

Influencia de la compatibilidad ambiental en la satisfacción laboral.

Influence of environmental compatibility on job satisfaction

Lizette Valdivia López¹, ORCID: 0000-0002-8499-9784

Joel Martínez-Soto¹, ORCID: 0000-0002-9418-9726

¹Universidad de Guanajuato

Resumen

A la fecha muy poco se sabe sobre los aspectos psicoambientales que inciden en la satisfacción laboral. El objetivo del presente estudio consiste en conocer el impacto directo e indirecto de la compatibilidad y preferencia ambiental sobre la satisfacción laboral en personal administrativo ($n=97$; 64.9% varones; promedio de edad = 37.69 años, $DE = 9.07$) de una empresa municipal de agua potable y alcantarillado. La compatibilidad y preferencia ambiental se evaluaron mediante la Escala de Percepción de Restauración Ambiental Revisada y la satisfacción laboral con la Escala de Satisfacción Laboral S21/26. Independientemente de la edad, el sexo y la escolaridad, los resultados evidenciaron que la compatibilidad y preferencia ambiental predicen significativa y positivamente las dimensiones de la satisfacción laboral. Pruebas de mediación señalan que la preferencia ambiental media la relación entre la compatibilidad ambiental y las dimensiones de satisfacción laboral intrínseca y de remuneración y prestaciones, explicando cada modelo un 14 y 22% de varianza respectivamente, evidenciando con ello la importancia de tomar en cuenta las necesidades ambientales de las personas para la promoción de la satisfacción laboral.

Palabras clave: compatibilidad ambiental, preferencia ambiental, satisfacción laboral, personal administrativo.

Abstract

Very little is known about the psycho-environmental aspects that affect job satisfaction. This study aims to examine the direct and indirect impact of compatibility and environmental preference in job satisfaction. All the participants were members of the administrative staff of a municipal water and sewerage company ($n = 97$; 64.9% men; age $M = 37.69$ years, $SD = 9.07$). Compatibility and environmental preference were assessed using the Revised Environmental Restoration Perception Scale. Job satisfaction was measured with the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire. Regardless of age, sex and schooling, the results showed that environmental compatibility and preference significantly and positively predict the dimensions of job satisfaction. The test of mediation indicated that the environmental preference variable mediated the relationship between environmental compatibility and the dimensions of intrinsic job satisfaction, remuneration, and benefits, each model explained by a variance of 14 and 22% respectively. Overall, the results show the importance of taking into account people's environmental needs to foster job satisfaction.

Key words: compatibility, environmental preference, job satisfaction, administrative staff.

Recibido: 2 de agosto de 2019/ Aceptado: 17 de febrero de 2020

Correspondencia: : Dr. Joel Martínez-Soto, Universidad de Guanajuato, División de Ciencias de la Salud, Departamento de Psicología, Campus León. Dirección Blvd. Puente Milenio No. 1001, Fracción del Predio San Carlos, C.P. 37670; León, Guanajuato, México. E mail: masjmx@yahoo.com.mx.

México es uno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico que más horas de trabajo por persona invierte a la semana; contrariamente cuenta con una menor tasa de productividad y mayores índices de estrés laboral con un 43 % de la población aquejada por dicho malestar (Villavicencio-Ayub, 2019).

Comparado con otras actividades laborales, el personal administrativo suele experimentar altos niveles de estrés asociado a bajos niveles de remuneración económica, sobrecarga de trabajo, diversificación de tareas, presión de tiempo y bajos niveles de autonomía (Nadesha, 2009).

El estrés laboral, factor precursor de la insatisfacción laboral (De Simone, Cicotto & Lampis, 2016), acontece ante situaciones y demandas que son incompatibles con las necesidades de las personas (Han, Shim & Choi, 2018). Sus efectos en la salud se traducen en angustia, irritabilidad, cansancio, depresión, incapacidad de concentración y de toma de decisiones, así como también en problemas de sueño y de poco disfrute del trabajo (Pinet & Montufar, 2017). Altos niveles de estrés laboral se asocian también a una mayor rotación laboral (Fairbrother & Warn, 2003).

La satisfacción laboral, como estado evaluativo que expresa satisfacción y sentimientos positivos hacia el trabajo (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), es un constructo multidimensional en el que influyen una multitud de factores o facetas, no todas ellas de la misma relevancia. Comprende una serie de actitudes globales y específicas hacia el trabajo, el ambiente social y la cultura organizacional (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Las primeras investigaciones sobre satisfacción laboral consideraban el impacto de las variables sociodemográficas en dicho fenómeno (Lawler & Porter, 1967). Estudios subsecuentes analizaban la influencia de variables conductuales (Hackman & Lawler, 1971), intraindividuales (Judge, Heller & Mount, 2002) e interpersonales (Baruch, Wordsworth, Mills & Wright, 2016). Otros estudios daban un peso importante al rol de las necesidades intrínsecas y extrínsecas (Herzberg, 1966). Desde un punto de vista heurístico de análisis se han desarrollado modelos que adicional a las variables sociodemográficas y psicológicas han incluido aspectos administrativos y organizacionales (Izvercian, Potra & Ivascu, 2016), dejando sistemáticamente fuera el estudio de la influencia que tiene la percepción ambiental de los escenarios de trabajo en medidas de satisfacción laboral (Rioux & Pignault, 2013). En virtud de lo anterior, la presente investigación pretende documentar las influencias ambientales de un entorno de trabajo en la satisfacción laboral. Para dar cuenta de dichas influencias se discuten a continuación algunos antecedentes teóricos, conceptuales y empíricos provenientes de las teorías psico-organizacionales y psicoambientales del ajuste persona-ambiente (ajuste PA en adelante), analizándose el peso que estas tienen en la satisfacción laboral.

