

Efectos de la socialización organizacional, soledad subjetiva y autoeficacia sobre el bienestar

Effects of organizational socialization, subjective loneliness, and self-efficacy on well-being

Fabián-Martínez Carolina, García-Fernández Dulce María, Olmos-Hernández Diana Arisbeth, Ortiz-González José Luis, Palafox-López Paul Sebastián, Sánchez-Fuentes Madeline Zuleika y Espinoza-Romo Alejandra Viridiana

Universidad de Guanajuato

c.fabianmartinez@ugto.mx; dm.garciafernandez@ugto.mx; da.olmoshernandez@ugto.mx; il.ortizgonzalez@ugto.mx; ps.palafoxlopez@ugto.mx; mz.sanchezfuentes@ugto.mx; vespinoza@ugto.mx

Resumen

La Socialización organizacional, un proceso mediante el cual los individuos se adaptan a una cultura organizacional, y la soledad subjetiva, una sensación de aislamiento emocional, están interconectadas. La efectividad de la socialización organizacional puede mitigar la soledad subjetiva al promover la integración y el sentido de pertenencia en el entorno laboral. Una integración exitosa en la cultura organizacional puede proporcionar redes de apoyo social, reduciendo así la percepción de aislamiento. Además, la autoeficacia, la creencia en la propia capacidad para llevar a cabo acciones que produzcan resultados deseados, juega un papel crucial en este proceso. Los individuos con alta autoeficacia tienden a enfrentar los desafíos de la socialización organizacional con mayor confianza, lo que puede disminuir la experiencia de soledad subjetiva y mejorar el bienestar.

Palabras clave: Socialización organizacional, bienestar, autoeficacia, soledad subjetiva

Pearlman y Peplau (1981) definen la soledad como “la experiencia desagradable que se produce cuando la red de relaciones sociales es deficiente en aspectos importantes, ya sea cuantitativa o cualitativamente” (Jong Gierveld et al., 2006 p.485).

La percepción de soledad radica en su manera de expresión, ya que puede manifestarse de forma impuesta o elegida, esta última como búsqueda de aislamiento. Según Jong Gierveld et al., (2006) esta clasificación de la soledad puede denominarse como positiva (elegida) y negativa (impuesta), ya que la primera hace referencia al aislamiento voluntario, o privacidad, orientado a procesos de reflexión, mientras la segunda se refiere más a la falta de relaciones personales.

Para Lena y Sosa (2001), en la Psicología se pueden identificar tres características de este fenómeno: a) es multidimensional, debido a que involucra aspectos de la personalidad, interacción social así como habilidades sociales, b) como fenómeno subjetivo y potencialmente estresante el cual puede depender de la interpretación del sujeto ante situaciones o experiencias donde la carencia afectiva, social y/o física experimentada sea percibida como negativa, o bien, como una oportunidad, y c) secuencial, ya que su estudio puede verse como un proceso con antecedentes, manifestaciones y consecuencias, los cuales varían en intensidad y duración por medio de factores socio-culturales, físico-situacionales y de personalidad.

Otra de las variables independientes estudiadas en el proyecto fue la Socialización organizacional la cual Calderón-Mafud y Galán-Jiménez (2023) mencionan que es el proceso mediante el cual una persona se integra a la cultura de un entorno laboral, entendiendo cuáles son sus tareas, tomando parte en la jerarquía y asumiendo su rol dentro de la organización, eliminando el papel de la incertidumbre del proceso, una definición muy cercana a la original acuñada por Van Maanen y Schein (1978), la cual describían de manera similar, como un proceso en el cual las personas que entraban a un entorno laboral se familiarizaban y comprendían las tareas, así como las funciones y mecanismos que existían dentro de la organización, fungiendo un rol dentro de la misma. Todas estas definiciones ayudan en generar una mayor comprensión

