

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

Relación entre satisfacción laboral con problemas en la salud mental

Tesis presentada en opción al título de:

Maestro en Administración

Presenta:

Suriel Yamil Ibáñez Martínez

Director:

M.C. Alecia Torres García

Ciudad Juárez Chihuahua 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

FORMATO DE CARTA DE CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN

31 de julio del 2023

**H. Comité Académico de Investigación y Posgrado
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Presente.-**

Los que suscriben certifican la revisión de **la tesina titulada: RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL CON PROBLEMAS EN LA SALUD MENTAL** “Habiendo realizado algunas correcciones y modificaciones a dicho documento e informado sobre estas consideraciones al CANDIDATO A GRADO **SURIEL YAMIL IBÁÑEZ MARTÍNEZ.**

a fin de que se obtenga un resultado colegiado y en espera de fecha propuesta para el Examen de Grado.

Sin otro particular de momento, extendemos la presente CARTA DE CERTIFICACIÓN a fin de cumplir con los requisitos establecidos para la titulación de los maestrantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Atentamente:

**M.C. Alecia Torres Garcia
Director**

**Victor Hugo Reyes Díaz
Revisor**

**Francisco Javier Luevano de la Rosa
Revisor Revisor**

FORMATO DE CARTA LIBERACIÓN DE TESIS

Fecha 16 de mayo del 2023

H. Comité Académico de Investigación y Posgrado

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

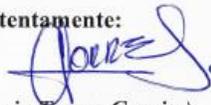
Presente.-

El que suscribe certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis que lleva por título: **RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL CON PROBLEMAS EN LA SALUD MENTAL** ya que ha dirigido al sustentante en su elaboración. Se ha comprobado la información y datos contenidos como originales y verdaderos, no copiados de ningún otro trabajo ya existente con excepción de los aportes que las propias fuentes bibliográficas han arrojado y que se encuentran debidamente registradas en la presente

Habiendo realizado algunas correcciones y modificaciones a dicho documento e informado sobre estas consideraciones al candidato a grado **SURIEL YAMIL IBÁÑEZ MARTÍNEZ** con matrícula **347389** Modalidad virtual de la Maestría en **administración** a fin de que se obtenga un resultado colegiado y en espera de fecha propuesta para el Examen de Grado.

Sin otro particular de momento, se extiende la presente **CARTA DE LIBERACIÓN DE TESIS** a fin de cumplir con los requisitos establecidos para la titulación de los maestrantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Atentamente:



*M.C. Alecia Torres Garcia)
Director de Tesis*

Dedicatoria

Dedico todo mi esfuerzo, voluntad y realización a mi familia Saul, Maria y Erick quienes me han acompañado en todo momento con su apoyo haciéndome saber que estaría conmigo en cada paso que di y daré.

Dedico mi esfuerzo y mi crecimiento a mis mejores amigos Esteban, Abraham, Alan, Ivan y Andres, con quienes he compartido sueños, anhelos, éxitos y fracasos teniendo siempre su comprensión, apoyo y guía incondicional ayudándonos a crecer juntos mutuamente y alegrándonos del éxito de cada uno.

Crecer junto con ellos en todo aspecto ha sido la mejor experiencia que he podido tener.

Agradecimientos

Agradezco a todas las personas que han creído en mí, mi familia y amigos que sin su apoyo realmente todos los logros no tendrían valor alguno sin su compañía, también agradezco a mi persona porque a pesar de las adversidades y dificultades, por mis propios medios, he salido adelante. Finalmente, a mis revisores y maestros de la Facultad de ciencias políticas y sociales por sus enseñanzas y tiempo.

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Introducción.....	8
Antecedentes del problema.....	9
Justificación.....	13
Objetivos.....	14
Hipótesis.....	14
Metodología.....	15
Marco teórico.....	17
Análisis de resultados.....	34
Conclusiones.....	44
Referencias bibliográficas.....	45
Anexo 1.....	52
Anexo 2.....	53

Tabla de cuadros e ilustraciones

Gráfica 1. Tus compañeros de trabajo.....	34
Gráfica 2. Tu horario de trabajo.....	35
Gráfica 3. La posibilidad de utilizar tus capacidades.....	36
Gráfica 4. Responsabilidad que tienes asignada.....	37
Gráfica 5. Depresión	38
Gráfica 6. Ansiedad.....	39
Gráfica 7. Estrés	40
Tabla 1. Correlación entre Satisfacción Laboral y Salud Mental.....	40
Tabla 2. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Depresión.....	41
Tabla 3. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Ansiedad.....	41
Tabla 4. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Estrés	42
Tabla 5. Correlación entre Satisfacción Extrínseca y Depresión.....	42
Tabla 6. Correlación entre Satisfacción Extrínseca y Ansiedad.....	43
Tabla 7. Correlación entre Satisfacción Extrínseca y Estrés	43

Resumen

La siguiente investigación tiene como objetivo determinar si existe una asociación entre satisfacción laboral y problemas de salud mental en la empresa maquiladora de EATON. .

Para ello se tomó una muestra de 32 operadores de la empresa maquiladora “EATON”, se utilizó la escala de satisfacción laboral para medir dicho tópico en factores intrínsecos y extrínsecos, así como el DASS-21 para medir problemas de salud mental en tres principales áreas: depresión, ansiedad y estrés.

Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación entre problemáticas de salud mental y satisfacción laboral fue de $r = -.167$ lo que indica una correlación baja negativa, pero su significancia fue de $.362$ lo que implica que no es significativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, problemas de salud mental, empresa EATON.

Introducción

El siguiente escrito presenta una investigación la cual busca determinar si existe una correlación entre satisfacción laboral y problemas de salud mental, así mismo, pretende encontrar los factores que mayormente se asocian a la percepción de satisfacción laboral, y si dentro de la empresa EATON existen problemas de salud mental,

Dicha investigación se encuentra dividida por cinco principales secciones, dentro del primero se desarrollan los antecedentes del problema, así como la justificación de la investigación su objetivo general y objetivos específicos.

En la segunda sección se busca desarrollar la hipótesis y metodología de la investigación plasmando el método utilizado, descripción de los participantes, así como el tipo de investigación, instrumentos a utilizar y descripción del procedimiento llevado a cabo durante la investigación.

Dentro de la tercera sección se plantea el marco teórico donde se desarrolla la teoría de la investigación, así como subtemas relacionados con el tema de interés,

Para la cuarta sección se describen los resultados obtenidos a partir de la investigación, esto a través de tablas y gráficas con sus respectivas interpretaciones y datos obtenidos.

Finalmente, para la quinta sección se desarrollaron las conclusiones finales de la investigación que se llevó a cabo.

Antecedentes del problema

El interés por estudiar el comportamiento humano y el bienestar de los mismos en el sector laboral surge en los años 60 's con la industria maquiladora debido a que diferentes investigadores comenzaban a notar que dichas conductas ejercidas por los empleados repercuten directamente en la organización (Mendoza, 2020). El estudio de la satisfacción laboral cobró nuevamente relevancia en el siglo XX debido al interés del capital humano y de la organización en conjunto (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

De acuerdo con Mendoza (2020) en un comienzo el estudio se daba utilizando preguntas para evaluar dicho constructo y cada vez se afinaban más las técnicas para la recolección de datos que permitieran su estudio a mayor profundidad, cabe señalar que un motivante para el interés de dicho tópico fue por la notoria asociación entre la satisfacción laboral y la rentabilidad del negocio.

Dierdorff y Morgeson (2013) afirman que dicho campo de estudio ha tomado en consideración un enfoque centrado en la situación, es decir como variables de la organización y factores tanto intrínsecos como extrínsecos causan un impacto dentro del comportamiento de los trabajadores y también en el bienestar que los mismos perciben. Mientras que la contraparte se sustenta en el estudio del individuo, cuyas investigaciones sostienen que los individuos poseen estados mentales que se ligan a la personalidad de los mismo y estos son los que predisponen el comportamiento de los trabajadores y a su vez dichos rasgos de personalidad van a explicar la satisfacción laboral que los empleados perciben (Judge y colaboradores, 2008; Wu y Griffin, 2012).

Cabe señalar que cuando aspectos como la fijación adecuada de horarios, funciones y actividades adaptables a las expectativas que los empleados tienen, etc., no son percibidos

por los trabajadores como adecuados, se tiende a mermar la motivación y por ende llegan a presentar una insatisfacción laboral (Observatorio Vasco de Acoso Moral , 2012).

De acuerdo a Mendoza (2020) el trato de la organización hacia los empleados y los incentivos tanto materiales como inmateriales están asociados con la percepción que el empleado tiene respecto al grado de bienestar que siente hacia su trabajo. Así mismo, estadísticas nacionales de Statista Research Department, 2019 reportó que el 40.5% de los entrevistados indicaron malas condiciones laborales y sólo un 1.2% de los participantes refirieron estar en condiciones laborales favorables.

Además, el estudio indico nuevamente resultados insatisfactorios, dado que en el país existió la prevalencia de un 21.5% de trabajadores con una percepción de condiciones críticas respecto a su ocupación, lo cual causa en personas de edad adulta un reto para entrar al mercado, y que los jóvenes tiendan a abandonar el empleo dentro del año 2020 (INEGI,2021). Con ello la importancia radica en que el estudio de la satisfacción laboral está asociado con la motivación y actitud por lo que abre pautas para el conocimiento de mejoría en el ámbito del capital humano (Montero y colaboradores, 2015).

Del análisis de la satisfacción laboral surgió el interés por incorporar en su estudio la salud mental (Orozco, Valle y Carrillo, 2020). De acuerdo con el Observatorio Vasco de Acoso Moral (2012) el concepto de salud ha tenido algunos cambios considerables, si bien con anterioridad la salud era conceptualizada como la ausencia de la enfermedad, es a partir del siglo XX que dicho concepto se transforma de forma amplia y se comienza a entender a la salud como el bienestar en tres dimensiones: física, social y psíquica.