Aproximación organizacional del ajuste PA y su influencia en la satisfacción laboral

Desde el ámbito organizacional, un contexto alude a un conjunto de estímulos situacionales o ambientales que inciden en los actores focales y que se ubican en diferentes niveles de análisis (Mowday & Sutton, 1993), proporcionando límites y oportunidades que afectan la ocurrencia y significado del comportamiento organizacional (Johns, 2006). En psicología organizacional, el ajuste PA se define en términos del grado por el cual un individuo y los atributos organizacionales son compatibles (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Las teorías organizacionales sobre el ajuste PA se basan en tres principios, a saber: a) el ajuste ante el ambiente organizacional es un predictor del desempeño individual; b) un ajuste es óptimo cuando los atributos personales (e. g. necesidades, valores y demandas) y ambientales (vistos aquí como suministros, valores y demandas organizacionales) son compatibles. Finalmente, se considera que c) las discrepancias entre los atributos personales y ambientales tienden a generar malestar en aquellos escenarios que ofrezcan menos o incluso más de lo que las personas necesitan (van Viannen, 2018). Dentro del ámbito organizacional, el concepto de ajuste PA incluye el ajuste del tipo vocacional, organizacional, laboral, grupal y de supervisión (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005).

Algunos aspectos organizacionales desequilibrantes (e. g. ambigüedad de roles, sobrecarga de trabajo) tienen una relación negativa en las actitudes hacia el entorno laboral (Kristof-Brown et al., 2005). Contrariamente, tanto el ajuste grupal y de relación con el supervisor se asocian positivamente con la satisfacción laboral (Kristof-Brown et al., 2005). En general, en la explicación de la compatibilidad de los individuos con su entorno laboral y sus efectos en la satisfacción laboral, las tipologías de clasificación de ajuste parten de una aproximación multidimensional que incorpora aspectos individuales, sociales y culturales del escenario laboral, subestimando la dimensión física del escenario laboral donde precisamente ocurren las transacciones persona-ambiente (Clitheroe, Stokols & Zmuidzinas, 1998).

Aproximación psicoambiental del ajuste PA y su influencia en la satisfacción laboral

En la esfera psicoambiental, un contexto representa una serie de aspectos personales, físicos y sociales del ambiente, así como también un arreglo interrelacionado de escenarios de conducta y situaciones en donde la percepción de las cualidades objetivas y percibidas (relativamente estables) del entorno físico pueden tener un impacto a nivel individual, grupal u organizacional (Clitheroe et al., 1998). Desde esta aproximación, el ajuste PA se define en términos de una orientación cognitiva que enfatiza al concepto de compatibilidad ambiental, en términos del ajuste entre las inclinaciones y los propósitos personales que propicia el ambiente físico y las limitaciones que dicho escenario ofrece para la acción (Herzog, Hayes, Applin & Weatherly, 2009). A diferencia de la aproximación organizacional sobre ajuste PA, la perspectiva psicoambiental distingue una serie de situaciones que hacen del ambiente físico un escenario no compatible con las necesidades de las personas (e. g. falta de legibilidad, control sobre el ambiente, sentirse engañado por el lugar, niveles altos de complejidad y peligro) propiciando con ello una serie de conflictos entre lo que las situaciones demandan y las propias habilidades o capacidades para desempeñarse en dicho lugar (Kaplan, 1983). Contrariamente a lo anterior, los estudios sobre percepción de restauración ambiental señalan que los escenarios altamente compatibles con las necesidades de las personas tienden a proporcionar un alivio importante para la mitigación del estrés y la reducción de la fatiga mental (Martínez-Soto & Montero, 2010).

En la relación sobre compatibilidad ambiental y satisfacción laboral, Lee y Brand (2005) refieren que una sensación de ajuste sobre el lugar y la facilidad de acceso a espacios laborales para socializar impactan positivamente en la cohesión con los compañeros de trabajo y en la satisfacción laboral. Windlinger (2008) señala que las cualidades percibidas del diseño de las oficinas tienen efectos indirectos en el desempeño laboral, siendo la satisfacción laboral y el control percibido sobre el ambiente físico variables que median la relación ambiente-desempeño laboral. Danielsson y Bodin (2008) documentan que diversas tipologías de oficinas pueden tener efectos diferenciales en el liderazgo, cooperación y metas de trabajo, siendo las oficinas del tipo flexibles aquellas que generan mayor bienestar y satisfacción laboral. Basados en la noción de que el diseño del entorno laboral puede ser representativo de la cultura organizacional de una empresa, McElroy y Morrow (2010) dan cuenta de la influencia de las modificaciones del diseño de oficinas en las actitudes hacia el trabajo, la organización y los compañeros de trabajo. Soriano, Kozusznik, Peiró y Mateo (2018) analizan el impacto de las oficinas compatibles vs. no compatibles con productividad en indicadores de bienestar, asociados con una sensación de valía personal y de afecto positivo. Aunque existen investigaciones que dan cuenta de los efectos directos de la evaluación de las características físicas del ambiente en la satisfacción laboral (Veitch, Charles, Farley & Newsham, 2007; Zerella, von Treuer & Albrecht, 2017), otras refieren que las reacciones de agrado o desagrado hacia el entorno físico median la relación entre la valoración de las condiciones físico-ambientales (e.g. ajuste PA) y las variables relevantes del bienestar organizacional (e.g. compromiso organizacional, ausentismo, satisfacción laboral) (Carlopio, 1996; Wells, 2000).

