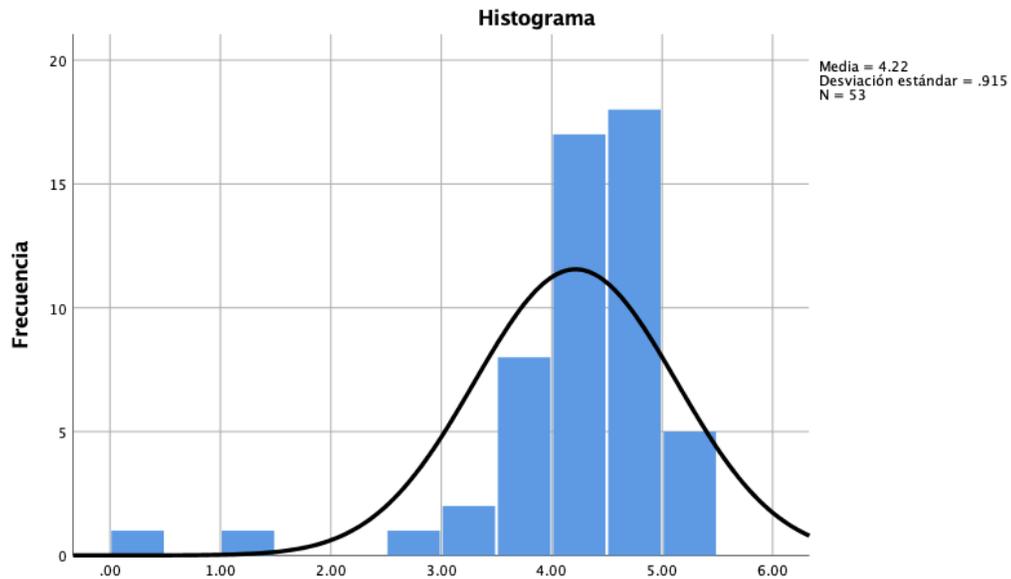
**Variable bienestar psicológico en el trabajo**

Bienes\_Psico\_PROM\_Full

N	Válido	53
	Perdidos	0
Media		4.2158
Error estándar de la media		.12570
Mediana		4.3600
Moda		5.00
Desv. Desviación		.91508
Varianza		.837
Asimetría		-2.837
Error estándar de asimetría		.327
Curtosis		10.242
Error estándar de curtosis		.644
Rango		5.00
Mínimo		.00
Máximo		5.00
Suma		223.44

Conforme a los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS el valor promedio de las respuestas de los entrevistados para la variable bienestar psicológico en el trabajo (considera el promedio de los valores de todas las respuestas obtenidas en la encuesta) es de 4.21 y el valor que más se repite es 5.

**Gráfica 7.1 Histograma valor promedio de respuestas**



De acuerdo a los resultados obtenidos se obtuvo esta gráfica en el programa estadístico, la cual muestra una mayor cantidad de respuestas obtenidas en el rango de valores entre 4 y 5.

### **Análisis de fiabilidad del estudio**

A través del programa SPSS también se realizó el análisis de fiabilidad del cuestionario aplicado a los choferes, en la siguiente tabla se muestra el resultado del Alfa de Cronbach obtenido:

**Tabla 7.29 Alfa de Cronbach cuestionario**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.986	25

El análisis de fiabilidad se realiza a todas las respuestas (53) obtenidas a cada una de las preguntas del cuestionario (25), en donde se analiza la consistencia y el comportamiento de las respuestas, para poder determinar el grado de confiabilidad del estudio realizado que fue de: **Alfa de Cronbach 0.986**. Lo cual indica un alto nivel de fiabilidad.

