

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA,
ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**



**Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral
en empresa Textil de Tecate Baja California**

Tesis para obtener grado de:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LA INGENIERÍA

PRESENTA:

Ing. Luis Francisco Becerra López

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Angélica Reyes Mendoza

CO-DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Reyna Virginia Barragán Quintero

Carta De Aceptación	4
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Resumen	8
Capítulo I	9
Introducción	9
Antecedentes	10
1.2 Planteamiento Del Problema De Investigación	13
1.3 Justificación	16
a) Justificación teórica	16
b) Justificación Práctica:	17
c) Justificación Social	17
Pregunta General de investigación	17
Objetivo General	17
Objetivos específicos	18
Hipótesis	18
Capítulo 2	19
Marco de Referencia	19
2.1- Marco Contextual	19
2.1.1 Desarrollo económico internacional	20
2.1.2 Desarrollo económico Nacional	21
2.1.3 Desarrollo económico Baja California	21
Marco teórico	22
2.2 Factores de riesgo Psicosocial.	22
2.3 Elementos que caracterizan a los factores de riesgos psicosociales.	23
2.3.1 Condiciones en el ambiente de trabajo,	23
2.3.3 Falta de control sobre el trabajo	28
2.3.4 Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que excedan lo establecido en la LFT	30
2.3.5 Interferencia en la relación trabajo-familia.	32
2.3.6 Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo.	35
2.3.7 La violencia laboral.	38
2.4 La satisfacción laboral.	39
2.4.1 Tendencias Actuales en la Satisfacción de los Empleados	41
2.4.2 La satisfacción laboral vista como un fenómeno psicosocial: factores implicados y consecuencias	43
2.5 Elementos que caracterizan la satisfacción laboral	44
2.5.1 Motivación	44

2.5.2 Cultura Organizacional	47
2.5.3 Retroalimentación	49
2.6 Entorno Organizacional	50
2.7 Eventos traumáticos severos	51
2.8 Elementos que caracterizan los eventos traumáticos severos	52
2.8.1 Recuerdos persistentes, esfuerzo para evitar circunstancias parecidas y afectación.	52
Capítulo 3	52
Metodología.	52
Procedimiento y descripción de las actividades realizadas	53
Selección de la muestra	53
Selección del instrumento	54
Aplicación del Instrumento	59
Capítulo 4	60
Resultados	60
Capítulo 5	63
Discusión	63
Capítulo 6	64
Conclusiones y recomendaciones	64
Referencias	66
Anexos.	73

Carta De Aceptación



Universidad Autónoma
de Baja California

"2024, año de los pueblos yumanos, pueblos originarios y de las personas afromexicanas"

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA, ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES UNIDAD TECATE

Oficio núm. 712/2024-2

SEÑORES CATEDRÁTICOS
PRESENTE.-

Por este conducto hago de su conocimiento que ha sido comisionado como Sinodal en la defensa del Examen para obtener el Grado de Maestro en Gestión de la Ingeniería, del alumno Luis Francisco Becerra López con número de matrícula 0263237, quien presentará el trabajo terminal titulado: "Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral en empresa Textil de Tecate Baja California", mismo que se llevará a cabo el día 4 de Diciembre del presente año a las 5:00 p.m. en la Sala Broan de esta unidad académica.

SINODAL	PROFESORES
Presidente	Dra. Angelica Reyes Mendoza
Secretario	Dra. Reyna Virginia Barragán Quintero
Vocal	Dr. Oscar Omar Ovalle Osuna
Vocal	M.B.A. Velia Verónica Ferreiro Martínez

Sin otro particular por el momento, quedo de usted.

ATENTAMENTE
Tecate, B.C., a 7 de noviembre de 2024
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL SER"
DIRECTOR


DR. MAURICIO IVÁN VARGAS MENDOZA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
INGENIERIA ADMINISTRATIVAS
Y SOCIALES. TECATE, B.C.

C.c.p. archivo
C.c.p. Interesado

Constancia de aprobación

Director de Tesis

Co Director de Tesis

Dra. Angélica Reyes Mendoza

Dra. Reyna Viginia Barragán Quintero

Aprobado por los integrantes del sínodo.

Dr. Óscar Omar Ovalle Osuna

M.C.A. Velia Verónica Ferreiro
Martínez

Dedicatoria

En primer lugar agradezco a Dios por su guía y apoyo para realizar mis proyectos y metas, así como por la sabiduría y capacidad para desarrollarme en esta carrera. Gracias por llevarme a este punto y darme la salud para lograr mis objetivos y por su infinita bondad y amor, por ser él mi director para tomar decisiones asertivas con humildad y amor.

Me gustaría agradecer a mi familia por su apoyo emocional mientras completaba mi maestría. Y compartir conmigo los buenos y los malos momentos. Son el motivo para levantarme cada mañana y esforzarme por el presente y el futuro, mi sueño es que mis sobrinos, cuando llegue su momento, obtengan su grado de maestría en excelencia.

Gracias a mis padres que me han convertido en la persona que soy hoy. Doña Felicitas López de Becerra, mis logros, incluido estos, se deben en gran medida a usted. Me ha construido buenos valores e instruido para cuidarlos en cada cosa que hago.

Jesús, gracias por creer en mí en cada paso del camino, apoyarme y motivarme a completar este proyecto, brindando verdaderas bendiciones a mi desarrollo personal, por estar pendiente de mis clases, tareas y siempre con palabras de ánimo y empujando a sacar lo mejor de mí, el acompañarme en cada paso de esta jornada es digno de reconocerse porque este mérito es gran parte tuyo.

Agradezco a mis maestros que fomentaron el conocimiento y me ayudaron a pasar al siguiente nivel en mi educación académica integral y moral. Ellos trazaron cada paso de nuestro viaje universitario y me brindaron consejos e inquietudes mientras preparaba mi tesis, especialmente a mi directora de tesis Dra. Angélica Reyes Mendoza y codirectora Reyna Virginia Barragán Quintero, por compartir su experiencia y con paciencia guiarme a la conclusión de este proyecto.

Con todos infinitamente agradecido.

Ing. Luis Francisco Becerra López

Agradecimiento

A la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).

Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT)

A mi directora de tesis Dra. Angélica Reyes Mendoza por el apoyo y motivación en el desarrollo de este proyecto, por impulsarme a alcanzar la excelencia y mostrarme las herramientas desde el inicio a la conclusión del mismo.

A mi codirectora de tesis Dra. Reyna Virginia Barragán Quintero por el acompañamiento y guía como coordinadora de maestría y la orientación proporcionada en la búsqueda de la información, redacción y canalizarme con las personas correctas y compartir su experiencia durante todo el proceso.