Preferencia ambiental y satisfacción laboral

En el dominio psicoambiental, la preferencia ambiental puede ser definida en términos afectivos (de agrado hacia el ambiente; Van Den Berg, Koole, & Van Der Wulp, 2003) y cognitivos (Kaplan & Kaplan, 1989). En su estimación confluyen una serie de aspectos dinámicos y cambiantes (e.g. edad, género, cultura, personalidad, emoción y cognición ambiental) que permiten al individuo evaluar de manera espontánea y automática (intuitiva) la manera en que un ambiente puede ser abordado o evitado (Kaplan, 1987). La preferencia por el ambiente contempla también una serie de valoraciones subjetivas relacionadas con la identidad y apego por el lugar (Drosletis & Vignoles, 2010). Rioux y Pignoult (2013) en su investigación sobre apego al lugar de trabajo, apropiación del espacio y satisfacción laboral, documentan que el apego al lugar de trabajo tiene una asociación importante en la predicción de la satisfacción laboral. En el contexto laboral, el concepto de preferencia ambiental suele relacionarse con la satisfacción con el ambiente físico de trabajo (Van der Voordt, 2004). Considerando que las características ambientales de los escenarios de trabajo pueden influir en las preferencias y necesidades de las personas y éstas a su vez en la satisfacción laboral, Budie, Appel-Meulenbroek, Kemperman y Weijs-Perree (2019) refieren que las necesidades estéticas de agrado por lugar de trabajo median la relación entre el uso de los espacios y la satisfacción laboral (en cuanto a la dimensión física).

Respecto a algunos determinantes sociodemográficos de la satisfacción laboral, existen algunas investigaciones que señalan que son las mujeres quienes otorgan un mayor peso a las condiciones laborales en contraste con los varones (Kim, 2005; Sloane & Williams, 2000). Respecto al nivel educativo, son las personas con mayor nivel de educación formal las que en general tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción laboral (Fabra & Camisón, 2009). En lo referente a la edad, algunas investigaciones sugieren que la satisfacción laboral tiende a incrementarse con la edad (Ng & Feldman, 2010; Rhodes, 1983) y que esta también depende de variables socio profesionales como la antigüedad laboral, en donde paradójicamente, a mayor antigüedad en el puesto, menor satisfacción laboral (Dobrow-Riza, Ganzach, & Liu, 2016). En general, poco se conoce sobre la influencia de estos determinantes en la satisfacción ambiental de un escenario laboral (Bilgic, 1998).

Tomando en cuenta los antecedentes sobre las teorías organizacionales y psicoambientales de ajuste PA y su influencia en la satisfacción laboral, el objetivo de la presente investigación consiste en conocer el impacto directo e indirecto de la compatibilidad y preferencia ambiental sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de una empresa municipal de agua potable y alcantarillado. Nuestras hipótesis señalan que las influencias ambientales de la compatibilidad ambiental laboral tendrán un peso positivo y significativo en la satisfacción laboral (van Viannen, 2018; Veitch et al., 2007; Zerella et al., 2017). Siguiendo los hallazgos de investigaciones previas donde se considera que la percepción de las características ambientales de los espacios de trabajo pueden influir en las preferencias ambientales de las personas y que estas a su vez repercuten en la satisfacción laboral (Budie et al., 2019), en el presente trabajo se plantea que la compatibilidad ambiental tendrá un efecto indirecto en la satisfacción laboral, siendo la preferencia ambiental una variable mediadora de la relación compatibilidad y satisfacción laboral (Carlopio, 1996; Wells, 2000). Asimismo, se analiza la posible influencia de las variables sociodemográficas sexo, escolaridad y antigüedad laboral en la compatibilidad y satisfacción laboral.

MÉTODO

Diseño de la investigación.

Diseño no experimental, transversal y explicativo.

Participantes.

La muestra estuvo compuesta por personal administrativo de una empresa de servicios de agua potable de la ciudad de León, Guanajuato, Méx., quienes a su vez fueron seleccionados a través

de un muestreo no probabilístico intencional con el consentimiento de la empresa para realizar una investigación mediante encuestas.

Instrumentos

Se emplearon las dimensiones Compatibilidad (5 ítems, $\alpha = 0.89$; e.g. "Es fácil hacer lo que yo quiero en este lugar") y Preferencia Ambiental (2 ítems, e.g. "Me gusta este lugar") de la Escala de Percepción de Restauración Ambiental Revisada (EPRA-R, Martínez-Soto & Montero, 2008). El instrumento ofrece 11 opciones de respuesta (0 = Nada, no aplica a su experiencia/percepción de lugar hasta 10 = Completamente aplica a su experiencia/percepción del lugar trabajo). Rangos de respuesta escalares de 0 - 3.9 significan bajas puntuaciones de compatibilidad y preferencia ambiental, rangos de 4.0 a 6.9 moderadas puntuaciones y de 7.0 a 10.0 altas puntuaciones.