**Tabla 7.30 Estadísticas de fiabilidad del estudio**

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	101.38	484.047	.830	.986
Pregunta 2	101.26	483.852	.857	.986
Pregunta 3	101.04	481.152	.902	.986
Pregunta 4	101.40	489.167	.595	.988
Pregunta 5	101.30	484.561	.730	.987
Pregunta 6	101.11	483.179	.851	.986
Pregunta 7	100.96	482.268	.941	.985
Pregunta 8	101.11	484.179	.879	.986
Pregunta 9	101.21	486.168	.874	.986
Pregunta 10	101.30	482.522	.852	.986
Pregunta 11	101.09	481.702	.898	.986
Pregunta 12	101.00	482.385	.942	.985
Pregunta 13	101.13	482.771	.898	.986
Pregunta 14	101.32	483.299	.910	.986
Pregunta 15	101.15	482.246	.934	.986
Pregunta 16	101.19	482.541	.918	.986
Pregunta 17	101.00	483.846	.906	.986
Pregunta 18	101.09	481.664	.935	.986
Pregunta 19	101.19	484.579	.869	.986
Pregunta 20	101.25	480.612	.862	.986
Pregunta 21	101.32	477.799	.874	.986
Pregunta 22	101.21	479.245	.854	.986
Pregunta 23	101.04	481.114	.802	.986
Pregunta 24	101.13	480.078	.863	.986
Pregunta 25	101.32	480.030	.815	.986

### Nivel del bienestar psicológico en el trabajo

A través de las tablas estadísticas obtenidas (7.6, 7.7, 7.8, 7.9 y 7.10), en donde se analiza cada una de las respuestas en las diferentes dimensiones utilizadas, es posible identificar el comportamiento de las respuestas de acuerdo a la escala de Likert, en donde cada posible respuesta conforma un rango que corresponde a una percepción de los encuestados (que va desde un valor de 0% que corresponde a un nivel de BPT de MALO, hasta un valor de 100% que corresponde a un nivel de BPT de muy bueno). En cada tabla se identifica el valor porcentual que más respuestas obtuvo, el cual se suma al valor porcentual las demás respuestas de cada dimensión, para obtener un promedio de cada dimensión en específico que está expresado en la siguiente tabla:

**Tabla 7.31 Determinación del nivel de BPT**

Rango %	Escala Likert	Dim 1 %	Dim 2 %	Dim 3 %	Dim 4 %	Dim 5 %	NIVEL BPT
0	Desacuerdo						MALO
1 – 20	Ligeramente de acuerdo						MALO
21 – 40	Ni de acuerdo ni desacuerdo						REGULAR
41 – 60	Moderadamente de acuerdo	49.42	53.22	53.62	50.96	47.92	BUENO
61 – 80	De acuerdo						BUENO
81 - 100	Completamente de acuerdo						MUY BUENO

## CONCLUSIONES

En conclusión, el bienestar psicológico de los choferes de transporte público es un tema crucial que debe ser considerado por las organizaciones y las autoridades reguladoras. Los choferes están expuestos a una serie de factores estresantes, incluyendo largas horas de trabajo, jornadas extenuantes, presiones de tiempo y tráfico, y la responsabilidad de la seguridad de los pasajeros. Todo esto puede afectar negativamente su bienestar psicológico y su salud mental, lo que a su vez puede tener un impacto en su desempeño laboral y en la seguridad en la carretera.

Por lo tanto, es esencial llevar a cabo estudios sobre el bienestar psicológico de los choferes de transporte público y tomar medidas para mejorar sus condiciones de trabajo. Esto incluye implementar programas de apoyo y salud mental, fomentar un ambiente laboral saludable, y proporcionar capacitación y recursos adecuados para ayudar a los choferes a manejar el estrés y mejorar su bienestar psicológico.

En resumen, la importancia y justificación del estudio del bienestar psicológico en los choferes de transporte público es clara, y es esencial abordar este tema para garantizar una carretera más segura y una fuerza laboral saludable y productiva.