A mis sinodales Dr. Oscar Omar Ovalle Osuna y M.C.A. Velia Verónica Ferreiro Martínez, por retarme a salir de la zona de confort y motivarme a alcanzar objetivos desafiantes, demostrando siempre que la transformación no tolera la mediocridad e impulsando a ir más allá de lo ordinario.

Al Lic. Jose Luis Rico Gonzalez responsable de seguridad y salud de la empresa Lekker Sewing por el apoyo brindado en la aplicación del instrumento, por mostrarse siempre en apertura y apoyo durante el desarrollo de la investigación.

Al C. Andrew Suttner por abrir las puertas de su empresa y a todo su equipo de trabajo por proporcionarme la información y herramientas para poder desarrollar la investigación en tiempo y forma, por su tiempo y atención, su ayuda es invaluable.

Al cuerpo académico de Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de la unidad Tecate así como maestros y catedráticos que sumaron a mis conocimientos durante la impartición de sus clases en estos dos años de maestría.

A la M.C.I Edith Montiel Ayala, M.C.I Adriana Isabel Garambullo y al Maestro Roberto Rojas Magaña por extender su recomendación e impulsarme a iniciar esta maestría y apoyo durante el trayecto de esta.

A todos, muchas gracias.

Ing. Luis Francisco Becerra Lopez

Resumen

Siempre existe la necesidad de proteger a los trabajadores ante situaciones que suponen riesgos para la salud. Sin embargo, en el ámbito laboral, la importancia de la gestión de la salud, la seguridad y la concientización sobre la salud en el trabajo mediante la evaluación de la relación costo-beneficio de estos factores ha aumentado el peso de la producción; es por ello que la salud ocupacional garantiza la prevención de riesgos laborales, accidentes y enfermedades profesionales.

Los factores psicosociales de riesgo son causantes probables de daño a la salud, son lesivos y pueden afectar tanto la salud física como psicológica de los trabajadores; son causantes de estrés que pueden modificar las capacidades de las personas para manejar y responder a las actividades asignadas en el trabajo.

El objetivo de esta investigación fue determinar la situación actual de la empresa estudiada, respecto a los factores psicosociales y del entorno organizacional que se presentan, derivados de la propia naturaleza del puesto y de las condiciones en las que se realizan las actividades a fin de calificar el nivel de riesgo y cómo éste impacta la satisfacción laboral de los trabajadores.

Se utilizó el instrumento para la recolección de datos que sugiere la NOM-035-STPS-2018 en sus guías de referencia a una población de 169 trabajadores de la industria textil en sus diferentes departamentos o áreas de trabajo obteniendo como resultados principales un bajo grado en el riesgo psicosocial y una nula respuesta en las determinantes que infieran en la presencia o respuesta de eventos traumáticos severos.

Palabras clave

Psicosocial, Riesgo, diagnóstico , Salud ocupacional, estrés,

Capítulo I

Introducción

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en la industria textil, así como el impacto que este tiene con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores objeto de estudio, esto ayudará a identificar costos ocultos como rotación de personal, ausentismo, accidentes, rentabilidad, productividad y eficiencia.

La NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 23 de octubre de 2019 tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”

Sin embargo, no existe una completa interpretación para la implementación de ésta, así como liderazgo y gestión que midan la relevancia; no sólo del cumplimiento si no de los beneficios de tener un entorno laboral favorable, por lo que es de suma importancia darle la atención a la identificación y análisis con la finalidad de establecer medidas de acción para beneficio de los trabajadores.

En la empresa textil, como objeto de estudio, ubicada en Tecate, Baja California, el gerente tiene la responsabilidad de guiar a su personal y de fijar metas y objetivos, es importante que estos estén alineados a la estructura organizacional, pero a su vez sean dirigidos al cuidado de los trabajadores, al desarrollar un liderazgo y gestión responsable enfocado a la salud ocupacional y factores psicosociales que afectan a los trabajadores.

A continuación, se presentan; antecedentes, planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, preguntas de investigación, justificación, alcance, hipótesis, metodología a utilizar, contexto, marco teórico, metodología utilizada, análisis y resultados, así como las conclusiones generales, los anexos y referencias.

Antecedentes

Los riesgos psicosociales y su impacto en la salud física y mental son uno de los aspectos más difíciles de abordar de la seguridad y salud en el trabajo. Además de su impacto negativo en la salud individual, los riesgos psicosociales también pueden afectar negativamente el desempeño organizacional y económico (UE-OSHA,2023).

De los primeros referentes oficiales sobre este tema “los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984, retoma la problemática de 1974 donde la asamblea mundial de la salud solicita documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En dicho documento la OIT define los factores psicosociales en el trabajo como las interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y el contexto organizacional por un lado, y las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales del empleado fuera del trabajo, por el otro. Tiene un impacto, mejorar la salud y el rendimiento a través de la conciencia y la experiencia, y permitir la satisfacción laboral (OIT, 1984).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), comenta que los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud surgen de las percepciones y experiencias de los trabajadores y están influenciados por una multitud de factores que les afectan. La complejidad del tema y la importancia de los propios trabajadores serán los datos iniciales sobre los que se deberán realizar investigaciones (OMS, 1988).

Por riesgo laboral se entiende como los peligros que se presentan en una profesión y tarea laboral determinada, así como en el entorno o lugar de trabajo, propenso de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico, es decir, la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral (Badia, 1985).

Los accidentes laborales, por su parte, son aquellos hechos perjudiciales o mortales que tienen lugar durante la jornada de trabajo y que se caracterizan por ser violentos y repentinos, pero prevenibles. Mientras que los accidentes son evitables, los riesgos están siempre presentes y a veces sólo es posible neutralizarlos o minimizarlos a través de capacitaciones y señalizaciones que cumplen una función preventiva más que supresora. Por tanto, con base a lo anterior se puede inferir que no existe puesto de trabajo que no implique riesgos laborales (Ramirez, 1986).

Al contrastar los párrafos anteriores se puede apreciar que la salud ocupacional y la seguridad industrial se encuentran relacionadas; sin embargo, son distintas entre sí. Ray Asfahl (2000) expone las diferencias entre ambas señalando que la primera se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, mientras la otra de los efectos crónicos. Asimismo, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis del entorno (Asfahl, 2000).