de la variable, el cómo está constituida y que implica, sin embargo, según cual Calderón-Mafud y Galán-Jiménez (2023) la explicación que proponen Taormina y Bauer (2000) es más útil al explicar el porqué es importante explorarla, la explican de manera similar siendo la manera en que se aprende e internaliza la cultura laboral así como las reglas y normas, tanto explícitas como implícitas que puede llegar a tener un entorno organizacional, pero no se queda ahí, pues argumenta que el nivel de comprensión de la cultura organizacional influye de manera directa en el éxito que se puede llegar a tener en el mismo ámbito, así como en la realización de los objetivos profesionales. Nuevamente, según Calderón-Mafud y Galán-Jiménez (2023) mencionan que Taormina (1994;1997) presentó un paradigma de la Socialización organizacional, en el cual se ven descritas cuatro dimensiones que intervienen con dicho proceso, Taormina explica que estas no son independientes ni aisladas sino interdependientes. Estas cuatro dimensiones son Entrenamiento, Comprensión, Apoyo de los compañeros y Perspectivas de futuro.

Aunado a lo anterior, Santiago-Torner (2024) refiere que la autoeficacia es conocida por las habilidades individuales que se necesitan para generar resultados positivos u óptimos sin depender o verse afectado por factores externos, siendo un recurso personal incrementando si hay sensación de competencia en los individuos.

Este mismo autor, define la autoeficacia como

Un clima que se apoya en sentimientos de amistad, interés común y responsabilidad social regula las emociones y las impulsa en una clara dirección positiva, lo que nutre la identificación afectiva persona-organización y la motivación más íntima del empleado; además, ajusta e incrementa la autoeficacia laboral (p. 236).

Calderón, et al., (2017) refieren que el estrés laboral incluye aspectos como los individuales, organizacionales y económicos que pueden llegar a crear estados psicológicos específicos y notar una disminución en la autoeficacia de los colaboradores.

De aquí que no se habla a profundidad sobre la razón del abandono del empleo en México y los salarios respecto a las horas laboradas teniendo como efecto colateral el estrés laboral constante y deterioro de la salud física y mental.

Como consecuencia, si llegáramos a encontrar disminución del estrés constante y aumento de un clima solidario, esto mejoraría las relaciones en el área de trabajo aumentando sentimientos como el bienestar laboral y satisfacción en el colaborador.

El Bienestar laboral, desde el modelo propuesto por Blanch et al, (2010), se entiende como las experiencias de estar bien en el trabajo, en las que confluyen variables situacionales personales que pueden producir diversos efectos en el bienestar psicosocial y otros colaterales (Charria et al, 2022). El bienestar está integrado por diferentes áreas, según Hernández (2024), de las que destacamos la social, referida a las relaciones y el sentido de pertenencia de los colaboradores en el entorno laboral e involucra la calidad de las interacciones sociales, la colaboración y el trabajo en equipo, así como el apoyo y la inclusión en el lugar de trabajo; la emocional que implica que los colaboradores sepan reconocer y manejar sus emociones en el entorno laboral junto con el aspecto físico y ambiental que hacen referencia a la salud de colaboradores.

Estar bien como tal es un concepto altamente subjetivo, no obstante, para definir el bienestar han confluído términos como los de felicidad, satisfacción, optimismo, *flow* e incluso, salud mental positiva, o experiencia óptima (Calderón-Mafud et al, 2019 p. 89). Esto puede ayudarnos a ver cómo ha cambiado la percepción del trabajo como tal, ya que antiguamente podía parecer más un castigo o una imposición severa para las personas, sin poder llegar a considerarla como una posible actividad de disfrute, una fuente de desarrollo personal que puede generar estados emocionales positivos e incluso fungir como una red social de apoyo importante para las personas.

Actualmente, el bienestar es una de las variables más importantes para la investigación en psicología social y organizacional, con un papel fundamental al ser uno de los resultados más relevantes para las organizaciones, teniendo una relación muy estrecha con el liderazgo y los resultados positivos en los equipos de trabajo y la percepción del mercado laboral (Calderón-Mafud et al, 2019, p. 89).