Se procede a realizar un análisis descriptivo de cada una de las dimensiones, encontrando que las cinco dimensiones tienen un porcentaje que oscila del 80% a 90% por lo cual se considera que dichas dimensiones se encuentran completamente de acuerdo.

Conforme a los resultados obtenidos del análisis de datos se puede dar respuesta a la preguntas específicas:

¿Cuál es el impacto de la percepción de la prosperidad laboral en la competencia en el trabajo de los choferes?

Los resultados indican que, si existe un impacto importante de la prosperidad laboral en la competencia en el trabajo, ya que se obtuvo una correlación de 0.883 de Rho de Spearman.

¿Cuál es el impacto de la percepción del reconocimiento percibido y la participación en el trabajo de los choferes?

Conforme a los resultados obtenidos se determinó que el reconocimiento percibido en el trabajo influye en la participación en el trabajo, ya que se encontró una correlación de 0.782 de Rho de Spearman.

¿Cuál es la correlación entre la antigüedad y el deseo de participación en el trabajo de los choferes?

De acuerdo al análisis de datos se obtuvo entre la antigüedad y el deseo de participación en el trabajo no existe ningún impacto significativo, lo cual indica que es irrelevante el tiempo laborado en la organización para que los trabajadores tengan deseos de participar en el trabajo, que se determinó aritmética y estadísticamente con un nivel correlación de 0.095 de Rho de Spearman.

¿Cuál es el nivel de bienestar psicológico laboral de los choferes de transporte público en el municipio de Durango, México?

A través de los datos obtenidos y del análisis de ellos se determinó que el nivel de bienestar psicológico percibido por los choferes es bueno, en virtud de que todas las dimensiones se clasificaron en el rango de 41% al 60% que define al nivel de BPT como bueno.

Por otro lado, es necesario mencionar que en términos generales el bienestar psicológico percibido los choferes lo consideran como bueno y muy bueno, sin embargo, al calcular el nivel se encontró una percepción únicamente de bueno, tomando en cuenta las respuestas específicas de cada pregunta del cuestionario.

Lo anterior nos lleva a concluir que existe una buena percepción del bienestar psicológico entre los choferes sindicalizados del transporte público del municipio de Durango.

Se encontró disponibilidad por parte de los choferes y de los directivos para llevar a cabo esta investigación.

**BIBLIOGRAFÍA**

Abreu, J. L. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia (Constructs, Variables, Dimensions, Indicators & Consistency).

Daena: International Journal of Good Conscience, 7(3), 123-130.

Aguado, M., Calvo, D., Dessal, C., Riechmann, J., González, J., y Montes, C. (2012). La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, 119(2), 49-76

Alfaro, J., Casas, F., & López, V. (2015). Bienestar en la infancia y adolescencia. Psicoperspectivas, 14(1),1-5.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2022]. ISSN: 0717-7798. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171033736001>

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.

Arandes, J. A. T. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. Provincia, (29), 135-173.

Área de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, (2007). Organizaciones, trabajo y sujeto. Universitas Psychologica, 6(1),9-10.[fecha de Consulta 2 de Octubre de 2022]. ISSN: 1657-9267. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760102>

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2), 201-206.

Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.

Báez Melián, Juan Miguel (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (70),127-148.[fecha de Consulta 17 de Junio de 2022].

ISSN: 0213-8093. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17418829006>

Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2013). Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones. FLACSO Mexico/UAM-X/CLACSO.

Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. Psicothema, 17(4), 582-589.

Blanco, V. (Septiembre, 2021). En la Alianza de Camioneros aún falta mucho por hacer. *El Sol de Durango*.

Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa.

Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales.

Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios Y Permanencias*, 11(1), 602–624. Recuperado a partir de

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>

Celi Ortega, S. F. (2018). Análisis del comportamiento del transporte público a nivel mundial. *Revista Espacios*, 39, 13.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3042/1/07981015%20CELI%20SANTIAGO%2020-01-2018.pdf>

Cerquera Córdoba, Ara Mercedes, & Lizarazo Jácome, Ricardo Andrés, & Moreno Salgado, Andrea Katherine (2022). Bienestar humano: Trascender el síntoma desde el humanismo y el psicoanálisis. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (66),243-264.[fecha de Consulta 16 de Junio de 2022]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194270426010>

Cialti, Pierre-Henri, & Villegas-Arbeláez, Jairo (2017). LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL COMO HERRAMIENTA DE PROMOCIÓN SINDICAL EN COLOMBIA. *Vniversitas*, (135),53-97.[fecha de Consulta 2 de Octubre de 2022]. ISSN: 0041-9060. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82553417003>

Cruz-Muñoz, Fermín (2018). La movilidad urbana: dimensiones y desafíos. *EURE*, 44(133),277-281.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: 0250-7161. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19656548013> Pag. 3

Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de psicología*, 12(1), ág-83.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), P. 659-684.

De Guevara, D. L. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. McGraw Hill. (Pag. 6)

De la Garza Montemayor, Daniel Javier, & Yllán Ramírez, Elisa R, & Barredo Ibáñez, Daniel (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81),31-

48.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767003>

Delfín, O. & Melo, A. (2017) Eficiencia del Transporte Público en la Ciudad de Morelia, Michoacán (México) en el año 201: un Análisis de la Envoltura de Datos. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. *rev.fac.cienc.econ*, XXV (2), DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.3066> (Pag. 9)

De Jesús Jiménez-Jiménez, J., de Hoyos-Martínez, J. E., & Álvarez-Vallejo, A. (2014). Transporte urbano y movilidad, hacia una dinámica urbana sustentable y competitiva. *Quivera. Revista de Estudios Territoriales*, 16(1), 39-53.

Diener, E.; Suh, E. M.; Lucas, R. E.; Smith, H.L. (1999). Subjective well-being. *Threedecades of progress. Psychological Bulletin*. Vol. 125, N° 2, 276 – 302.

Duarte Castillo, Sonia María, & Vega Campos, Miguel Ángel. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48-86. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017, septiembre). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo.

<https://www.sciencedirect.com/>.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>

Echavarri, J. P. (2000). Movilidad y planeamiento sostenible: hacia una consideración inteligente del transporte y la movilidad en el planeamiento y en el diseño urbano. Cuadernos de investigación urbanística, (30), 1-109.

Encalada, M. D. P. L., & Heredia, R. E. B. (2018). La cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. Revista Científica ECOCIENCIA, 5(2), 1-19.

Falcón, H. S., Tacoronte, D. V., & Santana, A. G. (2016). La movilidad urbana sostenible y su incidencia en el desarrollo turístico. Gestión y ambiente, 19(1), 48-62.

Forero, E. E., & Toro, L. E. P. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. Acta colombiana de Psicología, (11), 5-22.

Freire, C. (2014). El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento.

Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. Journal of Occupational Health Psychology, 5(2), 246–255.

Gago-Cortés, C., & Nieto-Mengotti, M. (2018). Sociedad, cultura y desarrollo sostenible en Iberoamérica. Atlantic Review of Economics (ARoEc), 1(1).

Garmonal Contreras, Sergio (2017). Hayek y los sindicatos: una visión crítica. *Ius et Praxis*, 23(2),295-326.[fecha de Consulta 7 de Junio de 2022]. ISSN: 0717-2877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19754349009>

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R., Rosales, M. E. T., Quiñones, A. D., ... & Romero, H. A. G. (2011). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw-Hill.

González Ávila , Francisco Javier , & Vargas Hernández, José G. (2015). LIDERAZGO SINDICAL EN MÉXICO Y SU IMPACTO EN LA CREACIÓN DEL CAPITAL SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 8(15),50-59.[fecha de Consulta 2 de Octubre de 2022]. ISSN: 1856-9099. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219057639005>

Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, C. (2014) *P.4 Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.