La salud laboral, surge como respuesta al conflicto entre la salud y las condiciones de trabajo; vigila e interviene sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, con base en lo anterior la salud laboral implica promover el estado de bienestar en relación con el trabajo (más allá del sitio, horario o cumplimiento de las actividades del puesto desempeñado), teniendo como principal objetivo identificar los factores que ejerzan algún efecto perjudicial para la salud y a su vez potenciar aquellos que beneficien el bienestar (García, Ruiz y García, 2000).

La salud laboral se define como las actividades encaminadas a promover y proteger la salud de los trabajadores, gestionar y reducir los riesgos mediante la gestión de las enfermedades y accidentes profesionales. Definiciones más formales, como las propuestas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la definen como “la promoción y mantenimiento de la salud física, mental y social” (Varas, 2022).

En cualquier caso, su principal tarea es prevenir accidentes. Por todas estas razones, es importante señalar que la seguridad operativa cobra especial importancia. Esto no sólo protege a los trabajadores de ciertos peligros, accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, sino que también los protege, los capacita para responder adecuadamente y los equipa con los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo (González, 2023).

Los estudios de factores de riesgos psicosociales avanzan en todo el mundo, manifestándose en leyes y reglamentaciones, surgidas de las instituciones que controlan y vigilan las condiciones laborales de sus trabajadores. Se cree que cuando un país está en desarrollo, la industrialización obliga a que estos factores sean más evidentes, resultado de los cambios (tecnificación) de los procesos productivos (Gil-Monte, 2012).

Desde 1915, cuando el Departamento del Trabajo se unió a la Secretaría de Gobernación durante el mandato de Venustiano Carranza, México se preocupó por la seguridad de sus trabajadores. En 1917, se establecen los derechos de los trabajadores en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, los factores físicos, químicos y biológicos seguían siendo la preocupación, y el factor psicológico no tenía importancia. La primera Ley Federal del Trabajo (LFT) fue publicada el 27 de agosto de 1931 (Villatoro, 2018).

En la última década, el término factores de riesgo psicosocial aparece en México de igual forma el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), publicado en el DOF del 13 de noviembre de 2014, con 126 artículos, nueve títulos y siete transitorios, se introdujeron en México. En su tercer artículo, define los factores de riesgo psicosociales:

Artículo 3 RFSST Fracc. XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: *“Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de*

violencia laboral, por el trabajo desarrollado” (RFSST, 2014).

El trabajo titulado “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional”, examina más de 40 artículos sobre los diferentes ambientes laborales y cómo estos afectan e influyen en el trabajo que realizan los empleados, llegando a la conclusión de que los riesgos psicosociales son el factor problemático de las organizaciones debido a los altos percentiles de exposición a dichos riesgos; la falta de programas o evaluación de estos riesgos psicosociales coacciona la incidencia de problemas de salud física y psicológica de los trabajadores durante el trabajo (Salamanca, 2019).

Es importante destacar que en México, como en otros países, las empresas están legalmente obligadas a brindar atención y tratamiento a las enfermedades derivadas de riesgos psicosociales, para ello se han establecido reformas y modificado reglamentos, tal es el caso de las realizadas a la legislación laboral en 2023. Trastorno de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, trastornos asociados con el estrés (grave y de adaptación), trastorno depresivo, enfermedad ácido-péptica (Ley Federal del trabajo, 2023).

1.2 Planteamiento Del Problema De Investigación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los últimos años el impacto de los riesgos psicosociales representa un problema global, que afecta a todos los países, profesiones y trabajadores (Avila 2019). Con base a ello y como medida de prevención y promoción de un entorno laboral favorable en los centros de trabajo del país, la secretaría del trabajo y previsión social publicó la NOM-035-STPS-2018 que incluye las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

De manera puntual, se puede señalar que la principal consecuencia de exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajo (FRPST) es el estrés laboral, que la OIT ha definido como “la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden o superan las capacidades, los recursos o las necesidades del

trabajador”, aunque también se ha visto que los FRPST están relacionados con otros problemas, como el ausentismo, el preceptismo, la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, la incapacidad por enfermedad y los accidentes laborales (Martínez, 2023).

La norma entró en vigor en dos etapas, la primera el 23 de octubre de 2019 y la segunda el 23 de octubre de 2020. Aplica en todo el territorio nacional y en todos los centros laborales, dependiendo del número de trabajadores. No obstante, su implementación coincidió con una pandemia que requería distanciamiento social; debido a esto, muchas empresas operaban remotamente o de forma híbrida según los semáforos epidemiológicos locales, lo que dificulta su difusión e interpretación adecuada.

Se estima que alrededor del 15% de los adultos en edad de trabajar experimentará un problema de salud mental en algún momento. La cantidad de inversión destinada a abordar los problemas de salud mental es menor que la magnitud del problema de salud pública que plantean los problemas de salud mental. Así sucede, a pesar de los convenios internacionales que exigen políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional que protejan la salud física y mental de los trabajadores (OMS, 2022).

Aproximadamente el 60% de la población mundial está empleada. Se estima que la depresión y la ansiedad causan la pérdida de 12 000 millones de días de trabajo a nivel mundial cada año, lo que resulta en una pérdida de productividad de 1 billón de dólares al año. El trabajo decente puede mejorar la recuperación y la inclusión, así como la confianza y el funcionamiento en la sociedad para las personas con problemas de salud mental (OIT, 2022).

Dichas condiciones de trabajo con riesgo psicosocial, pueden generar estrés y contribuir a la aparición o exacerbación de alteraciones mentales y de conducta, desórdenes musculoesqueléticos y enfermedades cardiovasculares, obesidad, diabetes, hipertensión, dislipidemias y síndrome metabólico, todas ellas favorecidas por estilos de vida poco saludables y conductas negativas de afrontamiento: tabaquismo, mala alimentación, consumo de alcohol y abuso de drogas (Patiño et al., 2022).

El aumento en la producción, jornadas de trabajo largas, horarios rotativos, pocas horas de descanso, los medios de comunicación, la falta de recursos humanos y el aumento de las tecnologías, resulta en un aumento en las demandas y exigencias en el mercado laboral. Estos factores contribuyen al estrés laboral y, por lo tanto, a los efectos negativos en la salud de las personas y las organizaciones (Feoli, 2024).

Con respecto a la rotación laboral México es el octavo país con el índice de movilidad más alto con el 17%; las empresas mexicanas promedian un 23.8% de pérdida debido al ausentismo laboral que resulta el promedio del 7.3% del costo de la nómina, de acuerdo a la organización de cooperación y desarrollo económico (OCDE), este país es el que más horas trabaja, sin embargo no se refleja en la productividad con respecto a otros países con altos rendimientos productivos y menor cantidad de tiempo laborado (Diaz, 2020).