La evaluación de la satisfacción laboral se realizó mediante el empleo de la versión española de la Escala de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá et al., 1990), instrumento de opción de respuesta dicotómica adaptado a un formato tipo Likert para el presente estudio. Dicho cuestionario cuenta con antecedentes de aplicación en muestras latinoamericanas (Domínguez, Calderón y Arrollo, 2016; Franco, 2006). El cuestionario se conforma por cinco dimensiones a saber: 1) Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización (8 reactivos, $\alpha = 0.94$; e.g. "Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes"), 2) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (6 reactivos, $\alpha = 0.89$; e.g. "Mi salario me satisface"), 3) Satisfacción intrínseca con el trabajo (4 reactivos, $\alpha = 0.87$; e.g. "Me gusta mi trabajo"), 4) Satisfacción con el ambiente físico de trabajo (4 reactivos $\alpha = 0.85$; e.g. "La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas") y 5) Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo (2 reactivos $\alpha = 0.83$; e.g. "Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen"). Las opciones de respuesta van desde 1= completamente en desacuerdo hasta 6= completamente de acuerdo. Rangos de puntuaciones escalares promedio de 1 a 2.5 representan niveles de satisfacción laboral bajas o desfavorables, mientras que rangos escalares de 2.6 a 4.4 son considerados moderados y puntuaciones de 4.5 a 6 representan altos valores de satisfacción laboral.

Procedimiento

La aplicación fue individual en los espacios de trabajo del personal administrativo. Las encuestas se realizaron en las oficinas de la empresa en cuestión, en horario vespertino, en condiciones de iluminación y sonorización adecuadas para la aplicación de los instrumentos. Con la autorización, se hacía entrega del instrumento con las instrucciones generales y particulares de las escalas. El tiempo aproximado para la aplicación fue de 10 minutos en promedio.

Consideraciones éticas

El presente estudio se realizó bajo el consentimiento verbal de los participantes, previa autorización de los directivos y del personal de recursos humanos de la empresa, garantizando su anonimato y participación voluntaria sin la obtención de algún ningún tipo de compensación económica (APA, 2017). Un asistente de investigación con experiencia previa en aplicación de baterías psicológicas y en técnicas de entrevista proporcionó la información sobre los objetivos del estudio, garantizando que la información obtenida sería anónima, confidencial y tratada con fines estadísticos y de investigación. El presente estudio cumple con los criterios de una investigación que causa poca o ninguna molestia y estrés o de riesgo mínimo (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS], 2016).

Análisis de datos

Se hizo uso de estadística descriptiva y no paramétrica dado el establecimiento de no normalidad previa de los datos.

Los análisis exploratorios de las relaciones entre las variables sociodemográficas frente a los indicadores de satisfacción ambiental y laboral fueron estimados mediante la correlación r_s de Spearman, mientras que la variable sexo se analizó mediante la U de Mann Whitney. Se llevaron a cabo análisis de regresión simple y múltiple para conocer la influencia de las dimensiones psicoambientales de compatibilidad y preferencia ambiental en las dimensiones de satisfacción laboral. Análisis de regresión lineal jerárquica se emplearon para probar la influencia mediacional de la preferencia ambiental por el lugar de trabajo frente a la relación de compatibilidad y satisfacción laboral. De acuerdo con Baron y Kenny (1986), un análisis de mediación involucra tres ecuaciones de regresión lineal, siendo las primeras dos del tipo regresión simple y la última múltiple. El primer paso de dicho análisis implica corroborar que la variable independiente (compatibilidad ambiental) afecte a la dependiente (dimensiones de la satisfacción laboral). En el siguiente paso, la variable independiente (compatibilidad ambiental) debe afectar a la variable propuesta como mediadora (preferencia ambiental). En el tercer paso, la variable dependiente (dimensiones de satisfacción laboral) se utiliza como variable criterio en un análisis de regresión múltiple, tomando en cuenta a la variable propuesta como mediadora (preferencia ambiental) y a la variable independiente (compatibilidad ambiental) como predictor. Una validación de una mediación completa requiere que por una parte la variable mediadora afecte significativamente a la variable dependiente y el efecto de la variable independiente sobre la dependiente se reduzca en la tercera regresión al compararse con su efecto sobre la variable dependiente resultante del primer análisis, en donde no se había incorporado la variable mediadora.

RESULTADOS

Se contó con una muestra final de 97 adultos (rango edad 21-64 años, $M = 37.69$; $DE = 9.07$; 64.9% varones). Un 15.5% contaban con estudios de preparatoria o bachillerato, 21.6% cursaron alguna carrera técnica, 49.5% licenciatura y un 13.4% tenían estudios de posgrado. La media de antigüedad laboral fue de 120 meses (10 años).

Como puede observarse en la Tabla 1, existe por lo general valores promedios altos y moderados para las variables ambientales y organizacionales relacionadas con el contexto laboral. Análisis de correlación posteriores refieren que no hay asociación entre la antigüedad laboral, edad y escolaridad con las dimensiones ambientales y organizacionales.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de las dimensiones psicoambientales y organizacionales de satisfacción laboral.