De acuerdo con Calderón-Mafud et al, (2019), para que el bienestar pueda ser medido, debe estar laboralmente situado, es decir, debe mostrar sensibilidad a las características del ámbito del trabajo.

Blanch, et al., (2010) produjeron un cuestionario para medir el bienestar laboral general, en el que se incluye el bienestar psicosocial (integrado por las dimensiones de afectos, competencias y expectativas). De esta manera, puede decirse que el bienestar laboral es un estado o un resultado de las condiciones relacionadas al trabajo, la organización o el empleo, que al combinarse con los factores personales generan en los individuos un estado de bienestar en el trabajo (Calderón-Mafud et al, 2019, p. 90).

Con base en el planteamiento anterior, el objetivo del presente se centró en analizar el impacto de la de socialización organizacional, la soledad subjetiva y la autoeficacia sobre el bienestar laboral.

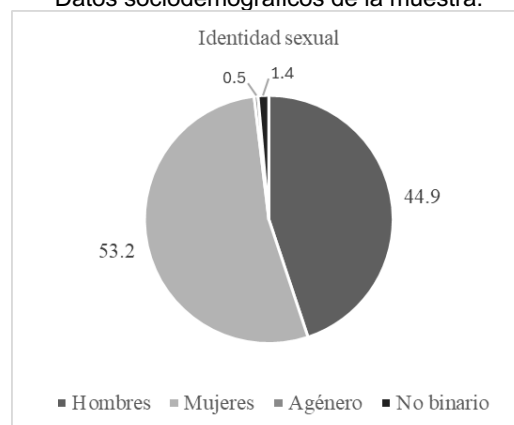
Método

Participantes

Se contó con la colaboración de 216 personas, de las cuales se presenta la información sociodemográfica a continuación:

Para la variable identidad sexual participaron 115 mujeres, 97 hombres, 1 persona agénero y 3 personas no binarias.

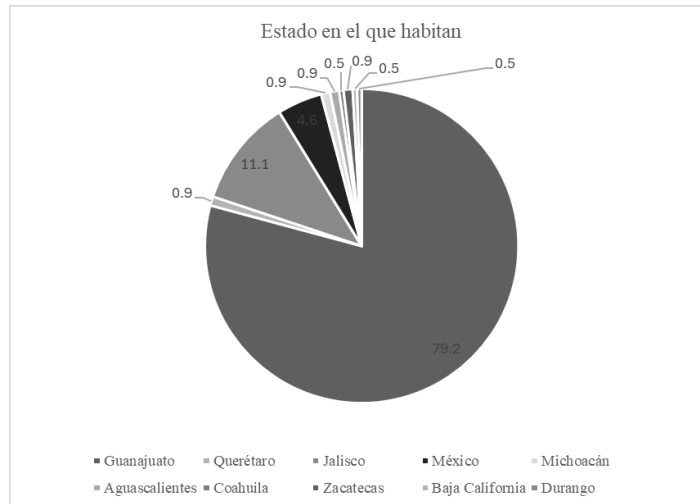
Figura 1
 Datos sociodemográficos de la muestra.



En cuanto a la variable correspondiente al estado en el que habitaban las personas al momento de la recolección de datos, 171 participantes habitan en el estado de Guanajuato que corresponde a la moda encontrada, el resto se dividen en ciertos estados como se representan en la siguiente figura.

Figura 2

Estados en los que habitan los participantes



Con respecto a la edad de las y los participantes se observa que hay una media de 31.18 años y una desviación estándar de 13.24 años. El gráfico con las frecuencias de las edades se presentan en la figura 3.