Groupon (2019) realizó una encuesta a más de 4.800 empleados de empresas de diversos sectores en países de América Latina y encontró que el mayor porcentaje de personas que experimentan estrés se encuentra en Argentina (80,0%), seguida de Chile (77,0%), Colombia. (70.0%) y México (66.0%) creen que les falta el tiempo de relajación necesario. El 84,0% de todas las personas encuestadas dijeron que trabajan más tiempo del que realmente computan para pago (Murrieta, 2020).

En la empresa textil, en Baja California, no cuenta con la metodología específica o los protocolos que permitan atender los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de este sector por lo que se requiere identificar y analizar todos aquellos factores de riesgo que se presentan a fin de mitigar el riesgo y monitorear constantemente el cuidado de la salud.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas mexicanas, actualmente existe una gran preocupación por las nuevas regulaciones que serán implementadas a nivel nacional en cuanto a la salud laboral, especialmente en lo que respecta a la salud emocional, la cual puede verse afectada por factores como el entorno laboral, los cuales pueden alterar el comportamiento de los empleados, provocar estrés y fatiga, entre otras cosas, lo que a su vez puede llevar a que el trabajador se sufra trastornos a su salud y en otros casos accidentes

repentinos con sus consecuencias incapacitantes.

De ahí la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial y correlacionar a su vez con la satisfacción laboral de los trabajadores. El problema identificado en la empresa de giro textil en Baja California, es la nula implementación de la NOM-035-STPS-2018 o algún otro instrumento especializado en la materia, lo cual genera infracción a la Ley Federal del trabajo que podría generar sanciones económicas, a su vez, la falta de evaluación y monitoreo de los factores psicosociales de riesgo en la organización puede tener efectos negativos en la salud de los trabajadores y a su vez repercusiones negativas en su satisfacción laboral.

1.3 Justificación

a) Justificación teórica

En esta investigación, al aplicar los instrumentos de evaluación sugeridos en la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 se tiene como objetivo definir los elementos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial y promover un ambiente organizacional favorable en el lugar de trabajo. Desde el cuidado de la salud y la satisfacción laboral, las herramientas de esta norma promueven la calidad de vida de los trabajadores y la conciliación del trabajo familiar en la que el beneficio se multiplica al impactar positivamente no solo al trabajador si no a el núcleo familiar y el entorno social en que se desarrolla.

El cuidado de la salud de los trabajadores es imprescindible para la empresa, de ellos depende el éxito o fracaso de una organización, el cuidar la integridad física y mental de los trabajadores representa una ventaja competitiva y refleja una estrategia de negocios en la industria textil en Baja California, que al momento de esta investigación no existe algún estudio relacionado al cuidado de la salud emocional, factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el estado de Baja California.

b) Justificación Práctica:

Como producto de esta investigación, se hará un aporte a la industria maquiladora, especialmente la textil del Estado de Baja California, donde el sector manufacturero podrá conocer acerca de las condiciones laborales y los factores de riesgo psicosocial presentes en esta área económica y región. Con base en los resultados del análisis los empresarios tomarán las acciones preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Estas medidas estarán sujetas a una planificación empresarial e incluirán periodo de implementación, determinación de cada actividad preventiva, asignar responsabilidades, los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) Justificación Social

El impacto de un entorno laboral saludable y la satisfacción laboral de los colaboradores se ve reflejado en las familias y en la comunidad, al tener identificados y controlados los riesgos, permitirá a los empleadores sentirse en un entorno seguro y como consecuencia positiva salud mental y mejora en sus relaciones interpersonales a través de las medidas de prevención y las políticas sugeridas, generando espacios convenientes para el desempeño de las actividades de los trabajadores de la industria textil en Baja California.

Pregunta General de investigación

- ¿Qué condiciones del entorno organizacional, psicosocial y acontecimientos traumáticos severos, influyen en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California?

Objetivo General

Analizar si el entorno organizacional (condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, jornada, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones de trabajo), y los factores psicosociales (acontecimientos traumáticos severos, estrés y enfermedades físicas), afectan la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.

Objetivos específicos

- Investigar qué factores psicosociales (acontecimientos traumáticos severos, estrés y enfermedades físicas) están presentes y si afecta en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.
- Identificar si el entorno organizacional (condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, jornada, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones de trabajo) afectan directamente a la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.
- Establecer lineamientos específicos que permita a la empresa, identificar y prevenir las manifestaciones de los conflictos socioemocionales y los acontecimientos traumáticos severos.
- Determinar si existe correlación entre el entorno organizacional y los factores psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.

Hipótesis

H₀ El entorno organizacional, (condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, jornada, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones de trabajo), y los factores psicosociales (acontecimientos traumáticos severos, estrés y enfermedades físicas) no influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.

H₁ El entorno organizacional, (condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control, jornada, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones de trabajo), y los factores psicosociales (acontecimientos traumáticos severos, estrés y enfermedades físicas) influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California.

Capítulo 2

Marco de Referencia

La industria textil en Baja California se remonta a las tradiciones indígenas de tejido y bordado. A lo largo de los años, la región ha experimentado un crecimiento significativo en el sector textil, con la aparición de numerosas fábricas y empresas dedicadas a la producción de prendas de vestir, textiles para el hogar y otros productos relacionados. Además, la ubicación estratégica, en la frontera con Estados Unidos, ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo de la industria textil en la región. La proximidad a los mercados internacionales ha facilitado la exportación y ha atraído inversiones extranjeras (Villacís & Pazmiño, 2018).

El sector textil en la región ha demostrado una notable capacidad de innovación y competitividad en el mercado global. La adopción de tecnologías de vanguardia y el enfoque en la sostenibilidad han permitido a las empresas de Baja California destacarse en un mercado altamente competitivo. Esta capacidad de innovación no solo ha impulsado el crecimiento económico, sino que también ha consolidado la reputación de la región como un centro de excelencia en el ámbito textil (Ávila et al., 2021).

El análisis detallado del desarrollo de la capacitación y la investigación en la industria textil en Baja California resaltarán el papel fundamental de la educación y la generación de conocimiento en el crecimiento y la competitividad del sector. Además, pondrá de relieve la colaboración entre diferentes actores, tanto del ámbito académico como empresarial, para fomentar la innovación y el desarrollo sostenible en la industria textil (Ávila et al., 2021).