	Dimensiones	M	DE
1.	CA	7.55	1.48
2.	PA	8.44	1.82
3.	SSPO	4.81	0.94
4.	SRP	4.34	1.01
5.	SIT	5.13	0.78
6.	SAFT	4.85	0.98
7.	SCP	4.78	1.14

Nota: 1-2 son dimensiones psicoambientales, 3-7 dimensiones organizacionales de la satisfacción laboral. CA = Compatibilidad ambiental, PA= preferencia ambiental, SSPO = Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, SRP = Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, SIT= Satisfacción intrínseca con el trabajo, SAFT = Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, SPT = Satisfacción con la cantidad de producción.

Análisis de comparación entre grupos revelan que no hay diferencias estadísticamente significativas entre la variable sexo con respecto a las variables de compatibilidad, preferencia ambiental y las dimensiones de satisfacción laboral (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Resultados de la prueba de U de Mann–Whitney de comparación de las variables de compatibilidad, preferencia ambiental y satisfacción laboral en hombres (M) y mujeres (F).

Dimensión	Sexo	Md	U Mann-Whitney	p
CA	M	7.80	971.50	.61
	F	7.60		
PA	M	9.00	1009.00	.82
	F	9.00		
SSPO	M	5.00	1011.50	.92
	F	4.75		
SRP	M	4.41	998.00	.58
	F	4.16		
SIT	M	5.25	994.50	.82
	F	5.25		
SAFT	M	5.00	1012.00	.74
	F	4.87		
SPT	M	5.00	1029.00	.95
	F	5.00		

Nota: CA = Compatibilidad ambiental, PA= preferencia ambiental, SSPO = Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, SRP = Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, SIT= Satisfacción intrínseca con el trabajo, SAFT = Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, SPT = Satisfacción con la cantidad de producción.

Análisis de regresión simple fueron calculados para predecir la satisfacción laboral basados en la compatibilidad ambiental. Como puede observarse en la Tabla 3, se encuentran ecuaciones significativas de regresión simple en donde la compatibilidad predice positivamente todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Se identifican en este análisis a las variables de satisfacción con la remuneración y satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo como dos de las dimensiones de satisfacción laboral, con mayor peso predictivo con respecto a la compatibilidad ambiental, con 12% de varianza para cada una.

Tabla 3.

Análisis de regresión simple de los efectos de la compatibilidad ambiental en las dimensiones de la satisfacción laboral.

Predictor	Variable F criterio	F	R2	ΔR^2	B	Error estándar	β	p
	SSPO	10.12 (1,90)	.10	.09	1.86	.58	.31	.05

Continuación tabla 3.

	SRP	13.39 (1,92)	.12	.11	.24	.06	.35	.00
Compatibilidad ambiental	SIT	9.89 (1,90)	.09	.08	1.64	.52	.31	.05
	SAFT	4.01 (1, 91)	.04	.03	1.22	.61	.20	.05
	SCP	12.45 (1,91)	.12	.11	2.28	.64	.34	.05

Nota: SSPO = Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, SRP = Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, SIT= Satisfacción intrínseca con el trabajo, SAFT = Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, SCP = Satisfacción con la cantidad de producción.

La Tabla 4 evidencia una serie de ecuaciones de regresión simple, significativas y positivas del impacto de la preferencia ambiental en las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo las dimensiones de satisfacción con las remuneraciones y las prestaciones y la satisfacción intrínseca las que mayor peso tienen con respecto a la preferencia ambiental con un 22 y 15 % de varianza respectivamente.

Tabla 4.

Análisis de regresión simple de los efectos de la preferencia ambiental en las dimensiones de la satisfacción laboral.

Predictor	Variable criterio	F	R ²	ΔR ²	B	Error estándar	β	p
	SSPO	11.29 (1,90)	.11	.10	.01	.00	.33	.05
	SRP	26.41 (1,92)	.22	.21	.01	.00	.47	.00
Preferencia ambiental	SIT	17.06 (1,90)	.15	.15	.12	.030	.39	.00
	SAFT	7.03 (1, 91)	.07	.06	.09	.03	.26	.05
	SCP	8.31 (1,91)	.08	.07	.11	.03	.28	.05

Nota: SSPO = Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, SRP = Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, SIT= Satisfacción intrínseca con el trabajo, SAFT = Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, SCP = Satisfacción con la cantidad de producción.

Para explicar los efectos conjuntos de las variables de compatibilidad y preferencia ambiental sobre las cinco dimensiones de satisfacción laboral, se llevaron a cabo una serie de análisis de mediación. En dichos análisis se probó un modelo en donde la preferencia ambiental actuó como variable mediadora de la relación compatibilidad (variable independiente) y satisfacción laboral (variable dependiente).

La Tabla 3 evidencia el cumplimiento del primer requisito de la mediación, es decir la existencia de efectos significativos entre la variable independiente con la dependiente (regresión 1) (Baron & Kenny, 1986).

Tabla 5.

Preferencia ambiental como mediador de la asociación entre la compatibilidad ambiental y la satisfacción intrínseca con el trabajo.