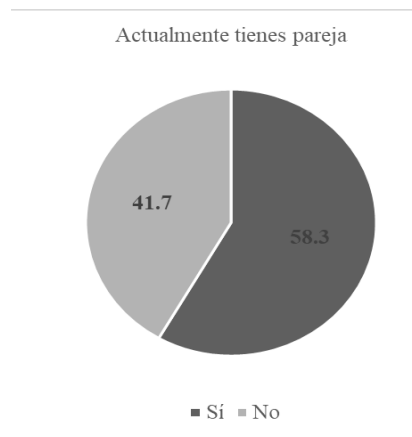
Figura 3



Sobre si las personas tenían pareja actual, 126 respondieron que sí y 90 respondieron que no, siendo los porcentajes 58.3% y 41.7% respectivamente, siendo la moda el sí contar con una pareja actual.

Figura 4

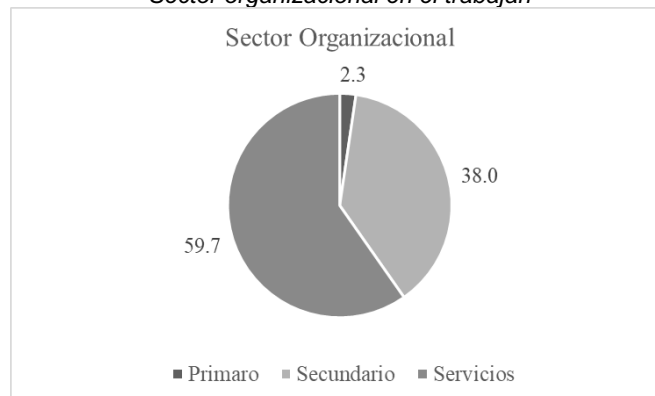
Tiene pareja los participantes



Además de lo anterior, se indagó sobre el sector organizacional al que pertenecían las y los participantes, de los cuales el 2.3% corresponde al sector primario, 38.0% al sector secundario y 59.7% al sector de los servicios.

Figura 5

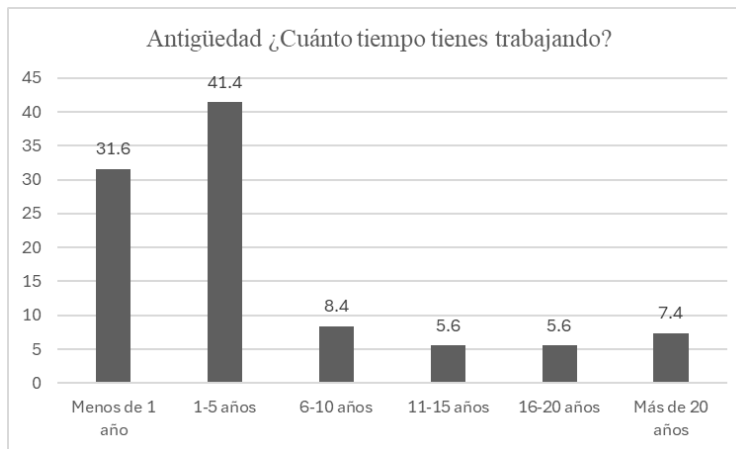
Sector organizacional en el trabajan



Con relación a la antigüedad de las y los participantes, se consideraron los rangos de menos de 1 año, de 1 a 5 años, de 6 a 10 años, de 11 a 15 años, de 16 a 20 años, y más de 20 años, se obtuvo una mediana de 2 que corresponde al grupo de 1 a 5 años, así como una mayor frecuencia en este mismo grupo.