2.1- Marco Contextual

A continuación se pretende dar a conocer de manera general el contexto del sector industrial textil y particularmente, el de la industria maquiladora en Tecate, estado de Baja California. Debido al enfoque que se le ha dado a este estudio, se iniciará haciendo una relación del desarrollo económico que se ha tenido a nivel mundial gracias a la industria textil, para luego analizar los indicadores en México y en el Estado de Baja California. También se analizarán los

clúster de Baja California, particularmente en Tecate, lugar donde se encuentra la empresa objeto de estudio.

2.1.1 Desarrollo económico internacional

El sector textil implica la creación, fabricación y distribución de hilos, telas y prendas de vestir. Los materiales primarios pueden ser orgánicos o artificiales mediante el uso de químicos. El algodón es reconocido como la fibra natural más crucial a nivel mundial. En 2017, su producción global fue de alrededor de 43 millones de toneladas en un área cultivada que abarca más de 39 millones de hectáreas en más de 51 países (Ramirez, 2024).

Se estima que el tamaño del mercado para la industria manufacturera textil alcanzará aproximadamente \$1239 mil millones para el año 2024 con una tasa esperada anual compuesta cercana al 3.8% durante el período previsto entre 2018-2024. El tamaño del mercado se estima en \$748 mil millones en 2024 y se proyecta alcanzar los \$889.24 mil millones en 2029, con un crecimiento anual compuesto de 3.52% (Textile Manufacturing Industry Market, 2023).

La pandemia del COVID-19 ha representado desafíos significativos para la industria textil en 2020. Asia, como uno de los mayores mercados para la industria textil mundial, experimentó prolongados bloqueos y restricciones en la mayoría de los países asiáticos junto con una caída repentina en la demanda internacional de sus productos. La pérdida fue particularmente alta en países donde la industria textil representaba una mayor parte de las exportaciones. Según la Organización Internacional del Trabajo, el comercio textil global cayó drásticamente durante el primer semestre de 2020 (Arroyo-Laguna & Timaná-Ruíz, 2022).

Asimismo, las exportaciones a regiones compradoras clave como la Unión Europea, Estados Unidos y Japón disminuyeron alrededor del 70%. Además, la industria también enfrentó varias interrupciones en su cadena logística debido a la escasez de algodón y otras materias primas causando retrasos en la producción y una pérdida considerable por la falta de suministros (Luna, 2023).

América Latina representa aproximadamente el 5% del mercado textil global, con China y Estados Unidos a la cabeza. La industria textil y de prendas de vestir en América Latina sigue prosperando, habiendo recuperado un 3.5% de su mercado en 2021 después de la pandemia. A

pesar de la desaceleración económica e inflación, se espera que tenga una perspectiva de crecimiento que oscile entre el 2% y el 4% este año con optimismo (Forbes, 2023).

2.1.2 Desarrollo económico Nacional

Desde que China se unió a la Organización Mundial del Comercio a finales de 2001, México y Estados Unidos experimentaron una competencia intensificada, resultando en una disminución de los productos textiles mexicanos en estos mercados. En consecuencia, desde 2007 hasta 2019, hubo una disminución anual promedio del 0.2 % en el Producto Interno Bruto (PIB*) de la industria textilera. En 2020 hubo una caída sustancial del 29.3% comparado con 2019. En contraste, en 2021 aumentó significativamente del 24.4% en el PIB contra el 2020 (INEGI, 2022).

La industria de la confección experimentó un crecimiento anual promedio del 5.4% en el número de establecimientos desde 2003 hasta 2021. A pesar del impacto de la pandemia de COVID-19, todavía hubo un modesto aumento anual promedio del 0.9% desde 2018 hasta 2021. Mientras que los establecimientos formales representaban la mayoría (97.6%) de la producción bruta, los establecimientos informales constituyeron una parte significativa (85.4%), pero solo contribuyeron con el 2.4% a la producción bruta total de la industria (Opperskalski et al., 2022).

En la industria del vestido, el 95.6% de las empresas eran consideradas pequeñas (aquellas que emplean hasta 10 personas), y contribuyeron con el 5.7% de la producción total. En contraste, las empresas medianas (51 a 250 empleados) y grandes (más de 251 empleados), representando solo el 1.1% del total, concentraron asombrosamente el 56.3% de los trabajadores y alcanzaron un impresionante porcentaje del 82.6% en la producción bruta anualmente (Burguete-Garcia et al., 2019).

2.1.3 Desarrollo económico Baja California

En enero de 2024, las ventas internacionales de Baja California fueron US \$3,552M y un total de US \$3,421M en compras internacionales. Para este mes el balance comercial neto de Baja California fue de US \$131M. En Baja California, los municipios con mayor nivel de ventas internacionales en 2023 fueron Tijuana (US \$38,292M), Mexicali (US \$13,782M), Ensenada

(US \$2,378M), Tecate (US \$2,306M) y Playas de Rosarito (US \$1,775M). La industria textil en este periodo representó el 7.71% de las ventas internacionales en Baja California (Secretaría de economía, 2024).

Marco teórico

2.2 Factores de riesgo Psicosocial.

La OIT los ha definido como “aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico”. De manera puntual, se puede señalar que la principal consecuencia de la exposición a los FRPST es el estrés laboral, que la OIT ha definido como “la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden o superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Martínez, 2023).

Patiño et al (2022) comentan que los factores de riesgo psicosocial, se han estudiado a partir de las teorías del estrés laboral, además identifican que las demandas laborales surgen porque sobrepasan la capacidad del trabajador, el grado de libertad de decisión para enfrentarlas, los recursos insuficientes y la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, así como la valoración de las transacciones entre el trabajador y el entorno son catalogadas como dañinas, desafiantes o amenazantes dependiendo de las características ambientales y la personalidad,

Para efectos de la NOM-035, los factores de riesgo psicosocial son factores de riesgo que pueden causar trastornos de ansiedad, alteraciones inorgánicas del ciclo sueño-vigilia, estrés severo y adaptación, la naturaleza del funcionamiento laboral, la naturaleza de la jornada laboral y la exposición al medio ambiente. Actos violentos relacionados con el trabajo contra empleados como resultado de eventos traumáticos graves o del trabajo realizado (Gavino, 2023).

Por otra parte, en cuanto a México respecta, el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores se establece en un origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos escrita en 1917, en el artículo 123. Posteriormente, surge la Ley Federal Del Trabajo (LFT) y nacen nuevas instituciones y secretarías enfocadas en la salud y seguridad,

entre estas se encuentra el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de Trabajo y Previsión social (STPS), las cuales, establecen normas para la prevención de riesgos en el trabajo (Cortés et al., 2019).