De acuerdo con el Observatorio Vasco de Acoso Moral (2012) un elemento que incide en la salud mental de las personas es el trabajo, puesto que afecta de forma positiva o negativa dentro de la esfera individual como la autoestima, la percepción de seguridad, relaciones

interpersonales y autorrealización, pudiendo ser el trabajo y condiciones como la percepción de satisfacción laboral un riesgo para la salud mental.

La salud mental dentro del ambiente laboral, inciden en los trabajadores respecto a su bienestar, existe una prevalencia a nivel mundial de un 30% de padecer problemáticas en salud mental como es el estrés a consecuencia del empleo de acuerdo a estadísticas analizadas por Gómez y Calderón (2017). También en las empresas se ven afectadas, ya que entre estas se encuentran la reducción de la producción en la organización, incidencia de renunciadas, disminución en el rendimiento laboral y coste económico.

Además, otros datos propuestos por la Organización Mundial de la salud (2022) indican que por lo menos se pierden un total de 12.000 millones de días de trabajo a causa de problemas de salud mental como lo son la ansiedad y la depresión. Mientras que a nivel nacional, la incidencia de la problemática de salud mental que se presenta a partir del estrés en el trabajo en empleados mexicanos tiene una prevalencia del 40% (Gómez y Calderón, 2017).

Cabe señalar que a pesar de las alarmantes cifras, es muy poca la atención que se pone a dicha problemática en ambientes de trabajo, ya que de acuerdo a la OMS (2022) son solo el 35% de los países del mundo quienes adaptan programas de prevención y promoción asociadas a problemas con salud mental, y el gasto en presupuestos sanitarios oscilan entre el 1 y 2%.

Ciudad Juárez es una de las ciudades a nivel nacional que aporta un gran desarrollo económico y brinda empleos a gran cantidad de personas a partir de la industrialización, son las empresas maquiladoras un pilar fundamental para la construcción de procesos estables en los ámbitos económicos y sociales (Castellanos, 2018). En esta ciudad INDEX contabilizó en 2019, un total de 332 industrias maquiladoras, empleando a una cantidad de por lo menos 302,652 personas.

Según Pizarro y colaboradores (2019) actualmente se ha visto un incremento de enfermedades mentales, cuyo descubrimiento es que son causados por cuestiones laborales, por ello, es necesario responder a las interrogantes:

¿Existe relación entre satisfacción laboral y problemáticas de salud mental en los trabajadores de una empresa maquiladora en Ciudad Juárez?

¿Qué factores tienen mayor prevalencia respecto a la insatisfacción laboral en la empresa maquiladora de Ciudad Juárez?

¿Qué elementos de problemáticas de salud mental están implícitos en la empresa maquiladora de Ciudad Juárez?

Justificación

El desarrollo de la investigación ayudará a dar una visión más profunda a los directivos respecto a la relevancia de la satisfacción laboral, ya que la insatisfacción laboral que perciben los empleados, aunque en gran medida puede estar asociada a un malestar psíquico como la ansiedad, se debe de solucionar no desde una perspectiva clínica, sino desde una vía laboral (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Además, la satisfacción laboral es de gran relevancia por su impacto dentro de la efectividad organizacional, pero tomando en cuenta no únicamente las consecuencias positivas dentro de la organización, también en el bienestar de los trabajadores (Pujol-Cols y Dabos, 2015).

Como infieren Sánchez y García (2017) una organización siempre tendrá expectativas de sus empleados para poder cumplir los objetivos o metas de la empresa, de igual forma los empleados también tienen expectativas de la organización de acuerdo a sus propias necesidades, es por ello que dicho tópico debe ahondar aún más y estas deben ser atendidas.

Además, dado que se concibe a Ciudad Juárez como líder dentro del sector manufacturero ya que es generador a grandes cantidades de empleos para su población (Castellanos, 2018) es que la investigación servirá a los directivos o encargados del capital humano de las industrias maquiladoras de Juárez tener conocimiento sobre si existe una asociación entre satisfacción laboral y problemáticas de salud mental para, y poder incorporar pautas u otras acciones que les permitan tener una incidencia de menos prevalencia de insatisfacción laboral y problemáticas asociadas a la salud mental.

Objetivos

Objetivo general

Determinar las variables y la relación entre satisfacción laboral y problemáticas de salud mental en trabajadores de una empresa maquiladora de Ciudad Juárez.

Objetivos específicos

1. Mediante diferentes medios de investigación detectar y estudiar los factores con mayor prevalencia que inciden en la satisfacción laboral en empleados de una empresa maquiladora en Ciudad Juárez.
2. Investigar las problemáticas de salud mental se hacen presentes en trabajadores que laboran en una empresa maquiladora de Ciudad Juárez.
3. Estudiar y analizar las variables y relación entre la satisfacción laboral con los problemas de salud mental.

Hipótesis

El bienestar laboral se deriva de las condiciones de trabajo que se buscan promover, la satisfacción laboral y la salud mental.

Metodología

El diseño de la presente investigación tiene un diseño correlacional, transversal y no experimental ya que se busca analizar la asociación entre las variables de interés en una única ocasión (Hernández, Fernández y Baptista, 2013), como son satisfacción laboral y ansiedad, depresión y estrés como parte de las problemáticas de salud mental. Para medir la variable de satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción laboral, instrumento creados por Warr, Cook y Wall (1979), adaptado al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995) y vuelta a revisar por Boluarte (2014), instrumento compuesto por 15 reactivos tipo likert que mide la satisfacción laboral en dos subescalas: factores extrínsecos y factores intrínsecos. Para medir problemas de salud mental se utiliza el DASS-21, instrumento creado por Henry y Crawford (2005) que mide depresión, ansiedad y estrés a partir de 21 reactivos que conforman la prueba, siendo 7 reactivos para cada una de las 3 subescalas. La muestra se conforma por 32 operadores de la empresa maquiladora “EATON” ubicada en ciudad Juárez, como criterios de inclusión se necesita que sean trabajadores (mujeres y hombres).

Procedimiento:

Etapa 1: se eligió la temática del proyecto de investigación, lo cual se hizo con base a una de las problemáticas de relevancia en la industria y que no tiende a tener un interés tan amplio por personas a cargo de dirección de la empresa.

Etapa 2: se llevó a cabo una revisión de antecedentes de la problemática para contrastarlo con la situación actual, de tal forma que se elaboró el planteamiento del problema, en conjunto con la explicación de la relevancia del estudio, abriendo paso a la justificación de la investigación.

Etapa 3: se redactaron los objetivos, la hipótesis, búsqueda de instrumentos psicométricos y elección del diseño de investigación que estén a la par con el propósito de la investigación, así como la redacción completa de la metodología.

Etapa 4: se buscará la literatura necesaria con la finalidad de sustentar la investigación, a partir de un marco teórico que se asocie a darle explicación al problema de investigación.

Etapa 5: se diseñará en un drive un consentimiento informado, y se van a añadir los instrumentos a utilizar, así como la aplicación de forma virtual de los mismos.

Etapa 6: se analizarán los datos a partir de una base de datos, utilizando el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Etapa 7: se analizarán los resultados para formular las conclusiones, discusión y recomendaciones para futuras investigaciones.

Etapa 8: presentación final de la investigación.

Marco teórico

Gestión empresarial

La gestión empresarial puede definirse según Mora, Duran y Zambrano (2016) como una administración de los distintos recursos que tiene una organización con la finalidad de que la empresa pueda alcanzar con las metas previstas, resolver situaciones que se presenten además de llevar a cabo mejoras continuas dentro de dichas gestiones, siendo parte del proceso de dirección.

El estudio de la gestión empresarial cobra relevancia ya que de acuerdo a Zayas y colaboradores (2015) tiene una relación directa con el ámbito económico y el ámbito social.

La gestión empresarial a su vez tiene un ciclo el cual es analizado por Suárez (2018) de la siguiente forma:

-Estrategia de proceso: Es la parte inicial del ciclo de gestión donde se comenzara por desarrollar nuevas estrategias para la utilización en la organización.

-Documentar el proceso: Dicha documentación se lleva a cabo a partir de dos estrategias principales, la primera es el descubrimiento de los procesos y la segunda el modelado de los mismos.

-Optimizar procesos: Se lleva a cabo un análisis de los procesos con el fin de encontrar de qué forma estos pueden adaptarse para una mejora en los mismos.

-Implementar los procesos: seguimiento de los diseños de procesos.

-Ejecutar el proceso: se debe poner en praxis las acciones del proceso y a su vez llevar a cabo una interacción entre los trabajadores y el motor de dicha ejecución.

-Controlar el proceso: Llevar a cabo monitoreo y evaluaciones en los procesos de acuerdo al tipo de gestión que se contemple.

-Utilizar herramientas de gestión empresarial: Es necesario la utilización de procedimientos, procesos, métodos, instrumentos o protocolos.

A su vez, el sistema de gestión conlleva cuatro principales funciones (Mora, Duran y Zambrano, 2016):

1- Planeación: Conlleva el establecimiento de metas, estrategias y coordinación de las actividades donde las principales son la asignación de los recursos y la programación.

2- Organización: Es donde se contempla la estructura organizacional, plantear las tareas y quienes se encargan de cuales, así como la forma en que deben llevarse a cabo, además de definir quienes y como se toman las decisiones organizacionales.

3- Dirección conducción y liderazgo: Definir a las personas que se encargaran de dirigir la organización o encargados por áreas de la dirección de dichos procesos, además plantear habilidades de liderazgo como la motivación hacia los empleados, cabe señalar que los principales elementos de la dirección son la producción de metas, la administración, el emprendimiento y el integrar la cultura, a los equipos e individualmente a las personas de la organización.

4- Control: Herramientas utilizadas con la finalidad de prevenir que las cosas puedan salir mal, de tal forma que se monitorean los procesos y las tipologías de gestión empresarial (entre ellas la de recursos humanos) de tal forma que puedan compararse los resultados obtenidos con base a los resultados meta o resultados esperados.

Complementando lo anterior, Acosta (2020) hace alusión a un modelo con tres tipos de enfoque que deben considerarse en la gestión empresarial:

1-Enfoque de roles administrativos: Dicho enfoque establece que en la gestión de una empresa una variable importante en tener en consideración son los roles adscritos, en especial aquellos que son de administrativos, teniendo cada quien el papel en el cual se desempeñará

y esto llevará a que la empresa se conduzca de forma eficaz, y que al momento de tomar decisiones deben pasar por alguna evaluación y que se establezcan procesos de corrección cuando existen fallas dentro de la gestión.