Figura 6

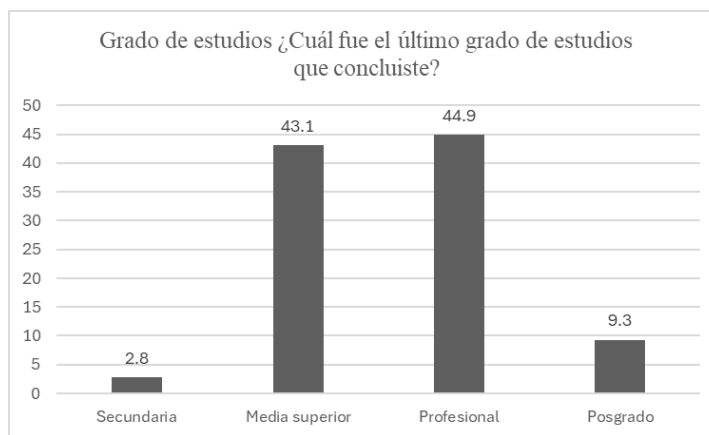
Antigüedad en el trabajo



Para el grado de estudios se preguntó sobre el último grado concluido y se consideraron los niveles de secundaria, media superior, profesional y posgrado donde se obtuvo una mediana de 4, indicando más presencia de personas con un título profesional.

Figura 7

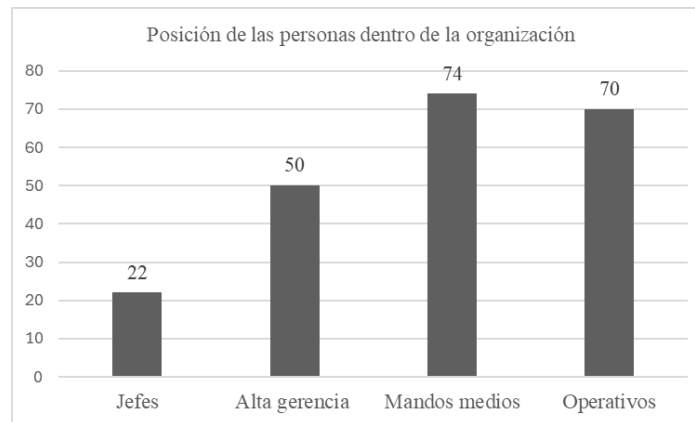
Grado de estudios



Con respecto a la posición de las personas dentro de la organización, considerando 4 niveles que van desde los directivos, alta gerencia, mandos medios y operativos, se obtuvo una mediana de 3 indicando más presencia de mandos medios.

Figura 8

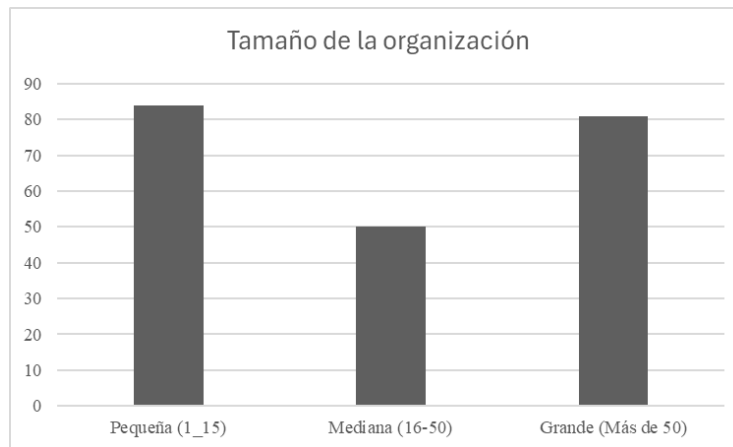
Posición de las personas dentro de la organización



Aunado a lo anterior, se preguntó sobre el tamaño de la organización. Teniendo como resultado una mayor frecuencia en las organizaciones con una mediana de 2, indicando más presencia de tamaño de la organización de 1 a 15 personas categorizándose como pequeñas.

Figura 9

Tamaño de la organización



Instrumento

Para la medición de las variables se eligieron instrumentos que contaran con propiedades psicométricas adecuadas. Para la evaluación de la autoeficacia laboral se utilizó la escala de Campos-Carreño et al., (2021), para la soledad subjetiva se adaptó para el contexto laboral el Test de UCLA de soledad de Borges et al., (2008).