Dentro de las aportaciones podemos encontrar las realizadas por Acosta Fernández quien nos habla de los factores psicosociales de los trabajadores industriales, además del modelo de demanda-control-apoyo social. Aunado a las investigaciones en el IMSS, donde se estableció una “Guía de Identificación de Factores Psicosociales” enfocado en detectar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud. Tal aportación, ha sido la base de otras investigaciones realizadas en empresas de México (Acosta-Fernández et al., 2020).

2.3 Elementos que caracterizan a los factores de riesgos psicosociales.

2.3.1 Condiciones en el ambiente de trabajo,

El ambiente laboral y las condiciones de trabajo juegan un papel crucial en la productividad y el bienestar de los empleados. Es fundamental que los empleadores creen un entorno que promueva la seguridad, la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Safety and health at work, 2023).

Se refiere al entorno laboral en el que crecen los trabajadores y se define como el conjunto de factores que determinan las circunstancias en las que los trabajadores desempeñan sus funciones, entre ellos la organización laboral, el tiempo destinado a ello, el contenido y el bienestar social. Condiciones de servicio y ambientales como iluminación, ruido y temperatura (Oca y Huayra, 2017).

El término “calidad de vida laboral” se refiere a varios factores como la satisfacción con el desempeño, las perspectivas futuras de la empresa, la evaluación del desempeño, el salario, los beneficios, las relaciones dentro de un equipo u organización, la condición física y el

estado de salud, señala, entorno psicológico. Trabajo, libre decisión (Infante, 2023).

El ambiente de trabajo es un conjunto de factores que influyen directamente en el desempeño físico y mental de un equipo de trabajo e incluye el ambiente físico en el que el equipo de trabajo realiza sus actividades. De tal manera que no sólo es importante el entorno físico en el que trabajan los trabajadores, sino también las condiciones que de alguna manera afectan su estabilidad mental y emocional (Colón, 2024).

El clima laboral es uno de los elementos más importantes en una organización, permitiendo a los empleados disfrutar de manera óptima de su salud física y mental mientras desarrollan su creatividad y estrategias de mejora y planes de trabajo que aumentan la productividad de la empresa. Un equipo de trabajo altamente productivo impulsa a alcanzar los objetivos de la empresa mucho más rápido de lo esperado (Cabanilla, 2022).

Para garantizar un ambiente laboral seguro, las empresas deben implementar medidas y protocolos de seguridad adecuados. Esto incluye proporcionar capacitación sobre el manejo de equipos, mantener áreas de trabajo limpias y libres de obstáculos, y asegurarse de que se cumplan las normativas de seguridad en el lugar de trabajo (Sabastizagal et al., 2020).

Además, las condiciones de trabajo, como la carga laboral, el horario y las oportunidades de crecimiento profesional, también son aspectos fundamentales a tener en cuenta. Los empleadores deben asegurarse de que los empleados tengan un equilibrio saludable entre la demanda laboral y su vida personal, lo que puede contribuir significativamente a su satisfacción laboral y su capacidad para desempeñarse de manera óptima. Además, es importante que se promueva una cultura de respeto y apoyo en el ambiente laboral (Sandoval, 2019).

Las condiciones laborales adecuadas incluyen un ambiente físicamente seguro, con medidas de seguridad en el lugar de trabajo y una carga laboral razonable y equitativa. Además, es importante que los empleados tengan acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, ya sea a través de programas de capacitación interna o de acceso a educación y formación externa (Saint-Martin et al., 2018).

Estas condiciones laborales adecuadas no solo contribuirán a la satisfacción y bienestar de los empleados, sino que también pueden promover la retención de talento y la productividad en general. Tomar medidas a través de organizaciones laborales o los propios empleados para modificar las condiciones de trabajo estresantes es un enfoque eficaz (Kodom-Wiredu, 2019).

Este enfoque puede implicar la negociación colectiva con el empleador para mejorar las condiciones de trabajo, como reducir la carga laboral, implementar políticas de bienestar o establecer límites claros en cuanto a horarios de trabajo. Promover un entorno de trabajo saludable implica desarrollar iniciativas y herramientas que permitan a las empresas ocuparse mejor de la salud de sus empleados sin depender excesivamente de los servicios de atención médica profesionales (Vaquero-Álvarez et al., 2018).

2.3.2 Las cargas de trabajo

Las cargas de trabajo pueden ser consideradas como un factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, ya que su exceso o desequilibrio puede tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores. El desempeño de tareas laborales que implican una alta demanda de tiempo, esfuerzo y recursos cognitivos puede generar estrés y agotamiento en los empleados, lo que a su vez puede conducir a problemas de salud mental como el desgaste psíquico, el burnout o trastornos de ansiedad y depresión (Wolfartsberger, 2019).

Generalmente tiene una connotación negativa y se refiere a la dificultad de respuesta en un momento dado o la incapacidad de realizar alguna tarea, es decir cuando las exigencias sobrepasan las capacidades del trabajo y está determinada por el nivel de exigencia de la tarea y el grado de movilización del trabajador, el esfuerzo que debe realizarse para el logro del objetivo determinado por las características individuales (Gallegos & Castillo, 2022).

En el exceso de carga laboral influyen factores como la exigencia de trabajo, ritmo de trabajo excesivo, cansancio, fatiga e incluso exceso de horas continuas de trabajo. Esta práctica laboral suele justificarse por la presión por cumplir con los plazos y ajustarse al presupuesto ofertado. Pero no se busca en la gestión las causas que provocan este exceso de carga laboral entre las cuales pueden estar deficiencias de planificación y mal diseño de procesos. La carga de trabajo

está asociada con la cantidad de trabajo, la complejidad del trabajo y el tiempo de finalización (Gallegos, 2022).

La carga de trabajo es una combinación de las exigencias físicas y no físicas del propio puesto de trabajo y de las condiciones laborales que deben cumplirse para que el empleado pueda trabajar de manera rentable sin exceder sus límites y mantener un nivel adecuado de salud, esta incluye además, los aspectos sociales u organizativos de un trabajo que requieren esfuerzo prolongado o habilidades físicas o psicológicas (cognitivas y emocionales) y son persistentes, por lo que tienen ciertos costos fisiológicos y psicológicos (Martinez-Mejia, 2024).

Estos riesgos psicosociales relacionados con las cargas de trabajo pueden manifestarse a través de síntomas físicos, emocionales y conductuales. Trabajos que se repiten con frecuencia o son rutinarios, junto con la falta de oportunidades para aplicar los propios conocimientos y habilidades, pueden causar frustración y desmotivación en el trabajador, lo que a su vez afecta su autoestima. Es importante abordar estos aspectos para promover un ambiente laboral saludable. Esto implica implementar medidas de detección, prevención e intervención en relación con los riesgos psicosociales asociados a las cargas de trabajo (Sandoval, 2019).