2- Enfoque de toma de decisiones: Se centra en las relaciones establecidas entre el contexto con lo externo como lo son con clientes, los recursos humanos, los insumos y en la parte de la proyección de lo que se obtiene.

3-Enfoque de sistemas dinámicos: Se fundamenta en un equilibrio entre los sistemas y los procesos administrativos que se dan, y la evaluación desde dicho enfoque está asociado a los resultados que se obtienen.

La gestión empresarial debe sustentarse desde un marco legal, dentro de los documentos de esta índole esta el código de comercio, el cual dictamina pautas que regulan todos aquellos procesos mercantiles, los primeros artículos tratan de los comerciantes, donde estos quedan sujetos a aquellas leyes y reglas mercantiles, debiendo ser honestos en la materia industrial, y habla de quienes sí y quienes no pueden ejercer el comercio. Los artículos del capítulo dos tiene pautas de las obligaciones comunes a quienes profesan comercio, como lo son la inscripción en el registro público,, registro de comercio y también habla de garantías mobiliarias, en el capítulo tres se expone la contabilidad mercantil donde la personas que es comerciante tiene como una de sus obligaciones llevar a cabo un proceso adecuado de contabilidad a partir de registros, en el capítulo cuatro se trata lo relevante a la correspondencia, haciendo alusión a que los comerciantes deberán tener archivados los documentos correspondientes, también en un segundo tratado se habla los actos del comercio y contratos mercantiles, mensajes de datos, tener alguna firma electrónica, contar con servicios de certificación, etc. (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Recursos humanos

Dentro del sistema de gestión empresarial se ve implícita la gestión de los recursos humanos, López y Ruiz (2018) infieren que se puede definir como recursos humanos a aquellos empleados que en conjunto conforman a alguna organización, y que de acuerdo con Armijos, Bermúdez y Mora (2019) esta gestión de recursos humanos consta de tres momentos históricos principales:

-Era de la industrialización clásica: consta del año 1900 a 1950 y se centra en la revolución industrial y el auge de la industrialización, en dicho periodo la administración que se deba del personal era conocido como relación industrial, el empleado era concebido como un recurso de maquinaria más.

-Era de la industrialización neoclásica: data de 1950 a 1990 luego de la segunda guerra mundial donde existe un cambio radical respecto a la visión que se tiene del empleado, considerándolo ya no como un recurso de producción sino como un recurso vivo, y esto se hace a partir del departamento de recursos humanos.

-Era de la información: desde 1990 hasta la actualidad, donde existen cambios en la gestión del personal, del conocimiento y de recursos humanos, viendo una interacción empleado-organización para alcanzar las metas de la empresa.

Por lo anterior es que a los empleado se les ve como una parte fundamental para el logro de los objetivos de la empresa, dicha gestión pasa de ser percibidas como costo y se le estima como una inversión, además de ser la tipología de gestión que asume una asociación entre persona-organización para llevar a cabo cambios, mejorar, efectividad y eficacia dentro de la empresa (Zayas y colaboradores, 2015), esta gestión tiene como objetivo la eficiencia dentro del trabajo poniendo énfasis en el personal, en cómo se reclutara, mantendrá, y la forma de buscar un desarrollo en los trabajadores (Mora, Duran y Zambrano, 2016). Por dicha

comprensión de la relevancia de la gestión del recurso humano es que el departamento se ha interesado por estudiar y comprender que es lo que motiva a los trabajadores y que se necesita cubrir en cuanto a sus necesidades, ya que al conseguir esta comprensión y aplicarla dentro de la empresa se logran los objetivos previstos en la organización (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019).

Es aquí en donde cobra relevancia el departamento de recursos humanos, ya que de acuerdo con Sotomayor (2016) este departamento está encargado de velar por los empleados que están colaborando en la empresa en la que se trabaja, prestándoles atención y buscando mejoras continuas dentro de su gestión, este departamento lleva a cabo funciones de índole administrativo, a partir de conocimientos profesionales, para poder atender a los colaboradores de la empresa, desde enfoques que son estratégico, cuya relevancia de dicha área es mantener el bienestar en los empleados a su vez que se mantiene la productividad y eficacia dentro de una organización, lo cual alcanzan a partir de la búsqueda de motivantes para sus empleados, para que desarrollen una percepción de satisfacción dentro del área laboral.

Aunado a esto, el departamento de recursos humanos se fundamenta en tres principales puntos (Chiavenato, 2009):

-Diferencias individuales entre las personas: Se atribuye que no debe homogeneizar a las personas, ya que cada una tiene personalidad, vivencias, habilidades y experiencias distintas, teniendo una historia propia personal, por ello a las personas no se les ve únicamente como un recurso más con la que cuenta la organización para llegar a un fin o meta, sino como personas que tienen habilidades, inteligencia y competencias que ayudan a que las metas de la organización puedan llevarse a cabo.

-Las personas visto como elementos vivos: Con esta idea se percibe a las personas que trabajan en la organización como seres inteligentes que tienen desarrollo personal, por lo que no son seres inertes, sino seres que pueden producir el cambio en el lugar en el que están laborando.

-Personas como socios de la organización: De esta forma, para alcanzar las metas planteadas por la organización se necesita de la gente que se esfuerza trabajando para ello, por lo que intervienen en ello de diversas formas como con su compromiso, pero a su vez esperan que la relación con la organización también repercute positivamente en su vida, obteniendo algo a cambio como incentivos, salarios, etc.

Complementando lo anterior López y Ruiz (2018) clasifican las principales funciones del departamento de recursos humanos en seis categorías, la primera de ellas dirigidas a la planeación, reclutamiento y selección, la segunda se enfoca en la administración del personal, una tercera función tiene que ver con la seguridad y la salud laboral, también el departamento se encarga de la retribución, del desarrollo de los recursos humanos y como última función están los beneficios sociales.

Los Recursos Humanos pueden verse explicados desde un enfoque sistémico, el cual consta de tres categorías principales (Chiavenato, 2009):

1-Comportamiento social: suele percibirse como macrosistema a la sociedad, se basa en las relaciones entre la organización con el medio y la sociedad.

2-Comportamiento organizacional: es la organización el sistema, se analiza a la organización e interpreta.

3-Comportamiento individual: Se percibe al individuo como microsistema, estudia básicamente el comportamiento individual de las personas y el comportamiento en los

grupos, logra que se dé un entendimiento acerca del aprendizaje, conductas de los trabajadores, motivación entre otras variables más.

Satisfacción laboral

El tópico de gestión laboral fue propuesto por Munsterberg (1913) como una combinación de la administración dentro de la temática de la gestión organizacional y la eficiencia que debería verse implícita en la misma, en conjunto con la psicología dentro del trabajo, específicamente como parte de la gestión del capital humano.

Sin embargo son diversos autores quienes definen dicho término, para Locke (1976) la satisfacción laboral como un estado con tendencia a ser subjetivo por cada trabajador, acerca del placer percibido ante diversos elementos de su empleo.

Mientras que este término para Colín y Simón (2014) tiene que ver más con las actitudes que la persona adopta respecto a su empleo en alguna organización.

Por su parte Galván (2019) observa a partir del análisis de diversos autores que la satisfacción laboral tiene que ver con actitudes y percepciones positivas que un trabajador tendrá en relación a su interacción con la organización, a las relaciones interpersonales con compañeros y jefes, y hacia las tareas que desarrolla.

Además, es de menester señalar que como menciona Salazar y Ospina (2019) la concepción de la satisfacción laboral se adecua de acuerdo a la disciplina que estudie dicho fenómenos, ya que para la psicología la satisfacción laboral tiene que ver con comparar como se concibe la satisfacción laboral por varios empleados que comparten una misma labor, es decir, se centra en analizar y comprender que piensa la persona en relación a su trabajo, mientras que este tópico dentro del campo de recursos humanos se asocia con que elementos la organización y el departamento cuentan para ofrecerle a sus trabajadores con el afán que

sientan bienestar hacia su trabajo y por lo tanto dicha satisfacción se vea implícita en la productividad y eficacia de los empleados, por otra parte la satisfacción laboral dentro del estudio de la economía se fundamenta en evaluar los factores del empleado que llevará a un empleado a sentirse satisfecho.

A parte de las diferencias del concepto entre disciplinas, también existen diversas teorías que analizan dicho tópico desde una perspectiva distinta, la primera de ellas retomada por Muchinsky (1994) quien aludió que la satisfacción laboral se alcanzaba a partir de factores tales como los incentivos y oportunidades que la organización le daba a sus empleados, y todo ello traería como consecuencia un óptimo desarrollo del rendimiento de los empleados. De igual relevancia fueron los trabajos de Elton Mayo quien descubrió que la satisfacción laboral tiene que ver con elementos propios de las condiciones laborales, de tal forma que si se quiere hacer una modificación en la percepción de la satisfacción del trabajador se deben transformar dichas condiciones del trabajo ya que con ello la organización obtendría por una parte empleados satisfechos y por otra parte mayor productividad en la organización (Salazar y Ospina, 2019).

También Schaffer (1953) contribuyó a dicho campo de estudio, desarrollando una teoría en la cual propone que la satisfacción laboral que se puede entender como la ausencia de tensión se logra a partir de alcanzar 12 tipos de necesidades, no obstante si las necesidades no se ven satisfechas se alcanza un estado de tensión a lo que conceptualiza como insatisfacción laboral.

Siguiendo con el estudio de las necesidades dentro de la satisfacción laboral, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) retoman aportes de Maslow sobre la teoría de las necesidades a cubrir que básicamente son necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, estima y autorrealización, y con dicha pirámide de jerarquías de las necesidades complementan una

teoría propia a la que denominaron como teoría de los dos factores en la que infieren que las necesidades más básicas como las fisiológicas y las de seguridad no tienen que ver con la satisfacción pero si no se cubren causan insatisfacción laboral y los denomina como factores de higiene que tiene que ver con motivantes extrínsecos, mientras que las necesidades como lo son la afiliación, estima y autorrealización si son relevantes para lograr la satisfacción laboral y se conceptualizan como motivantes intrínsecos.