Gutiérrez Olvera, Sandra (2016). Capital social, cultura organizacional, cultura innovadora y su incidencia en las Organizaciones Productivas Rurales Colaborativas. *Economía y Sociedad*, XX(34),119-136.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: 1870-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51046653007>

Gutiérrez, C. R., & Rodríguez, J. P. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, (42), 129-160.

Hall, R. H. (2019, 8 octubre). Repositorio UDGVirtual: Organizaciones. Estructura y proceso. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx>.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2878>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). Alcance de la Investigación.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.
- Herrera, M. B. G., Romero, J. G. I. G., González, E. G. F., & Portugal, R. T. (2021). El liderazgo transformacional y su correlación con el bienestar psicológico en el trabajo en las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10168-10190.
- H. Congreso del Estado de Durango. (2019). Ley de Movilidad y Transporte Sustentable del Estado de Durango. [congresodurango.gob.mx](http://congresodurango.gob.mx).  
<http://congresodurango.gob.mx/Archivos/LXVIII/ARCHIVOS/MOVILIDAD.pdf>
- Jaimurzina, A., Pérez, G., & Sánchez, R. (2015). Políticas de logística y movilidad para el desarrollo sostenible y la integración regional.
- Jans B., M. (2017). MOVILIDAD URBANA: EN CAMINO A SISTEMAS DE TRANSPORTE COLECTIVO INTEGRADOS. *AUS [Arquitectura / Urbanismo / Sustentabilidad]*, (6), 6-11. doi:10.4206/aus.2009.n6-02
- Jirón, Paola, & Zunino Singh, Dhan (2017). Dossier. Movilidad Urbana y Género: experiencias latinoamericanas. *Revista Transporte y Territorio*, (16), 1-8. [fecha de Consulta 8 de Agosto de 2021]. ISSN: . Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333051591001>
- Juan, S., & Roussos, A. (2010). El focus group como técnica de investigación cualitativa.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, 7(7), 19-40.

Ley 20.337 de 1973. Disponible en  
<<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/norma.htm>> [Consulta: julio de 2013].

Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. *Xihmai*, 2(4).

Marco, F., Loguzzo, H. A., & J.L.F. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. (Pag.13 )

Marco, F., Loguzzo, H. A., & J.L.F. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. (Pag.14)

Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.

Martín, M. Á. G. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, (6), 18-39.

Martínez-Ángel, J. D. (2018). Movilidad motorizada, impacto ambiental, alternativas y perspectivas futuras: consideraciones para el Área Metropolitana del Valle de Aburrá. *Revista de Salud Pública*, 20, 126-131.

Martínez Ortega, Rosa María, Tuya Pendás, Leonel C, Martínez Ortega, Mercedes, Pérez Abreu, Alberto, & Cánovas, Ana María. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) Recuperado en 28 de enero de 2023, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es).

Meneses, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista.

Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado el, 11, 2018.

Oviedo, H. C., & Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach.

Revista colombiana de psiquiatría, 34(4), 572-580.

Rodriguez Rojas, Y. L. (2022). Salud y seguridad psicológicas en el trabajo: gestión de peligros y riesgos psicosociales. Panorama investigativo y normativo. SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión, 14(1).

<https://doi.org/10.15332/24631140.7486>

Pañellas Álvarez, D., Arango Rodríguez, L., & Díaz Caballero, A. A. (2019). Concepción de prosperidad en actores laborales y no laborales. Revista Novedades en Población, 15(29), 141-156.

Pérez Basilio, M. A. (2017). Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos.

Quintero González, J. R., & Prieto Vaca, L. F. (2015). Sistemas inteligentes de transporte y nuevas tecnologías en el control y administración del transporte.

Quintero-González, J. R. (2017). Del concepto de ingeniería de tránsito al de movilidad urbana sostenible. Ambiente y Desarrollo, 21(40), 57-72.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ayd21-40.citm> DOI:10.11144/Javeriana.ayd21-40.citm

Rodríguez, A. M. S. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, (14), 19-40.

Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.

Basurto Romero, J. (1981). *El proletariado industrial en México (1850-1930)*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales..

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes.

Saldana, L. C. D. P. (2018). Valor Percibido Por El Empleado Sobre Su Satisfacción Laboral (Value Perceived by the Employee on Job Satisfaction ).  
<https://papers.ssrn.com>.

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3244116](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3244116)

Sallán, J. G. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. *Educación*, 31-85.

Sánchez, M. E. B., & Paredes, D. P. A. (2017). ¿La nueva tecnología en el sector transporte obstaculiza o fortalece el servicio público?. *Verba Iuris*, (37), 25-41.

Sanz, M. J. M. (2015). *Introducción a la investigación de mercados*. Esic editorial.

Sanz, L. D. B. (2017). Choferes del autotransporte de carga en México: investigaciones sobre condiciones laborales y la cadena de suministro. *Revista Transporte y Territorio*, (17), 251-266.

Sierra Ramírez, J. P. (2020). Fortalecimiento de la sana convivencia en la comunidad Casa Linda-municipio de Girón-Santander a través de recursos psico-educativos desde la modalidad virtual: Una apuesta educativa para el fomento de habilidades para la vida 2020.

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

Valerdi González, María Áurea, & Jasso Martínez, Ivy Jacaranda (2013). ¿DEL TRABAJO AL BIENESTAR? TRABAJADORES DEL SOMBRERO, TUCSON HATS, MÉXICO. Revista de Ciencias Sociales (Cr), IV(142),31-44.[fecha de Consulta 17 de Junio de 2022]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870003>

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud/Annuary of Clinical and Health Psychology, 5, 15-28.

Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153.

Vertel, A. D. C. C., Paternina, C. D. R., Riaño, H. E. H., & Pereira, J. M. L. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. Estudios gerenciales, 29(128), 350-355.

Viamontes, D. G., & García Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las ciencias sociales, 7.

Zepeda Herrera, F. (1999). Psicología organizacional.

**ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICAS**

<i>Tabla 6.1 Universo o población de estudio.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 6.2 Escala tipo Likert utilizada.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 6.3 Resultados de Alfa de Cronbach por dimensión .....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 6.4 Participantes del Grupo de Discusión .....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 6.5 Cuestionario Bienestar Psicológico en el trabajo .....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 6.6 Dimensiones cuestionario bienestar psicológico en el trabajo .....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 6.7 Descripción de las dimensiones de la variable .....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 7.1 Estado civil de los choferes.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 7.2 Antigüedad en la organización de los choferes.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 7.3 Edad de los choferes.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 7.4 Cantidad de hijos .....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 7.5 Nivel de escolaridad de los choferes .....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 7.6 Dimensión ajuste interpersonal en el trabajo .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 7.7 Dimensión prosperidad laboral .....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 7.8 Dimensión competencia en el trabajo .....</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 7.9 Dimensión reconocimiento percibido en el trabajo .....</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 7.10 Dimensión deseo de participación en el trabajo .....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 7.11 Análisis descriptivo dimensiones P.L. y C.T.....</i>	<i>82</i>