Variable	Paso 1				Paso 2			
	B	Error estándar	β	p	B	Error estándar	β	p
Compatibilidad	1.64	.52	.31	.05	.54	.65	.10	.40
Preferencia ambiental					.10	0.3	.33	.05
ΔR^2	.08				.14			

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, se observa una relación entre la compatibilidad y la preferencia ambiental (variable mediadora) $F(1, 92) = 59.30$ ($p < .00$, $R^2 = .39$) (regresión 2). Esta evidencia se consideró también en los siguientes análisis de mediación. Con estos antecedentes se realizaron una serie de cinco modelos de mediación. A través de los análisis de regresión jerárquica se encontraron decrementos y pérdidas de significancia estadística en el coeficiente de regresión β de la variable compatibilidad ambiental respecto a las dimensiones de satisfacción laboral: satisfacción con la remuneración, prestaciones y satisfacción intrínseca considerando el ingreso de la variable mediadora preferencia ambiental, indicando con ellos un proceso de mediación completa (Preacher & Hayes, 2004) (ver Tablas 5 y 6). Los modelos de mediación con la variable de preferencia ambiental explican el 14% de la varianza para el caso de la satisfacción intrínseca y un 22 % para la satisfacción con la remuneración y prestaciones. Finalmente, no hay evidencias de mediación de la variable preferencia ambiental con respecto a la compatibilidad y su relación con las dimensiones de satisfacción laboral satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.

Tabla 6.

Preferencia ambiental como mediador de la asociación entre la compatibilidad ambiental y satisfacción con la remuneración y prestaciones.

Variable	Paso 1				Paso 2			
	B	Error estándar	β	p	B	Error estándar	β	p
Compatibilidad	.24	.06	.35	.00	.06	.08	.10	.39
Preferencia ambiental					.01	.00	.41	.05
ΔR^2	.12				.22			

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio consistió en conocer el impacto directo e indirecto de la compatibilidad y preferencia ambiental sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de una empresa municipal de agua potable y alcantarillado. Se planteó que la compatibilidad ambiental tendría un efecto directo en la satisfacción laboral y que este efecto estaría mediado por la preferencia ambiental. Asimismo, se analizó la influencia de las variables sociodemográficas en dichas variables.

Los puntajes obtenidos en las subescalas psicoambientales y organizacionales de la satisfacción laboral ofrecieron puntuaciones que sugieren niveles moderados y altos de satisfacción ambiental y laboral con el entorno de trabajo administrativo. Por otra parte, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas en las dimensiones organizacionales de satisfacción laboral respecto al sexo, escolaridad y antigüedad laboral, lo que difiere de investigaciones previas (Dobrow Riza et al., 2016; Fabra & Camisón, 2009; Kim, 2005; Ng & Feldman, 2010; Ross & Reskin, 1992; Sloane & Williams, 2000; Sundstrom, 1986). De la misma forma, la compatibilidad y preferencia ambiental del entorno de trabajo fue igual tanto para los hombres como para las mujeres. Lo que contrasta también con el hecho de que en la investigación psicoambiental sobre preferencia ambiental, la percepción del ambiente puede variar en función del sexo (Hull & Stewart, 1995) y edad (Lyons, 1983). En estos resultados, una de las variables con mayor influencia pudo haber sido el nivel de escolaridad. En este sentido, debe tomarse en cuenta que la muestra estudiada en su mayoría presentaba altos niveles de escolaridad, lo cual se asocia con una mayor satisfacción laboral (Rioux & Pignault, 2013) y actitudes ambientales más favorables (Balling & Falk, 1982).

Como fue planteado en las aproximaciones contextuales de las teorías de ajuste PA proveniente del ámbito psico-organizacional (Johns, 2006) y psicoambiental (Clitheroe et al., 1998) se observa que en efecto existen relaciones positivas y significativas entre la compatibilidad ambiental percibida del entorno laboral, con respecto a las dimensiones de la satisfacción con la supervisión y participación en la organización, con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca, con el ambiente físico y con la productividad. Lo anterior es congruente con hallazgos previos relacionados con la influencia de la compatibilidad ambiental respecto a variables individuales, sociales, culturales, organizacionales y económicas presentes de la satisfacción laboral (Danielsson & Bodin, 2008; Lee & Brand, 2005; McElroy & Morrow, 2010; Soriano, Kozusznik, Peiró, & Mateo, 2018; Windlinger, 2008). A diferencia de lo encontrado en la investigación sobre compatibilidad organizacional, donde el mayor peso predictivo en la satisfacción laboral lo tienen aspectos intergrupales y de relación con la supervisión (Kristof-Brown et al., 2005), en el presente estudio se encuentra que las variables de mayor peso frente a la satisfacción laboral tienen que ver con los aspectos económicos y de productividad, lo cual es coincidente con investigación previa en contexto mexicano (e.g. Sánchez, Carrillo y Uribe, 2017).

Por otra parte, se observaron efectos positivos y significativos entre la variable de preferencia ambiental con respecto a todas las dimensiones de la satisfacción laboral. Lo anterior es similar a lo documentado por Rioux y Pignault (2013) respecto a la importancia que tiene la valoración afectiva de un trabajo para la promoción de la satisfacción laboral.

En los análisis de mediación propuestos se identificó que la preferencia ambiental fungía como una variable a través de la cual la compatibilidad ambiental tenía una relación positiva tanto con la satisfacción laboral intrínseca como con la satisfacción con las remuneraciones y prestaciones, ello independientemente de las características sociodemográficas de la muestra. Lo anterior concuerda con estudios previos relacionados con la aproximación ajuste PA y de preferencia ambiental laboral donde se identifica que una valoración de las necesidades ambientales y su relación

con la satisfacción laboral está mediada por las reacciones de las personas hacia el ambiente físico (Budie et al., 2019; Carlopio, 1996; Wells, 2000).