Entre los estudios centrados en dicho tópico se encuentra el que lideró Sánchez y García (2017) investigación realizada en México, donde al comparar dos empresas se dieron cuenta que los motivantes respecto a la satisfacción laboral se dan a partir de factores intrínsecos y extrínsecos, cuando los intrínsecos se quitan se centran en los otros.

Así mismo, otro estudio en México realizado por Patrón, Santos y Llanes (2018) luego del análisis de la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa maquiladora se descubrió que la satisfacción laboral tiene que ver con los incentivos que se les da a partir de recompensas por la productividad que alcanzan.

Aunado a ello, una tipología de factores que repercuten en la satisfacción laboral son los intrínsecos, los cuales de acuerdo con Carreón (2016) son los que al analizar la teoría de los dos factores se les conocen como motivacionales, y dentro de esta categoría se encuentran la percepción de la responsabilidad del trabajo, la libertad que se le da al empleado por la ejecución de cómo llevar a cabo su trabajo, la definición de objetivos laborales así como la autoevaluación que ellos observan respecto a la forma de desempeñarse en la organización.

Complementando lo anterior Patrón, Santos y Llanes (2018) infieren que factores intrínsecos son aquellos que tienen que ver con el puesto y la percepción que tienen los empleados en relación a las funciones, tareas y actividades que están desarrollando en su empleo.

Es de menester señalar que tal como argumenta Tellez (2011) la satisfacción laboral se explica más que nada a partir de factores intrínsecos dado que estos elementos tienen que ver con el cubrir necesidades psicológicas del empleado, de tal forma que se esforzara más por cumplir con los objetivos requeridos, cosa contraria si la organización no satisface estos elementos psicológicos, la satisfacción laboral se mirara mermada.

Por otro lado se encuentran los factores extrínsecos y tal como infiere Carreón (2016) son los que dentro de la teoría de los dos factores se le conocen como de higiene, en la categoría se encuentran implícitos la percepción del trabajador acerca de su salario, percepción de las prestaciones, el cómo observan y el sentir del trabajador referente a las condiciones físicas de su trabajo, la comodidad que le aluden, la forma en que piensan respecto a las diversas políticas con las que se rige la empresa, además de las relaciones interpersonales con compañeros y con los jefes. Es decir, dichos factores corresponden a aspectos relacionados al trabajo que no se dan directamente como el salario o las prestaciones que reciben los empleados (Patrón, Santos y Llanes, 2018).

Una de las perspectivas propuestas hacia dichos factores la explica Tellez (2011) quien infiere que la satisfacción laboral se explica únicamente con factores intrínsecos, la ausencia de factores extrínsecos se asocian con la percepción de insatisfacción, más la presencia de estos no están relacionados con la presencia de satisfacción en el trabajo.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Galvan (2019) infiere que algunos factores que tienen que ver con la satisfacción laboral son:

- Limpieza y seguridad: Que exista higiene dentro de la organización, además de estabilidad laboral percibida por los trabajadores.

- Horario y prestaciones laborales: Que la empresa cuente con horarios que favorezcan a todo su personal como a estudiantes, y la población de la organización, además de prestaciones como fondo de ahorro, seguro social, etc.
- Capacitación e incentivos: Enseñanza continua respecto los procesos que desarrollan los empleados, además de recibir premios por su trabajo.
- Salario: Tener un sueldo competitivo, que con él los empleados puedan cubrir sus necesidades básicas.
- Relaciones interpersonales: Sentido de pertenencia entre grupos, e interacciones favorables con una buena comunicación.
- Reconocimiento: Importante que terceras personas como lo son los jefes enfatizen el buen trabajo y esfuerzo de quienes laboran.
- Logró: Que dentro de la organización se les considere a los empleados por sus habilidades en el trabajo, por calidad y experiencia.
- Actividades y responsabilidades: Dentro de las actividades que se les asignan a los trabajadores sean viables con el tiempo que se les da para su culminación, y los empleados las perciban como agradables.
- Oportunidades de crecimiento: Que la organización cuente con cursos, becas, etc., que le den la oportunidad al trabajador de seguir sus estudios, estudiar algo nuevo y además les ayude a aplicar para un puesto más elevado.

Salud mental

La salud mental es definida por Wynne y colaboradores (2014) como un estado de bienestar que la persona percibe en sí misma, lo cual lo llevará a tener una buena resolución de los problemas, y es esta salud mental la que influye a nivel cognitivo, conductual e interacción de las personas con su medio.

Wynne y colaboradores (2014) determinan tres principales fuentes de riesgo para la salud mental con sus respectivos factores de riesgo:

1- Personales y sociales: Incluye como factor de riesgo a la genética, los sucesos vitales, las experiencias individuales del individuo, los incidentes que pueden catalogarse como generadores de traumas, la capacidad que tiene para gestionar problemas, el nivel de apoyo social, los recursos que posee y los comportamientos asociados a sustancias ilícitas y alcohol.

2- Socioeconómicos: Los factores se asocian con la economía y el mercado laboral, implícitamente se tiene que analizar el tipo de contrato de trabajo, desempleo, la seguridad que percibe en el contexto laboral, los ingresos, así como la geografía, la legislación y la salud.

3- Puesto de trabajo: se plantean dentro de la esfera laboral como principales factores de riesgo el contenido y carga laboral, los ritmos con los que se trabajan, los horarios respecto a la jornada laboral, el entorno, los equipos que se utilizan, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales e interacción dentro del ambiente organizacional, las funciones dentro de la organización, el desarrollo profesional así como las problemáticas de acoso y violencia.

Tal y como infieren Félix, García y Mercado (2018) dentro de las empresas comenzaron por hacerse modificaciones, de tal forma que la organización seguía preocupándose por elementos como la motivación del empleado, cuestiones de satisfacción e insatisfacción

laboral etc., pero comenzaron a interesarse por incluir otras variables que influyen en el desempeño del trabajador, de tal forma que la salud mental y la enfermedad en el individuo fue tópico de interés.

Lo anterior porque Wynne y colaboradores (2014) descubrieron que las consecuencias de una mala salud mental directamente en el personal de una organización trae consigo repercusiones en dos ámbitos: a nivel individual en donde se ve mermado el estado de ánimo, se crean problemas asociadas a salud mental como ansiedad, estrés y depresión, se llega a tener poca o nula habilidad para la gestión de problemáticas, el índice del cansancio se ve elevado además de el desarrollo de enfermedades mentales, en el segundo ámbito se encuentran las repercusiones a nivel organizacional donde se ven mermados los procesos de productividad, llega a ver mayor absentismo y se altera la reputación de la organización.

De acuerdo a la OMS (2022) existen variados beneficios de la inversión de salud mental, estos puede verse clasificados en tres: el primero de ellos es que genera impulsos en la salud pública mejorando con ello el bienestar percibido y la calidad de vida de las personas, el segundo beneficio tiene que ver con el respeto a los derechos humanos, por lo que se pondría fin a las violaciones que pueden verse implícitas al no tomarle la relevancia necesaria, y el tercer beneficio corresponde a una mejora dentro del ámbito social y económico ya que el gozar de buena salud mental ayuda a la productividad, y el trabajo es más ameno.

Principales problemáticas de salud mental en el trabajo

Una de las principales problemáticas en el trabajo dentro de la salud mental es la ansiedad, La ansiedad puede ser entendida como un estado que causa displacer y está conformada por alteraciones que se presentan en el plano fisiológico, producto de estímulos externos y estas

variaciones físicas y de comportamiento son semejantes al miedo (López y colaboradores, 2012).

Un teórico que distingue la ansiedad como parte de la personalidad fue Cattell (1983), aportando que la ansiedad podría visualizarse como rasgo o como estado, la ansiedad rasgo la consideraba como una respuesta estable de la personalidad, y la segunda como un estado emocional de forma transitoria.

Retomando y complementando esta idea Segarra y Eguiluz (2013) aluden que la ansiedad puede entenderse desde dos perspectivas: como rasgo o como estado. La ansiedad como estado se concibe como la ansiedad que se da en alguna situación determinada de acuerdo a los estímulos del ambiente, mientras que la ansiedad como rasgo hace referencia a la personalidad ansiosa, donde la ansiedad se produce sin justificación alguna durante un lapso de tiempo prolongado.

Con lo anterior se puede hacer una clasificación entre ansiedad considerada normal y ansiedad patológica, la Unidad de Evaluación de Tecnologías Sanitarias (2008) menciona que la ansiedad suele presentarse en los individuos como una respuesta emocional ante situaciones percibidas como estresores, no obstante, cuando dicha ansiedad sobrepasa los parámetros normales de intensidad es cuando se denomina patológica, ya que interfiere de forma negativa en el plano físico, psicológico y conductual.

De igual forma Virues (2005) alude a que la ansiedad se vuelve patológica cuando el individuo percibe cualquier tipo de situación como amenazante sin presentar causas razonables.

De igual forma, otra problemática de salud mental en el ámbito laboral es la depresión, que es conceptualizada por Beck (1976) desde una perspectiva cognitiva, siendo un problema donde se ven implícitas distorsiones cognitivas que alteran la realidad de las situaciones

vivenciadas desde una visión que tiende a ser negativa, lo que a su vez conduce a consecuencias emocionales y conductuales.

Cabe señalar que tal como afirman Vázquez y Sanz (1991) la depresión suele traer consecuencias dentro de cinco principales áreas:

1- Emocional: puede aparecer la disforia, tristeza, sentimiento de abatimiento, suele aparecer llanto, percepción de la persona de sentirse infeliz, además en algunos casos la depresión causa un estado irritable en quien la padece.

2-Cognitivo: La persona llega a sentir desprecio dirigido a si mismo, culpa, baja autoestima y percepciones negativas de las cosas.

3-Físico: Aparece la fatiga, la disminución o pérdida del apetito, problemas de sueño usualmente con disminución de las horas para dormir, poco interés en la vida sexual, e incluso vómitos.