Los riesgos psicosociales relacionados con las cargas de trabajo pueden manifestarse de diversas formas. A nivel físico, los trabajadores pueden experimentar fatiga crónica, dolores musculares, problemas de sueño y otros trastornos somáticos. A nivel cognitivo, el exceso de carga laboral puede provocar dificultades de concentración, olvidos frecuentes y dificultades para la toma de decisiones (Salvagioni et al., 2017).

A nivel emocional, las cargas de trabajo excesivas pueden generar sentimientos de ansiedad, irritabilidad, frustración y agotamiento emocional. A nivel conductual, los trabajadores pueden presentar cambios en su comportamiento como el aumento de la impulsividad, la disminución de la motivación y el deterioro en las relaciones interpersonales. Todo esto puede tener un impacto significativo en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, así como en su rendimiento laboral (Sandoval, 2019).

Además del impacto en la salud mental, las cargas de trabajo excesivas pueden afectar la vida personal de los trabajadores. El estrés y la fatiga generados por estas cargas pueden llevar a

conflictos familiares, disminución de la satisfacción en el trabajo y un aumento en el ausentismo laboral. Todo esto puede contribuir a un ambiente laboral tenso y poco productivo. También puede haber consecuencias económicas, ya que los trabajadores que sufren de altas cargas de trabajo pueden tener dificultades para cumplir con sus responsabilidades financieras, lo que podría llevar a un menor rendimiento laboral y afectar la productividad general (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Dada la repercusión negativa que las cargas de trabajo pueden tener en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias eficaces para gestionar la carga laboral. Esto puede incluir la redistribución de tareas, la promoción de prácticas laborales saludables, el fomento del equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la provisión de apoyo psicológico y recursos para afrontar el estrés laboral (Ceballos-Vásquez et al., 2016).

Asimismo, es importante que los trabajadores cuenten con la capacitación necesaria para identificar y manejar adecuadamente los factores de riesgo psicosocial relacionados con las cargas de trabajo. Esto les permitirá desarrollar habilidades de afrontamiento y mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal. Es fundamental abordar estos riesgos de manera adecuada, implementando medidas de prevención y promoción de la salud mental en el entorno laboral (Protección de la salud de los trabajadores, 2017).

Las estrategias de intervención en la gestión de cargas de trabajo deben abordar tanto los aspectos individuales como organizacionales. A nivel individual, es importante promover habilidades de afrontamiento al estrés, fomentar la autogestión del tiempo y el establecimiento de límites entre el trabajo y la vida personal. El apoyo psicológico y el acceso a recursos de bienestar emocional son clave en este sentido (Rugulies et al., 2023).

A nivel organizacional, las estrategias pueden incluir la revisión de las políticas de asignación de tareas, la implementación de programas de flexibilidad laboral, el estímulo de la participación de los empleados en la toma de decisiones y la promoción de un clima laboral que fomente el apoyo mutuo y la comunicación abierta. Estas estrategias buscan reducir las cargas de trabajo excesivas, mejorar la distribución equitativa de las tareas y fomentar un ambiente laboral saludable (Mental health at work, 2022).

2.3.3 Falta de control sobre el trabajo

Se refiere a la influencia o capacidad de un empleado para tomar decisiones sobre el desarrollo de su trabajo, y la medida en que ese trabajo le permite desarrollar y practicar su trabajo, actitudes y habilidades personales. Su carencia genera la frustración de no poder tomar decisiones o hacer avanzar procesos sin aprobación previa (Villa, 2015).

La falta de control se define como poca o ninguna capacidad para influir o tomar decisiones sobre diversos aspectos que interfieren con el desempeño del trabajo de un trabajador. En cambio, la iniciativa y la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y gestión del cambio y la formación son factores que dan a los trabajadores la oportunidad de influir en su trabajo (Benigno & García, 2015).

Según Beltrán (2021), los riesgos psicosociales incluyen la falta de control en el lugar de trabajo, largas jornadas de trabajo asignadas, ritmo de trabajo extenuante, horarios variables e impredecibles y una mala estructura organizacional, que pueden surgir de diferentes aspectos del trabajo. comunicación, además de un clima y una cultura organizacional deficientes, responsabilidades y relaciones laborales.

Las empresas son sistemas abiertos que se mantienen en interacción con un entorno de cambios constantes, en los cuales solo las empresas que se logran adaptar e innovar podrán sobrevivir. Resulta primordial conocer las nuevas técnicas y estrategias que las empresas pueden implementar para desarrollarse y ser más competitivas en el mercado (Borja, 2023).

Trabajar en un entorno donde existe una falta de control sobre las tareas y la toma de decisiones puede tener un profundo impacto en la salud mental y el bienestar de los empleados. La falta de autonomía y la incapacidad para influir en el entorno laboral pueden aumentar el estrés, la ansiedad y la insatisfacción laboral (Occupational health: Stress at the workplace, 2020).

Además, la falta de control en el trabajo también puede llevar a sentimientos de desmotivación y desconexión con las tareas diarias. Los empleados pueden experimentar una

sensación de impotencia y frustración al no poder influir en la forma en que realizan su trabajo. Esto puede tener consecuencias negativas tanto a nivel personal como organizacional (Rugulies et al., 2023).

Es importante reconocer estos riesgos psicosociales y trabajar en la implementación de estrategias que fomenten un mayor grado de control y autonomía en el trabajo. Esto puede incluir la promoción de la participación en la toma de decisiones, la delegación de responsabilidades y la creación de un entorno laboral que valore la autonomía de los empleados. (Lam et al., 2022)

Además, es fundamental proporcionar capacitación y apoyo adecuados para que los empleados puedan sentirse empoderados en su trabajo y puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos. De esta manera, se puede reducir el impacto negativo de la falta de control en el trabajo y promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio. La falta de control sobre el trabajo es uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (Tecco et al., 2023).

Es importante tener en cuenta que la falta de control laboral no solo tiene consecuencias negativas para los empleados, sino también para las organizaciones. Las empresas que no brindan a sus empleados un cierto grado de control y autonomía en su trabajo pueden experimentar una disminución en la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la productividad general (Aguilera & Martínez, 2022).