Cabe señalar que a lo largo de los análisis referidos se observan bajas proporciones de varianza explicada (14-22 %). Si bien no es lo adecuado, puede ser razonable si se considera que el presente estudio: (a) no tiene la intención explicar la mayor variabilidad de la satisfacción laboral a partir de las variables propuestas, (b) plantea evaluar el peso predictivo de una variable poco conocida en las teorías organizacionales de ajuste PA como lo es la compatibilidad ambiental y su influencia en la satisfacción laboral, vía la preferencia ambiental.

Como limitaciones, se identificó una falta de correspondencia en el nivel de evaluación de los fenómenos a estudiar, pues mientras la compatibilidad y la preferencia ambiental son fenómenos individuales, la satisfacción laboral como variable criterio que se presentó aquí alude a un fenómeno que abarca más allá de lo individual (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Por tanto, se sugiere que futuras investigaciones cuenten con escalas dirigidas a evaluar los aspectos personales de la satisfacción laboral (Rioux & Pignault, 2013). Otra limitación es el hecho de tomar en cuenta las evaluaciones subjetivas del ambiente y no contar con registros e inventarios de diseño y funcionalidad del escenario laboral en cuestión (Budie et al., 2019). Posteriores investigaciones podrían hacer uso de diversos tipos de muestreo y representatividad temporal y espacial de los espacios laborales que permitan capturar la variabilidad de las exposiciones ambientales y sus efectos comportamentales de interés (Winkel, Saegert, & Evans, 2009). Finalmente, una aproximación más amplia sobre satisfacción laboral podría emplear medidas asociadas de bienestar laboral (Bowling, 2018).

Los hallazgos plantean que la compatibilidad ambiental implica también aspectos organizacionales y sociales inherentes al espacio físico que se evalúa (Herzog et al., 2009), concepción que es congruente con una perspectiva ecológica del estudio del comportamiento humano en escenarios laborales. Con ello se destaca que las dimensiones físicas y sociales del ambiente laboral tienen un peso importante en la satisfacción laboral y el bienestar de las personas (Moos, 1986).

Desde una perspectiva de la salud ocupacional, se desprende que la percepción de compatibilidad ambiental en un contexto laboral resulta ser una variable promisoría en los estudios recientes sobre recuperación del estrés en ambientes laborales (de Bloom, Kinnunen & Korpela, 2015; Korpela, De Bloom, & Kinnunen 2014). Nuestra investigación sitúa la posibilidad de promover el estudio sobre espacios laborales restauradores que fomenten la satisfacción laboral, tomando en cuenta la relevancia de la inclusión de variables ambientales asociadas al constructo de satisfacción laboral (Izvercian et al., 2016). Las teorías organizacionales de PA podrían enriquecerse a partir de la incorporación de una visión psicoambiental sobre el estudio de las necesidades y demandas que ofrece el entorno laboral y a partir de ello, contar con una mayor diversidad de opciones de intervención para promover el bienestar y salud ocupacional.

Referencias

- American Psychological Association (2017). *Ethical Principles of Psychologist and Code of Conduct*. Washington, D. C.: APA.
- Baruch, Y., Wordsworth, R., Mills, C. & Wright, S. (2016). Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 459-473. doi: 10.1080/1359432X.2015.1113168
- Balling, J.D. & Falk, J.H. (1982) Development of visual preference for natural environments. *Environment and Behavior*, 14, 5-28. <https://doi.org/10.1177/0013916582141001>
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1183
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557. <https://doi.org/10.1080/00223989809599287>

- Bowling, N. A. (2018). The social psychology of employee well-being: A needs-based perspective. En J. E. Maddux (Ed.), *Subjective well-being and life satisfaction* (pp. 272-289). New York: Routledge.
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A. & Weijts-Perree, M. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need-based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23, (1), 36-49. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Carlopio, J. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330-344.
- Clietheroe, C., Stokols, D. & Zmuidzinis, M. (1998). Conceptualizing the context of environment and behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 18, 103-112.
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. Ginebra: OPS y CIOMS.
- Danielsson, C. B. & Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40, 636-668.
- De Bloom, J., Kinnunen, U. & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 732-742. doi:10.1097/jom.0000000000000475
- De Simone, S., Cicotto, G. & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *European Review of Applied Psychology*, 66(2), 65-77. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.03.002>
- Dobrow-Riza, S., Ganzach, Y. & Liu, Y. (2016). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579. doi:10.1177/0149206315624962
- Domínguez, S., Calderón, G. y Arrollo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación*, 7, 51-67.
- Drosletis, O. & Vignoles, V. (2010). Towards an integrative model of place identification: dimensionality and predictors of intrapersonal-levels place preferences. *Journal of Environmental Psychology* 30, 23-34.
- Fabra, M. & Camisón, C. (2009). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. *Economic of Education Review*, 28, 600-610. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.12.002>
- Fairbrother K. & Warn J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8-21. <https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- Franco, E. (2006). *Relación de las variables sociodemográficas de la mujer con las variables de los factores de satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral, Universidad de San Luis Potosí, México,
- Hackman, J.R. & Lawler, E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Han, S.-L., Shim, H.-S. & Choi, W.J. (2018). The effect of emotional labor of college administrative service workers on job attitudes: Mediating effect of emotional labor on trust and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 9, 2473. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02473
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Herzog, T., Hayes, L., Applin, R. & Weatherly, A. (2009). Compatibility: An experimental demonstration. *Environment and Behavior*, 43, 90-105. https://scholarworks.gvsu.edu/psy_articles/49
- Hull, R.B. & Stewart, W.P. (1995). The landscape encountered and experienced while hiking. *Environment and Behaviour*, 27, 404-426. <https://doi.org/10.1177/0013916595273007>
- Izvercian, M., Potra, S. & Ivascu, L. (2016). Job satisfaction variables: A grounded theory approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.093>
- Johns G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386-408.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341-367. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989). *The experience of nature: A psychological perspective*. Cambridge: Cambridge University.
- Kaplan, S. (1983). A Model of person-environment compatibility. *Environment and Behavior*, 15(3), 311-332. doi:10.1177/0013916583153003