4-Interpersonal: Poco interés de la persona por interactuar con terceros.

5- Motivacional: anhedonia, indiferencia, sentirse apático, abandonar cosas como la escuela o el trabajo y pérdida del aseo personal.

Es de menester señalar que la depresión puede desarrollarse en los individuos a partir de sucesos que puedan percibirse de forma negativa para la persona y que tienen la tendencia a haber sido drásticos (Carranza, 2012).

Además, de acuerdo con Orgambidez, Pérez y Borrego (2015) desde el siglo XXI hasta la actualidad se han hecho presentes en el área laboral diversos estresores para los empleados, dicha problemática de estrés suele aparecer en los trabajadores a partir de diversas situaciones como los roles que deben de asumir dentro de la organización, la carga laboral y las demandas que se les pide.

Como tercer problemática de salud mental se encuentra el estrés y de acuerdo con Chiang, Riquelme y Rivas (2018) la definición de estrés fue acuñado en el año de 1936 por Selye, como una respuesta del cuerpo ante estímulos estresores, concepto que es parecido al que aporta Uribe (2015) quien menciona que el estrés es una reacción natural del cuerpo ante estímulos que se le van presentando diariamente.

Mientras que Lazarus (2002) infiere que el estrés es la respuesta de la persona a las situaciones del entorno, de tal forma que siente estrés cuando se siente amenazado.

El estrés si bien tiene múltiples causas, una de ellas se asocia con el trabajo, afectando a cualquier empleado independientemente del tamaño de la organización en la que labora y dicho estrés presentado por el personal afecta directamente a la organización (Chiang, Riquelme y Rivas, 2018).

Bajo este mismo tópico Félix, García y Mercado (2018) señalan que el estrés es producto de una inadaptación dentro del trabajo, de tal forma que en una organización el estrés es producto usualmente de la fatiga que suele llegar a sentir el empleado, y cansancio a nivel tanto físico como a nivel mental, además de que el estrés en el trabajo surgen de situaciones en las que el empleado tiene poco control, así como de las demandas y produce un estado tenso, y para ello existen diversos indicadores como la frecuencia, ocurrencia y la duración que hace que la presencia del estrés tenga un mayor o menor nivel en el individuo.

Siguiendo con los estresores en el trabajo Durán (2010) refiere que otros de ellos serían el esforzarse más allá del límite, la forma en que percibe las situaciones presentadas, elementos individuales del empleado y las exigencias que se le piden con respecto a alguna labor, de tal forma que estos estímulos estresantes producen desajustes en el empleado a nivel emocional, físico y dentro de la conducta que tendrá.

Además Cirera y colaboradores (2012) señalan que el estrés que sufren los empleados puede dar pauta al desarrollo de problemas patológicos en dichas personas, de tal forma que se ve mermado el bienestar de su persona, a su vez que existen consecuencias negativas en la organización, como un mayor índice de productividad.

Relación entre satisfacción laboral y problemáticas de salud mental

Existen estudios que sustentan la asociación evidente entre satisfacción laboral y salud mental, ya que como menciona Pujol y Foutel (2019) cuando analiza diversas investigaciones encuentra que un empleado suele tener actitudes positivas respecto a su trabajo y que la satisfacción laboral está asociada con aspectos organizacionales pero también repercute dentro de la salud mental de los empleados.

Entre estos estudios se encuentra el llevado a cabo por Faragher, Cass y Cooper quienes encontraron que entre la satisfacción laboral y problemáticas de salud mental como depresión, estrés, bienestar psicológico, burnout y ansiedad se encuentra una correlación moderada.

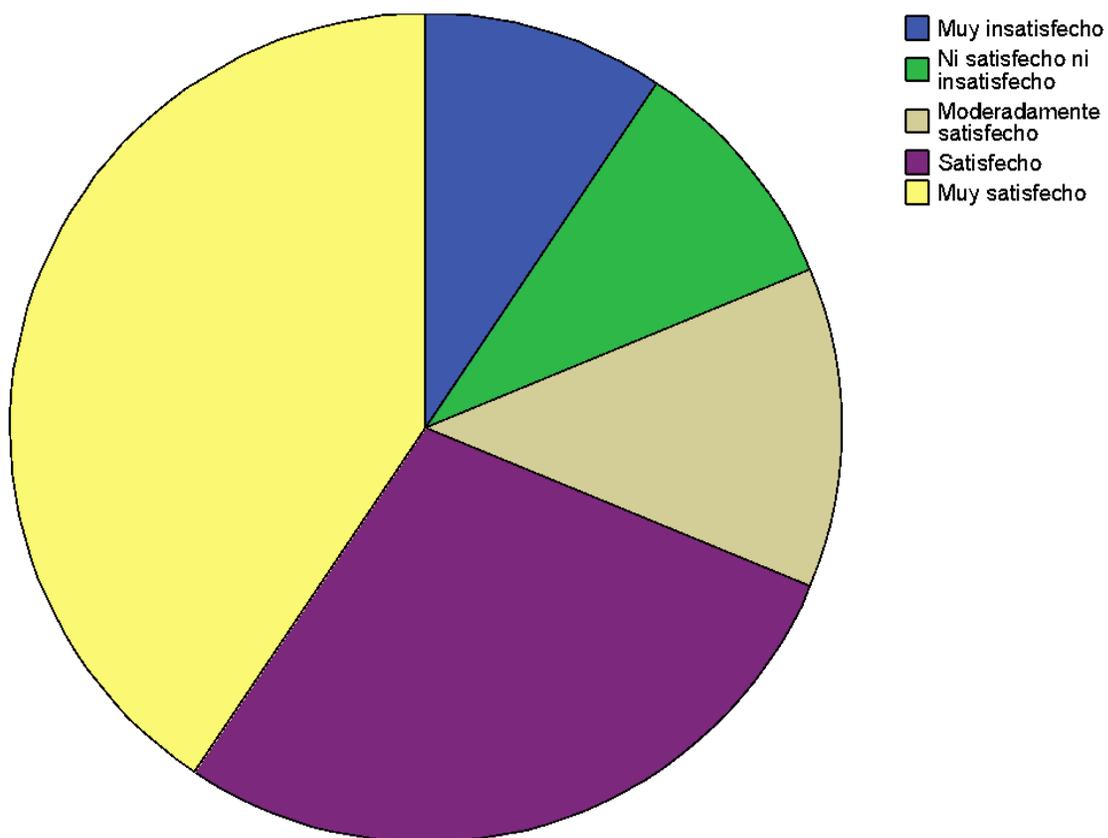
Hyemin y colaboradores (2013) estudio realizado en México en trabajadores de la policía, quienes expusieron que de los elementos laborales que influyen mayormente en su salud mental son las condiciones de seguridad.

Mientras que Andrade y colaboradores (2015) descubrieron que dentro de trabajadores administrativos refieren que la insatisfacción laboral está asociada al no reconocimiento de su trabajo, y que la investigación da pautas que permitan asociar el papel del centro emocional de las personas con respecto a la satisfacción laboral percibida, dicha insatisfacción suele verse con más altos niveles cuando los trabajadores perciben que el empleo no satisface sus necesidades.

Análisis de resultados

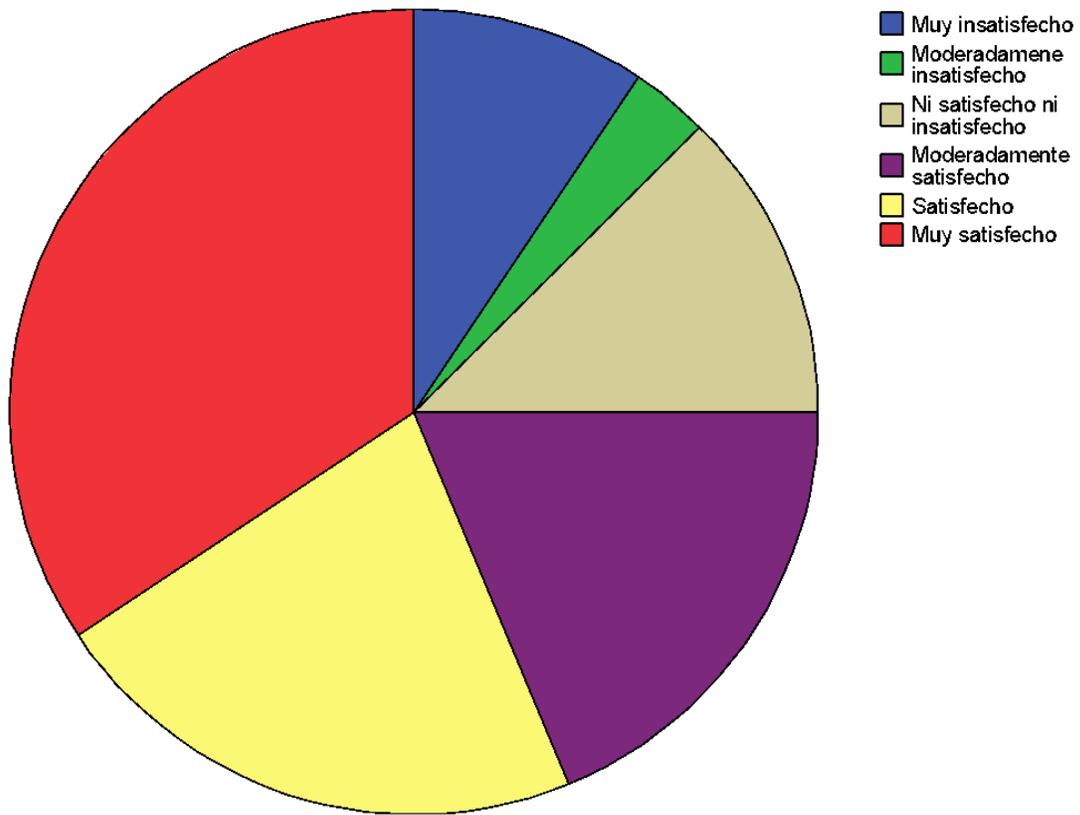
Con base a los resultados fue posible determinar que los factores con mayor prevalencia que inciden en la satisfacción laboral en empleados de una empresa maquiladora en Ciudad Juárez son:

Gráfica 1. Tus compañeros de trabajo



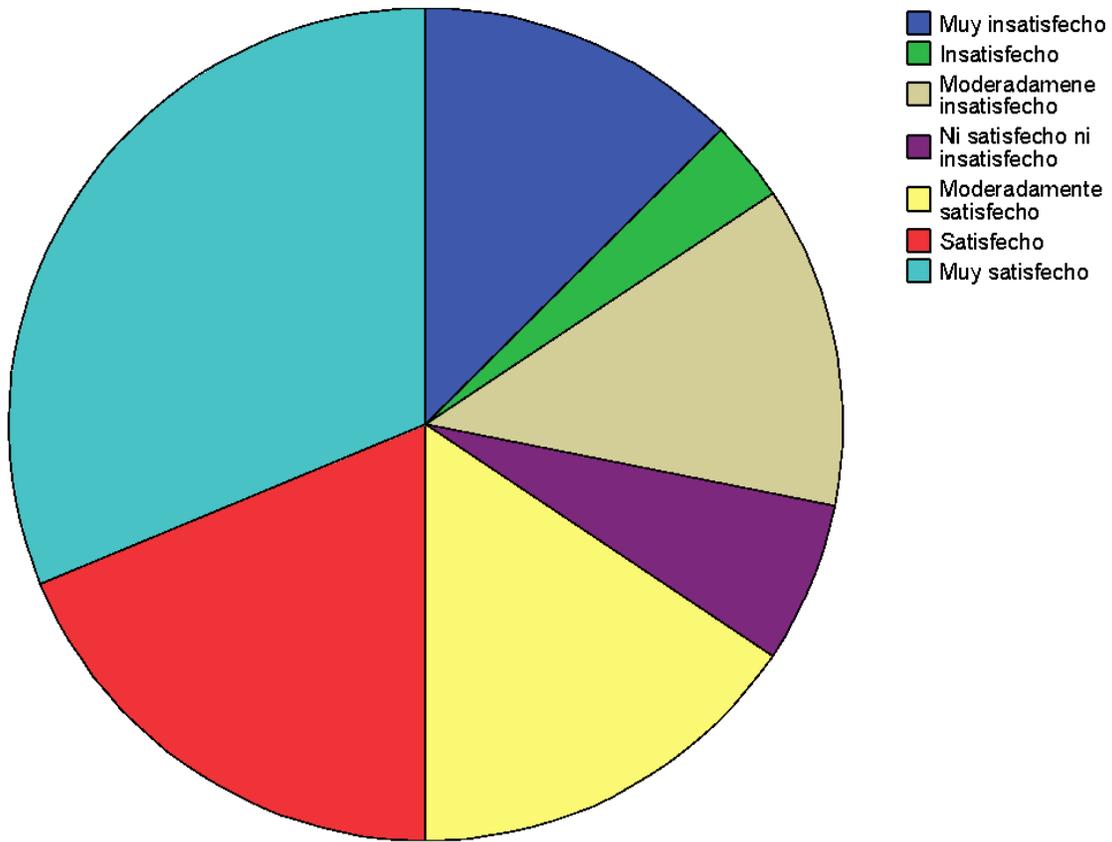
El factor que más se asocia a la satisfacción laboral es la sana convivencia que se tiene con los compañeros de trabajo, mismo que es parte de la satisfacción extrínseca, un 68.7% de la muestra se siente satisfecho o muy satisfecho con ello en el trabajo.

Gráfica 2. Tu horario de trabajo



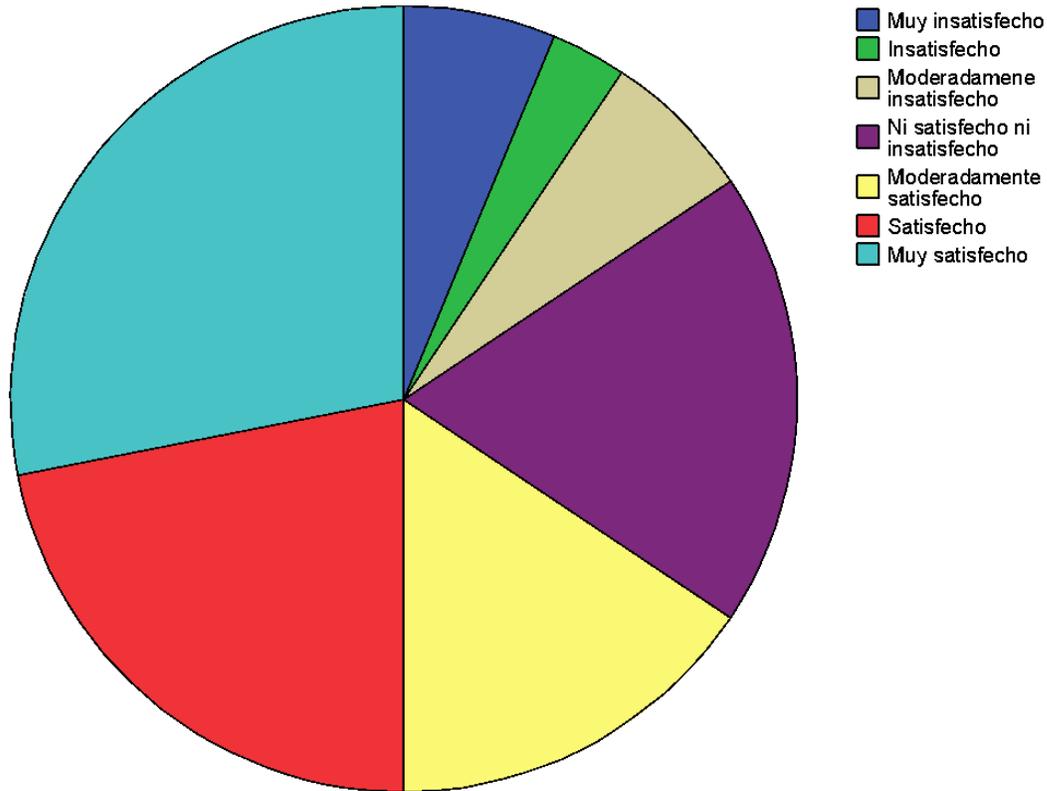
Seguido del factor del horario laboral, perteneciente a los factores extrínsecos, un 56.3% de la muestra define que se siente satisfecho o muy satisfecho con los horarios.

Gráfica 3. La posibilidad de utilizar tus capacidades



A su vez que un 50.1% de los participantes muestran que un factor que los hace sentir satisfechos o muy satisfechos es la posibilidad de utilizar las capacidades que tienen dentro del trabajo, el cual pertenece a los factores intrínsecos.

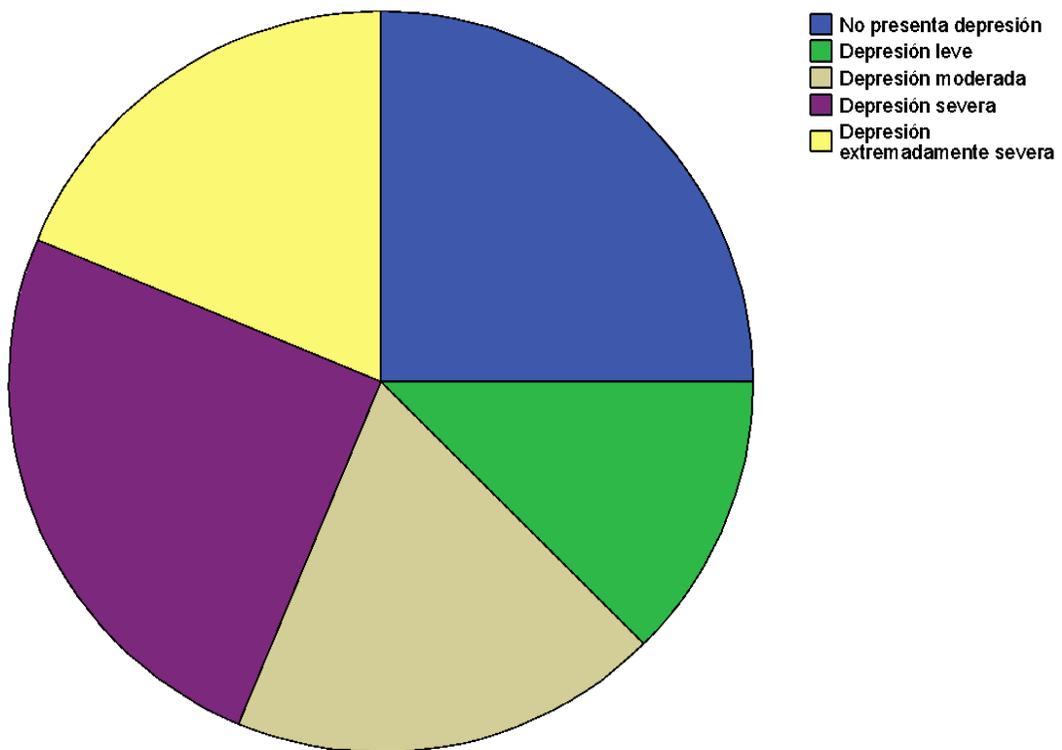
Gráfica 4. Responsabilidad que tienes asignada



De igual forma, otro factor intrínseco ligado a la percepción de satisfacción laboral que clasifica dentro de estar satisfecho o muy satisfecho es la responsabilidad que el individuo tiene asignada, con un 50% de la muestra.