Por los que se refiere a las variables de socialización organización y bienestar laboral se utilizaron las versiones validadas para la población mexicana de Espinoza-Romo (2021).

Procedimiento

Los instrumentos se compartieron a través de un enlace que dirigía a los participantes a un formulario. Primero, se explicaba el objetivo de la investigación y se pedía el consentimiento para participar. Una vez otorgado, las preguntas de las escalas aparecían de manera gradual. Al finalizar las preguntas, se invitaba a los participantes a aportar más información sobre los temas mediante una pregunta abierta. Finalmente, se

agradecía su participación y se proporcionaba un correo electrónico para consultas o seguimiento de los resultados. Tras completar la recopilación de datos, las respuestas se descargaron en una hoja de cálculo y se exportaron al programa SPSS® para su análisis.

Resultados

Para describir las variables evaluadas en este estudio, se realizaron análisis estadísticos para conocer el estado de las variables en la población estudiada.

A continuación, se presentan las medias y la desviación estándar para las variables generales, así como sus componentes (ver Tabla1).

Tabla 1.
Resumen de los resultados de las variables y sus componentes

| Variable | M Teórica | M | DE | Componentes | M | DE |
|------------------------------|-----------|------|-----|-----------------------|------|------|
| Autoeficacia | 3 | 4.53 | .61 | | | |
| Soledad Subjetiva | 3 | 2.07 | .71 | | | |
| Socialización Organizacional | 3 | 3.88 | .84 | Claridad | 3.83 | .99 |
| | | | | Apoyo de compañeros | 4.07 | .88 |
| | | | | Perspectivas a Futuro | 3.69 | 1.11 |
| Bienestar Laboral | 4 | 4.68 | .91 | Expectativas | 5.13 | 1.22 |
| | | | | Afectos | 3.82 | .71 |
| | | | | Competencias | 4.27 | .79 |

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar

Con el propósito de conocer si existían diferencias entre los sexos, se realizó una prueba t de Student para muestras independientes, y las diferencias encontradas en los resultados son las siguientes, para la variable de claridad, los hombres presentan una media 3.68 y las mujeres 3.96, para la variable Autoeficacia Laboral, los hombres presentan una media 4.45 y las mujeres 4.63 (ver Tabla 2).

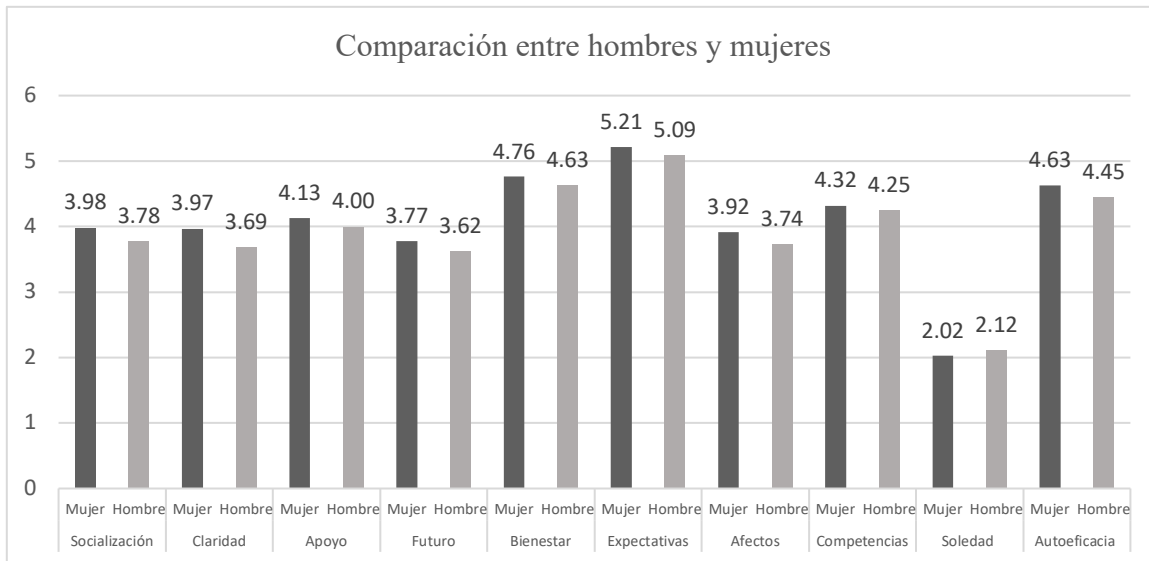
Tabla 2.
Prueba t de Student para muestras independientes por sexo con respecto a las variables analizadas