<i>Tabla 7.12 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones .....</i>	<b>83</b>
<i>Tabla 7.13 Correlación Rho de Spearman entre P.L. y C.T.....</i>	<b>84</b>
<i>Tabla 7.14 Escalas coeficiente correlación entre P.L. y C.T. ....</i>	<b>84</b>
<i>Tabla 7.15 Análisis descriptivo de dimensiones R.P. y P.T. ....</i>	<b>85</b>
<i>Tabla 7.16 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones .....</i>	<b>86</b>
<i>Tabla 7.17 Correlación Rho de Spearman entre R.P. y P.T. ....</i>	<b>87</b>
<i>Tabla 7.18 Escalas coeficiente correlación entre R.P. y P.T.....</i>	<b>87</b>
<i>Tabla 7.19 Análisis descriptivo participación en el trabajo y antigüedad .....</i>	<b>88</b>
<i>Tabla 7.20 Resultados de prueba de normalidad a dimensiones .....</i>	<b>89</b>
<i>Tabla 7.21 Correlación Rho de Spearman antigüedad y P.T. ....</i>	<b>90</b>
<i>Tabla 7.22 Escalas coeficiente correlación entre antigüedad y P.T. ....</i>	<b>90</b>
<i>Tabla 7.23 Estadístico descriptivo ajuste interpersonal en el trabajo .....</i>	<b>91</b>
<i>Tabla 7.24 Estadístico descriptivo prosperidad laboral .....</i>	<b>92</b>
<i>Tabla 7.25 Estadístico descriptivo competencia en el trabajo .....</i>	<b>93</b>
<i>Tabla 7.26 Estadístico descriptivo reconocimiento percibido.....</i>	<b>94</b>
<i>Tabla 7.27 Estadístico descriptivo deseo de participación en el trabajo .....</i>	<b>95</b>
<i>Tabla 7.28 Estadístico descriptivo bienestar psicológico en el trabajo.....</i>	<b>95</b>
<i>Gráfica 7.1 Histograma valor promedio de respuestas.....</i>	<b>96</b>
<i>Tabla 7.29 Alfa de Cronbach cuestionario.....</i>	<b>97</b>

**Tabla 7.30 Estadísticas de fiabilidad del estudio ..... 97**

**Tabla 7.31 Determinación del nivel de BPT ..... 98**

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**Investigación del bienestar en los choferes del transporte público.**

Este cuestionario es totalmente confidencial, y cuya información estrictamente tendrá un uso de investigación. Motivo por el cuál le solicitamos de la manera más atenta conteste con su opinión sobre cada uno de los enunciados, conforme a su experiencia en la organización.

**Datos Generales**

Sexo:		Edad:	
Estado civil:		Cantidad de hijos:	
Antigüedad en la organización:		Nivel máximo de estudios:	
Tipo de afiliación sindical:		Trabaja en taxi o autobus:	

- I. A continuación marque del 0 al 5 como percibe los siguientes aspectos de su trabajo. Considere su percepción en la últimas cuatro semanas:

	0	1	2	3	4	5
1. Valoro a la gente con la que trabajo						
2. Encuentro mi trabajo emocionante						
3. Sé que soy capaz de realizar mi trabajo						
4. Percibo que mi trabajo es reconocido						
5. Quiero tener iniciativa en mi trabajo						
6. Disfruto trabajar con la gente de mi trabajo						
7. Me gusta mi trabajo						

8. Me percibo confiado en mi trabajo						
9. Percibo que los esfuerzos que realizo son apreciados						
10. Cuido del buen funcionamiento de mi organización						
11. Me llevo bien con la gente de mi trabajo						
12. Estoy orgulloso del trabajo que tengo						
13. Me percibo efectivo y competente en mi trabajo						
14. Sé que la gente cree en los proyectos o tareas que realizo						
15. Me gusta asumir retos en mi trabajo						
16. Tengo una relación de confianza con la gente que trabajo						
17. Mi trabajo tiene sentido						
18. Tengo claro las actividades de mi trabajo						
19. Percibo que la gente con la que trabajo reconoce mis habilidades						
20. Quiero contribuir a lograr las metas de mi organización						
21. Percibo que la gente con la que trabajo me acepta como soy						
22. Tengo un gran sentido de realización en mi trabajo						
23. Conozco lo que valgo como trabajador						
24. Me percibo pleno e identificado en esta organización						
25. Quiero participar en mi organización más allá de mis deberes laborales						

Muchas gracias por su aportación, ¿le gustaría hacer algún comentario adicional?

---



---



---