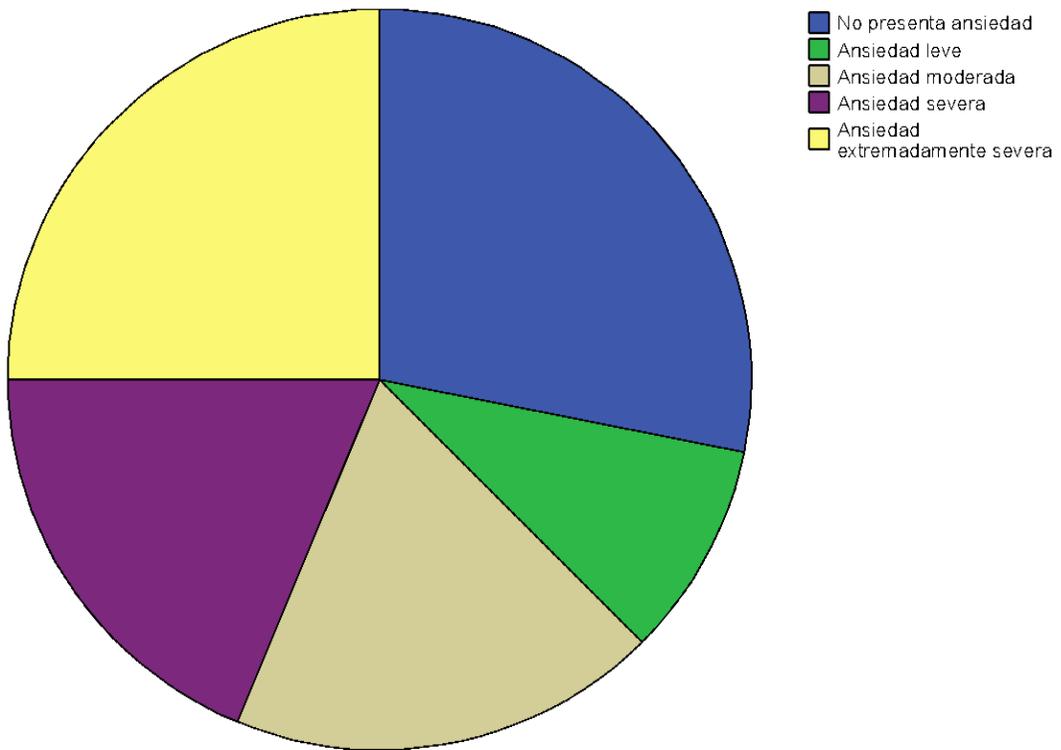
Es de menester señalar que entre las problemáticas de salud mental detectadas en los trabajadores de la empresa maquiladora EATON son las siguientes:

Gráfica 5. Depresión



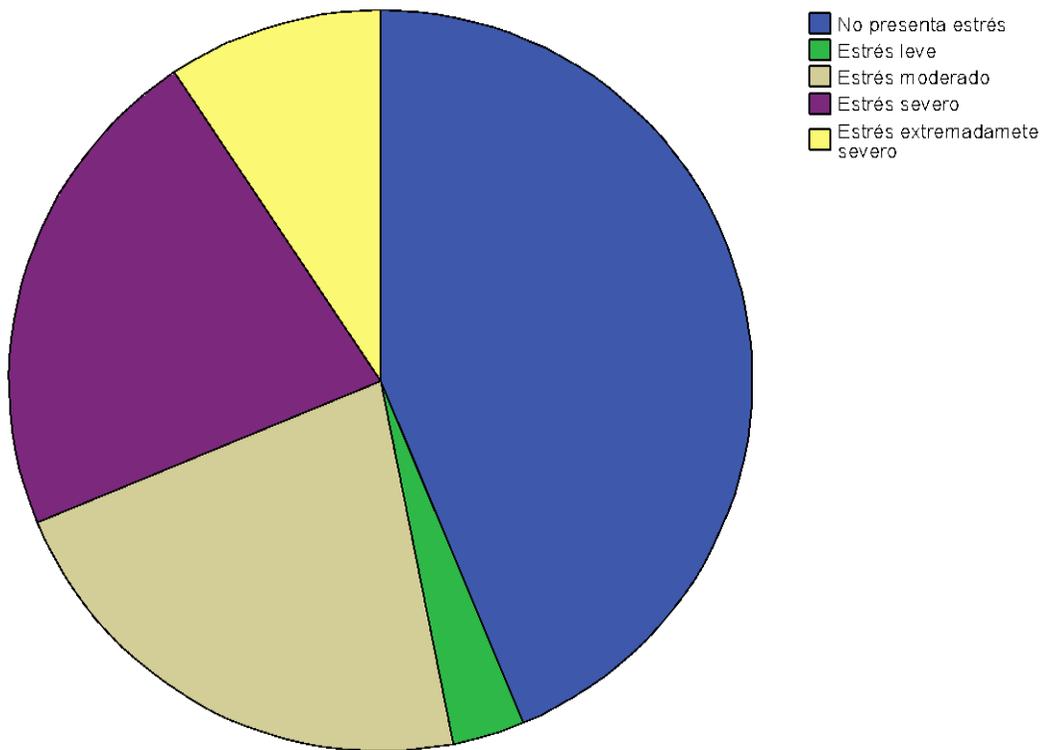
La primera de ellas es la depresión, problemática en donde un 25% de la muestra tiene niveles de depresión severa, otro 25% no presenta niveles de depresión, un 18.8% muestra niveles de depresión extremadamente severa, un 18.8% aparece con depresión moderada y el 12.5% restante muestra depresión leve.

Gráfica 6. Ansiedad



Respecto a la problemática de salud mental de ansiedad, un 28.1% de los participantes no muestra niveles de ansiedad, el 25% presenta ansiedad extremadamente severa, un 18.8% de ellos indica niveles de ansiedad moderada, otro 18.8% padece de niveles de ansiedad severa y el 9.4% puntuó con ansiedad leve.

Gráfica 7. Estrés



De los participantes un 43.8% no muestra tener problemáticas de estrés, el 21.9% indica tener estrés moderado, otro 21.9% muestra estrés severo, el 9.4% muestra índices de estrés extremadamente severo y el 3.1% indica niveles de estrés leve.

Tabla 1. Correlación entre Satisfacción Laboral y Salud Mental

		Satisfacción Laboral	Salud Mental
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	-.167
	Sig. (bilateral)		.362
	N	32	32
Salud Mental	Correlación de Pearson	-.167	1
	Sig. (bilateral)	.362	

N	32	32
---	----	----

Se puede observar que existe una correlación baja y negativa de $-.167$ entre satisfacción laboral y salud mental por lo que a mayor satisfacción laboral menores problemas de salud mental, no obstante su significancia es de $.362$ así que dicha correlación no es significativa.

Tabla 2. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Depresión

		Satisfacción Intrínseca	Depresión
Satisfacción Intrínseca	Correlación de Pearson	1	$-.164$
	Sig. (bilateral)		$.369$
	N	32	32
Depresión	Correlación de Pearson	$-.164$	1
	Sig. (bilateral)	$.369$	
	N	32	32

Respecto a la correlación de las variables de satisfacción intrínseca y depresión, los resultados fueron que existe un puntaje de correlación bajo y negativo de $-.164$, con una significancia de $.369$ lo que indica que no existe una correlación significativa, es decir, la satisfacción intrínseca no se asocia con la depresión.

Tabla 3. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Ansiedad

		Satisfacción Intrínseca	Ansiedad
Satisfacción Intrínseca	Correlación de Pearson	1	$-.112$
	Sig. (bilateral)		$.541$
	N	32	32
Ansiedad	Correlación de Pearson	$-.112$	1
	Sig. (bilateral)	$.541$	
	N	32	32

La siguiente tabla describe que el coeficiente de correlación que existe entre la satisfacción intrínseca y ansiedad es bajo con un puntaje de $-.112$ y con una significancia de $.541$, por lo

que no existe una correlación estadísticamente significativa, lo cual alude a que la satisfacción intrínseca no se asociara con los niveles de ansiedad presentados.

Tabla 4. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Estrés

		Satisfacción Intrínseca	Estrés
Satisfacción Intrínseca	Correlación de Pearson	1	-.267
	Sig. (bilateral)		.140
	N	32	32
Estrés	Correlación de Pearson	-.267	1
	Sig. (bilateral)	.140	
	N	32	32

Dentro de los resultados es posible ver que el coeficiente de correlación entre la satisfacción intrínseca y el estrés es bajo y negativo con una correlación de $-.267$ y una significancia de $.140$, por lo cual no existe una correlación estadísticamente significativa, esto implica que la satisfacción intrínseca no se asocia con el nivel de estrés.

Tabla 5. Correlación entre Satisfacción Extrínseca y Depresión

		Satisfacción Extrínseca	Depresión
Satisfacción Extrínseca	Correlación de Pearson	1	-.097
	Sig. (bilateral)		.596
	N	32	32
Depresión	Correlación de Pearson	-.097	1
	Sig. (bilateral)	.596	
	N	32	32

Con base a la correlación de la variable de satisfacción extrínseca y depresión, los resultados muestran que existe un puntaje de correlación bajo y negativo de $-.097$, con una significancia de $.596$, lo que indica que no existe una correlación significativa de tal forma que la satisfacción extrínseca no se asocia con los niveles de depresión.

Tabla 6. Correlación entre Satisfacción Extrínseca y Ansiedad

		Satisfacción Extrínseca	Ansiedad
Satisfacción Extrínseca	Correlación de Pearson	1	-.130
	Sig. (bilateral)		.478
	N	32	32
Ansiedad	Correlación de Pearson	-.130	1
	Sig. (bilateral)	.478	
	N	32	32

En la siguiente tabla se describe que el coeficiente de correlación que existe entre la satisfacción extrínseca y ansiedad es bajo con un puntaje de $-.130$ y con una significancia de $.478$, por lo que no existe una correlación estadísticamente significativa, lo cual implica que la satisfacción extrínseca no se asociará con los niveles de ansiedad.

Tabla 7. Correlación entre Satisfacción Intrínseca y Estrés

		Satisfacción Extrínseca	Estrés
Satisfacción Extrínseca	Correlación de Pearson	1	-.170
	Sig. (bilateral)		.352
	N	32	32
Estrés	Correlación de Pearson	-.170	1
	Sig. (bilateral)	.352	
	N	32	32

En los resultados es posible observar que el coeficiente de correlación entre la satisfacción extrínseca y el estrés es bajo y negativo con una correlación de $-.170$ y una significancia de $.352$, por lo cual no existe una correlación estadísticamente significativa, esto indica que la satisfacción extrínseca no se asocia con el nivel de estrés.