| | | Media | t | gl | p |
|--------------|---------|-------|------|-----|------|
| Claridad | Hombres | 3.68 | 2.05 | 210 | .041 |
| | Mujeres | 3.96 | | | |
| Autoeficacia | Hombres | 4.45 | 2.07 | 210 | .04 |
| | Mujeres | 4.63 | | | |

Nota: gl= grados de libertad; p =significancia estadística

Figura 10

Comparación entre hombres y mujeres



De acuerdo con la figura anterior, se observan los resultados del análisis de comparación entre hombres y mujeres respecto a las variables, con una mayor diferencia entre las medias de claridad y autoeficacia.

Además, se buscó conocer la relación que podría existir entre las variables independientes sobre la variable de bienestar laboral, los resultados se presentan a continuación, ver Tabla 3.

Tabla 3.

Análisis de correlación entre la socialización organizacional, la autoeficacia y la soledad subjetiva sobre el bienestar laboral

| Bienestar Laboral | |
|------------------------------|---------|
| | r |
| Socialización Organizacional | .672** |
| Autoeficacia | .573** |
| Soledad | -.638** |

Nota= ** la significancia estadística es $\leq .001$

En términos de correlación, las tres variables independientes arrojan resultados estadísticamente significativos, $p < .001$. Sin embargo, socialización organizacional y autoeficacia cuentan con correlaciones positivas (.672 y .573 respectivamente) y soledad subjetiva con una correlación negativa (-.638).

Conclusiones

A partir de los análisis realizados y con los resultados arrojados en las variables y sus componentes se encontraron los datos más relevantes sobre cada variable:

Por lo que se refiere a la autoeficacia la cual busca explicar la confianza que tienen las personas en sus propias capacidades en el área laboral, se obtuvo una media de 4.53, superior a la media teórica, indicándonos que en general las personas sí tienen confianza en sus habilidades para llevar a cabo sus tareas y competencias laborales de manera eficiente.

Para la soledad subjetiva, que evalúa la percepción de las personas ante el producto de sus relaciones eficientes o deficientes con los compañeros de trabajo, se obtuvo una media de 2.07 inferior a la media teórica, sugiriendo que las personas se sienten menos solas por lo que tienen relaciones más eficientes.

En cuanto a la socialización organizacional referente a la integración de las personas a su entorno laboral, se obtuvo una media de 3.88 superando la media teórica esperada. Esta variable se compone de claridad con una media de 3.83 mostrando que los empleados comprenden sus actividades asignadas y lo que se espera de ellos. Apoyo de compañeros con la media de 4.07 demostrando que sí hay apoyo entre compañeros con influencia de un ambiente de trabajo óptimo y la variable perspectivas a futuro arrojando una media de 3.69 sugiriendo que hay buenas expectativas a futuro.

Con respecto al bienestar laboral en donde se evalúa la experiencia de llegar a sentirse bien en el trabajo, se obtuvo una media de 4.68 superior a la media teórica lo cual nos indica que hay un alto valor de bienestar en los lugares de trabajo, esta variable se compone de expectativas con una media de 5.13 indicándonos que se tienen altas expectativas sobre su trabajo. Afectos con una media de 3.82, sugiriendo que los sentimientos que les genera su trabajo son positivos y la variable competencias con una media de 4.27 lo cual demuestra que los empleados cumplen con las competencias necesarias para su rol.