- Kaplan, S. (1987). Aesthetics affect and cognition: Environmental preference from an evolutionary perspective. *Environment and Behavior*, 19, 3-32. <https://doi.org/10.1177/0013916587191001>
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles*, 52, 667. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-3734-6>
- Korpela, K., De Bloom, J. & Kinnunen, U. (2014). From restorative environments to restoration in work. *Intelligent Buildings International*, 7, 215-223. <https://doi.org/10.1080/10937404.2016.1196155>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lawler, E.E. & Porter, L.W. (1967). The effect of performance on job satisfaction, industrial relations. *A Journal of Economy and Society*, 7, 20-28.
- Lee, S. Y. & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323-333. doi:10.1016/j.jenvp.2005.08.001
- Lyons, E. (1983). Demographic correlates of landscape preference. *Environment and Behavior*, 15(4), 487-511. doi:10.1177/0013916583154005
- Martínez-Soto, J. y Montero, M. (2008). *Percibiendo la escala de restauración (PRS): diferencias por edad y sexo en adolescentes y adultos mexicanos*. Recuperado de: http://www.edra.org/sites/default/files/publications/EDRA39-Soto_0.pdf
- Martínez-Soto, J. y Montero y López-Lena, M. (2010). Percepción de cualidades restauradoras y preferencia ambiental. *Revista Mexicana de Psicología*, 27, 183-190.
- McElroy, J.C. & Morrow, P.C. (2010). Employee reaction to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human Relations*, 63(5), 609e636. <http://dx.doi.org/10.1177/001872670>
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Marti, N., Sancemi, M.D., Oliver, A. y Tomas, J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12 (1/2), 25-39.
- Moos, R. H. (1986). Work as a human context. En M. S. Pallak & R. Perloff (Eds.), *Psychology and work: Productivity, change, and employment* (pp. 9-52). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mowday, R. T. & Sutton, R.I. (1993). Organizational behavior: linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229.
- Nadesha, D. (2009). *High levels of stress in public administration work*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/high-levels-of-stress-in-public-administration-work>
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Pinet, M. y Montúfar, B. (2017). Un estudio de caso sobre condiciones laborales y efectos psicosociales en el personal médico y de enfermería adscrito al servicio de urgencias. *Uaricha*, 14(33), 75-85.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004) SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Rioux, L. & Pignault, A. (2013). Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction. *Psychology*, 4(1), 39-65. doi:10.1174/217119713805088342
- Ross, C. E. & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21, 134-148. [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(92\)90012-6](https://doi.org/10.1016/0049-089X(92)90012-6)
- Sánchez, A., Carrillo, M. y Uribe, C. (2017). Sentido del trabajo: obreros en una empresa TIER 1 del sector autopartes. *Uaricha*, 14 (33), 39-52.
- Sloane, P.J. & Williams, H. (2000). Job satisfaction comparison earnings, and gender. *Labour*, 14, 473-502. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00142>
- Soriano, A., W. Kozusznik, M., Peiró, J. M. & Mateo, C. (2018). The role of employees' work patterns and office type fit (and misfit) in the relationships between employee well-being and performance. *Environment and Behavior*, 001391651879426. doi:10.1177/0013916518794260
- Sundstrom, E. (1986). *Workplaces: The psychology of the physical environment in offices and factories*. USA: Cambridge University Press.
- Van Den Berg, A.E., Koole, S. & Van Der Wulp, N. (2003). Environmental preference and restoration: (How) are they related? *Journal of Environmental Psychology* 23, 135-146.

- Van Der Voordt, T. J. M. (2004). Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 6(2), 133–148. doi:10.1108/14630010410812306
- Van Viannen, A. (2018). Person–environment fit: a review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Veitch, J. A., Charles, K. E., Farley, K. M. J. & Newsham, G. R. (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*, 27, 177–189. doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.04.002
- Villavicencio-Ayub, E. (2019). Trastornos psicossomáticos, emocionales y físicos, consecuencia de malas condiciones laborales. *Boletín UNAM-DGCS-295*. Recuperado de https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2019_295.html
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 20, 239–255.
- Windlinger, L. (2008). *Direct and mediated effects of office design on performance*. EFMC 2008 Conference Proceedings, Manchester.
- Winkel, G., Saegert, S. & Evans, G. W. (2009). An ecological perspective on theory, methods, and analysis in environmental psychology: Advances and challenges. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 318–328. doi:10.1016/j.jenvp.2009.0
- Zerella, S., von Treuer, K. & Albrecht, S. L. (2017). The influence of office layout features on employee perception of organizational culture. *Journal of Environmental Psychology*, 54, 1–10. doi:10.1016/j.jenvp.2017.08.004