Conclusiones

Con base a los hallazgos encontrados es posible inferir que dentro de la empresa maquiladora EATON los factores que inciden mayormente en la percepción subjetiva de los empleados de satisfacción laboral tienen que ver con las personas que se tienen como compañeros de trabajo, los horarios laborales, la posibilidad que se les brinda a los empleados para poder utilizar sus capacidades así como la responsabilidad que se les asigna dentro de la empresa resultados que concuerdan con los datos arrojados en el estudio de

Respecto a los datos arrojados de salud mental es evidente que dentro de la empresa EATON se presentan ciertas problemáticas, en primera instancia la depresión ya que un 75% de los empleados presentan este problema en rangos que van desde leve hasta severo, así como también ansiedad lo que se representa en un 71.9 % de la muestra y en menor medida estrés con un 56.2%, lo que implica que más de la mitad de los empleados padecen malestar psicológico, es de menester señalar que dichos datos concuerdan con los de Wynne y colaboradores (2014) quienes hacen hincapié en que dentro de las organizaciones se puede mermer el estado de ánimo, a su vez que existen problemas de salud mental, por lo anterior se recomienda realizar investigaciones que sean por este tópico de salud mental en empresas y poder analizar incluso consecuencias dentro de la productividad de la empresa, a su vez que se recomienda seguir realizando investigaciones de la asociación entre problemas de salud mental y satisfacción laboral con una muestra más amplia, ya que en esta investigación se encontró que la satisfacción laboral no se relacionan con salud mental, por tanto, el bienestar laboral no se deriva de las condiciones de trabajo que se buscan promover, la satisfacción laboral y la salud mental.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. (2020). Modelo de gestión empresarial del Ecuador. *FIPCAEC*, 19 (5), 115-131.
- Allande, R., García, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J. y Gómez, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales de los lugares de trabajo. *Revista española de salud pública*, 96, 1-11.
- Andrade, T., de Barbosa, S., Souza, S. y Moreira, J. (2015). Valores Humanos Satisfação no Trabalho de Professores e Servidores Técnico-administrativos de Uma Universidade Pública. *Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 397-406.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y sociedad*, 11 (4), 163-170.
- Beck, A., Steer, R. y Brown. B. (2006). *Inventario de Depresión de Beck*. Argentina: Paidós.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25, 80-84.
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Código de comercio. Secretaria de Comercios Parlamentarios, 1-509.
- Carranza, R. (2012). Depresión y características demográficas asociadas en estudiantes y líderes universitarios de Lima metropolitana. Apuntes universitarios. *Revista de investigación*, 2, 79-90.
- Carreón, L. (2016). Estudio de caso de satisfacción laboral en trabajadores de una institución pública de salud. *Revista de psicología procesos psicológicos y sociales*. 1-51.

- Castellanos, A. (2018). El papel de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *VinculaTégica EFAN*, 555-562.
- Catell, R. (1983). La naturaleza y medida de la ansiedad. *Estudios de psicología*, 4 (16), 47-59.
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20 (63), 178-186.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cirera, Y., Aparecida, E., Elias, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. Argentina. *Universidad del centro educativo latinoamerican*. 15.
- Colín, C. y Simón, N. (2014). Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22 (2), 16-24.
- Dierdorff, E. y Morgeson, F. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Costa Rica. *Revista nacional de administración*, 1 (1), 71-84.
- Faragher, E., Cass, M. y Cooper, C. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. In C. Cooper (ed.), *From Stress to Wellbeing Volume 1* (pp. 254-271). London: Palgrave Macmillan.
- Félix, R., García, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 16 (64), 31-42.

- Galván, O. y Esquinca, A. (2019). Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *RECAI. Revista de Estudios en Contaduría*, 8 (23), 1-18.
- Galván, O. (2019). Perspectiva del joven millennial fronterizo acerca de la satisfacción laboral: caso de la industria manufacturera. *Theomai*, 40, 124-138.
- Gómez, M. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177/201.
- Gurrola, M., Balcázar, P. Bonilla, M. y Virseda, J. (2006). Estructura factorial y consistencia interna de la escala de depresión ansiedad y estrés (DASS-21) en una muestra no clínica. *Psicología y ciencia social*, 8 (2), 3-7.
- Henry, D., Crawford, J. (2005). The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 44, 227-239.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, 2 ed. New York; John Wiley & Sons, Inc.
- Hyemin, J., Abundiz, S. V., Rodríguez, C., Serano, L. P. y Avelar, R. S. (2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Año*, 5(8), 31-48.
- INDEX (2019a). Información general IMMEX. Información Estadística. Recuperado de: <https://indexjuarez.com/wp-content/uploads/2019/07/Julio-5.pdf>
- INEGI. (2021). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (ENOE) Cifras durante el cuarto trimestre del 2020. Instituto Nacional de

Estadística y Geografía. Recuperado de:https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2021/enoeie/enoe_ie2021_02.pdf

- Judge, T., Klinger, R., Simon, L. y Yang, I. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Lazarus R. (2002). *Estrés y Emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, en Dunnette, M. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally Co.
- López, O., Jiménez, B., Almirall, R., Sabina, D., y Cruz, J. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*. 10 (5). 466-479.
- López, S. y Ruiz, E. (2018). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Mc Graw Hill Education.
- Mendoza, G. (2020). Análisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista científica arbitrada en investigaciones de salud "GESTAR"*, 3 (6), 24-36.
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S. y Cáceres, S. (2015). Nivel de satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 27 (4), 586-594.

- Mora, L., Duran, M. y Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2 (4), 511-520.
- Muchinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Munsterberg, H. (1913). Psychology and industrial efficiency. En: Anastasi, A. (1979) *Field of applied psychology 2ª ed* Nueva York: Mc Graw-Hill.
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. España: Wolters Kluwer.
- Orgambídez, A., Pérez, P. y Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of work and organizational psychology*, 31, 69-77.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2022). *Información mundial sobre salud mental. Transformar la salud mental para todos*.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Orozco, T., Valle, M. y Carrillo, G. (2020). La satisfacción laboral como promotora de salud mental: una revisión narrativa. *Revista de Educación y desarrollo*, (54), 63-68.
- Patrón-Cortés, R. M., Santos, R. A. y Llanes, C. M. (2018). *Satisfacción laboral para el cambio en el nuevo escenario mundial: Estudio de empresa maquiladora ubicada en el sureste de México*. Repositorio Universitario, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas. Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/3852/1/074-Patrón-Santos-Llanes.pdf>

- Pérez-Bilbao, J. y Fidalgo, M. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*.
Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, C. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), 843-859.
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18.
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias y Estratégicas*, 6 (1), 47-67.
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166.
- Schaffer, R. (1953). Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1-29.
- Segarra, R. y Eguiluz, I. (2013). *Afectividad*. En: Eguiluz, I. y Segarra, R. Introducción a la psicopatología una visión actualizada, 1(3), 115-161.
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*.
Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Statista Research Department. (2019). México: Condiciones laborales de los trabajadores 2019. Recuperado de: <https://es.statista.com/estadisticas/1124859/condiciones-laborales-trabajadores-mexico/>
- Suárez, M. (2018). Gestión empresarial: un paradigma del siglo XXI. *FIPCAEC*. 8 (3). 44-64.

- Tellez, V. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Nova Scientia*, 4 (7), 172-204.
- Unidad de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. (2008). *Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria*. Madrid: Agencia Laín Entralgo.
- Uribe, P.J.F (2015). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.
- Vázquez, C. y Sanz, J. (1991). *Trastornos depresivos: Trastornos del estado de ánimo: Teorías psicológicas*. En Belloch A, Sandín, B y Ramos, F. Manual de Psicopatología. (vol. I-II, pp. 342-378). España: McGraw-Hill.
- Virues, R. (2005). Estudio sobre ansiedad. *Revista psicología científica.com*. Recuperado de https://www.psicologiacientifica.com/ansiedad estudio/?fbclid=IwAR3XoUZKckfR4jt_0Tjy3vLB7gZZj5hcflk-wsOVMvCOTOj8v4Ji9gZj0pM
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 129–48.
- Wu, C. y Griffin, M. (2012). Longitudinal relationships between core selfevaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.
- Wynne, R., De Broeck, V., Leka, S., Houtman, I. y McDaid, D. (2014). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral*. Luxemburgo: Unión Europea.
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*. 23 (2), 35-51.

Anexo 1

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo, selecciona cómo te sientes respecto a cada uno, de acuerdo a la escala indicada, donde 1=Muy Insatisfeco, 2=Insatisfecho, 3=Moderadamente Insatisfecho, 4=Ni Satisfecho Ni Insatisfecho, 5=Moderadamente Satisfecho, 6=Satisfecho, 7=Muy Satisfecho.

	1	2	3	4	5	6	7
Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
Responsabilidad que tienes asignada.							
La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
Tus posibilidades de promocionar.							
La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
Condiciones físicas de tu trabajo.							
Tus compañeros de trabajo.							
Tu superior inmediato.							
Tu salario.							
Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.							
El modo en que la empresa está gestionada							
Tu horario de trabajo.							
Tu estabilidad en el empleo.							

Anexo 2

DAS

S-21

Por favor lea las siguientes afirmaciones y coloque un círculo alrededor de un número (0, 1, 2, 3) que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación durante la semana pasada. La escala de calificación es la siguiente: 0: No me ha ocurrido; 1: Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo; 2: Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo; 3: Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo.

	0	1	2	3
Me ha costado mucho descargar la tensión				
Me di cuenta que tenía la boca seca				
No podía sentir ningún sentimiento positivo				
Se me hizo difícil respirar				
Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas				
Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones				
Sentí que mis manos temblaban				
He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía				
Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo				
He sentido que no había nada que me ilusionara				
Me he sentido inquieto				
Se me hizo difícil relajarme				
Me sentí triste y deprimido				
No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo				
Sentí que estaba al punto de pánico				
No me pude entusiasmar por nada				
Sentí que valía muy poco como persona				
He tendido a sentirme enfadado con facilidad				

Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico				
Tuve miedo sin razón				
Sentí que la vida no tenía ningún sentido				