Al realizar una comparación entre hombres y mujeres respecto a las diferentes variables de la investigación encontramos que solo había diferencias reales (estadísticamente significativas) respecto a la claridad y autoeficacia, donde se observa que las mujeres suelen tener una comprensión más profunda de sus funciones laborales. Esto puede estar relacionado con la forma en que se les presenta la información en su proceso de capacitación y que han recibido una guía más efectiva de sus superiores, lo que les permite sentirse más capaces de cumplir satisfactoriamente con sus actividades.

Para disminuir estas diferencias, recomendamos proporcionar una capacitación inicial adecuada para los trabajadores de nuevo ingreso y una constante para mejorar las habilidades, independientemente del sexo y del puesto que estos tengan. Además, la calidad y el liderazgo laboral influyen en la confianza y el rendimiento de los empleados.

Por lo que se refiere a la relación entre las variables, se encontró que para la variable dependiente de Bienestar Laboral presenta un índice estadísticamente significativo y positivo con Socialización Organizacional .672 y Autoeficacia .573, lo cual implica que cuanto mayor sea la Socialización organizacional y la Autoeficacia mayor será el Bienestar Laboral. En el caso de la correlación con la Soledad subjetiva -.638 la relación es negativa, es decir, a cuanto mayor Bienestar laboral, menor soledad subjetiva y viceversa. La significancia en todas las correlaciones es de $p < .001$.

Concluimos que, dentro del ámbito laboral, la socialización organizacional es un campo relevante, debido que se observa que esta variable posee mayor impacto en el bienestar laboral. Sin embargo, el conjunto de las tres variables tiene un mayor impacto en el bienestar laboral.

Bibliografía/Referencias

- Borges, Á., Prieto, P., Ricchetti, G., Hernández-Jorge, C., & Rodríguez-Naveiras, E. (2008). Validación cruzada de la factorización del Test UCLA de Soledad. *Psicothema*, 20(4), 924-927. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720462.pdf>
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., Araya, J. P., & Gaete, C. E. (2021). Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo. *Información tecnológica*, 32(3), 47-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300047>
- Calderón, J., Laca, F., & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar [Self-efficacy as mediator between work stress and well-being]. *Psicología y Salud*, 2,(1) 71-78.
- Calderón-Mafud, J. L., & Galán-Jiménez, J. L. (2023). Validación del inventario de socialización organizacional en México. *Psicogente* 26(49), 1-26. <https://doi.org/10.17081/psico.26.49.5723>
- Charria-Ortiz, V., Romero-Caraballo, M., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>

- De Jong Gierveld, J., Van Tilburg, T., & Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and Social Isolation. En Cambridge University Press eBooks (pp. 485-500). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511606632.027>
- Espinoza-Romo, A. V. (2021). *Socialización Organizacional y Liderazgo como predictores del Bienestar Laboral en miembros de organizaciones (Doctorado)*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/6280
- Hernández, L. (2024). ¿Qué es el bienestar laboral: Un viaje a través de indicadores y datos para 2024? Naitled. https://naitled.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/#Los_15_indicadores_del_bienestar_laboral_la_checklist_definitiva
- Lena, M. M. L., & Sosa, J. J. S. (2001). *La soledad como fenómeno psicológico: un análisis conceptual*. Redalyc.org. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58212404>
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., & Preciado-Serrano, M. L. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas Psicológicas*, (41), 86–103.
- Santiago-Torner, C. (2024). Clima ético benevolente y autoeficacia laboral. La mediación de la motivación intrínseca y la moderación del compromiso afectivo en el sector eléctrico colombiano. *Lectura de Economía*, 101, 235-269. <https://doi.org/10.17533/idea.le.n101a352366>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1978). Toward a theory of organizational socialization. *Organizational Behaviour*, 1, 1-89. <http://hdl.handle.net/1721.1/1934>