Para abordar la falta de control sobre el trabajo como factor de riesgo psicosocial, se pueden implementar diversas estrategias:

- Promover la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto puede incluir la creación de canales de comunicación abiertos y transparentes, la organización de reuniones regulares en las que se discutan temas relacionados con el trabajo y se permita a los empleados aportar ideas y sugerencias (Spector, 2023).
- Es importante otorgar mayor autonomía y responsabilidad a los empleados en la realización de sus tareas. Esto implica confiar en sus capacidades, permitirles tomar

decisiones relacionadas con su trabajo sin una supervisión constante, y fomentar un ambiente de independencia laboral (Aguilera & Martínez, 2022).

- Fomentar la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Esto puede incluir la promoción del trabajo en equipo, el fomento de relaciones interpersonales positivas y el ofrecimiento de espacios para la retroalimentación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo (Cantor et al. 2021).
- Proporcionar capacitación y desarrollo profesional para los empleados. Esto les brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que a su vez les brinda más control sobre su trabajo y les permite asumir mayores responsabilidades. Estas estrategias pueden ayudar a aumentar la autonomía de los empleados y brindarles un mayor sentido de control sobre su trabajo (Zhao & Yin, 2022).

2.3.4 Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que excedan lo establecido en la LFT

De forma explícita se detalla en la propia NOM-035 que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno diurno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (Gavino, 2023).

Las horas de trabajo excesivas crean un ambiente de trabajo peligroso. Los efectos que pueden afectar la salud de las personas que llevan una vida laboral estresante incluyen problemas sanguíneos, problemas cardíacos, trastornos musculoesqueléticos, depresión, ansiedad, disminución de la productividad y mala resolución de problemas, incluidas las dificultades sociales del individuo y su situación financiera (Delgado, 2024).

Las jornadas de trabajo y la rotación de turnos son factores que pueden tener un impacto significativo en la salud psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores. Según estudios mencionados, el tiempo desempeñando un trabajo en particular e incluso tener turnos irregulares no parecen estar directamente relacionados a las condiciones de salud evaluadas.

(Ge et al., 2021)

La percepción de factores psicosociales nocivos en el contexto y contenido del trabajo está fuertemente asociada con la presencia de desgaste psíquico. Esto indica que las condiciones laborales, como las jornadas de trabajo y la rotación de turnos, pueden ser situaciones estresantes que contribuyen al desgaste psíquico y afectan la salud y satisfacción laboral de los trabajadores (Trejos-Torres et al., 2021).

Es importante tener en cuenta estos factores y buscar estrategias para mitigar los efectos negativos, como promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso, fomentar el bienestar emocional y brindar recursos de apoyo a los trabajadores, para garantizar un ambiente laboral saludable y satisfactorio (Bartoll & Ramos, 2020).

Las jornadas de trabajo prolongadas y la rotación de turnos se asocia con un mayor riesgo de estrés y desgaste psíquico, mientras que la antigüedad en el puesto de trabajo y una percepción positiva del contexto y contenido de trabajo actúan como factores protectores. Las jornadas de trabajo y la rotación de turnos pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, aumentando el riesgo de desgaste psíquico y disminuyendo la satisfacción laboral (Schneider & Harknett, 2019).

La rotación de turnos es otro factor que puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Los trabajadores que tienen que lidiar con la rotación de turnos pueden enfrentarse a desafíos como el cambio constante de horarios, dificultad para establecer rutinas y adaptarse a diferentes horarios de sueño. Esto puede generar estrés, fatiga y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, lo cual puede afectar negativamente su satisfacción en el trabajo (Heimerl et al., 2020).

Además, la rotación de turnos también puede tener un impacto en la salud física de los trabajadores, ya que puede provocar trastornos del sueño, cansancio crónico y una mayor predisposición a sufrir enfermedades relacionadas con el estrés y la falta de descanso adecuado mayor riesgo de cáncer de mama, fatiga crónica, obesidad y problemas relacionados con el sobrepeso, síndrome metabólico, carcinogenicidad y secreción elevada de cortisol, la hormona

del estrés (Antonio, 2020).

La falta de estabilidad en los horarios de trabajo debido a la rotación de turnos puede llevar a una sensación de desorientación y desconexión con la vida social y familiar, lo que a su vez puede generar sentimientos de aislamiento y soledad. Esta situación puede afectar la salud psicosocial de los trabajadores y contribuir a su insatisfacción laboral (Diego-Más, 2020).

Es importante considerar estrategias específicas para mitigar los impactos negativos de la rotación de turnos, como brindar apoyo psicológico y recursos para mejorar la calidad del sueño, establecer políticas que promuevan la previsibilidad de los horarios de trabajo y faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, así como fomentar una cultura laboral que valore el bienestar integral de los empleados (Montalvo & Piñol, 2000).

Asimismo, es fundamental diseñar programas de capacitación para los trabajadores y también para los supervisores considerando que la rotación de turnos tiene implicaciones significativas para la salud de los trabajadores. El objetivo es promover la conciencia sobre los desafíos asociados con la rotación de turnos y desarrollar estrategias efectivas para afrontarlos de manera saludable, productiva y sostenible en el tiempo (Pereira et al., 2021).

2.3.5 Interferencia en la relación trabajo-familia.

Se refiere a una contrariedad de roles en el que las exigencias, el tiempo y el esfuerzo del trabajo interfieren con la realización de actividades familiares. Inversamente, la conciliación trabajo-familia es creada cuando las demandas provenientes del hogar, el tiempo y el esfuerzo consagrados a ellas interfieren con el desempeño de las actividades profesionales (Netemeyer 1996 citado por Rhnima, 2016).

Con base en los hallazgos del Modelo de Bienestar de la OCDE, donde el equilibrio entre la vida personal y laboral es una de las características más relevantes. La vida personal puede afectar el trabajo de otras maneras dado que el trabajo puede afectar la vida personal, existe una mayor correlación entre los factores de riesgo psicosocial específicos del trabajo y las relaciones entre el trabajo y la familia. Existen interacciones complejas (Martínez, 2023).

La interferencia en la relación trabajo-familia es un tema de gran relevancia en el ámbito laboral y psicosocial. Esta interferencia puede generar diversos efectos en la satisfacción laboral y en la salud emocional de los trabajadores. Es importante analizar en profundidad cómo esta interferencia afecta no solo el bienestar del individuo, sino también su rendimiento laboral y su relación con la familia (Fernández & Rodríguez, 2024).

Para comprender mejor los factores que contribuyen a esta interferencia, es fundamental considerar tanto los aspectos personales como los contextuales. Los roles familiares, las demandas laborales, las políticas de conciliación familiar y laboral, y la cultura organizacional son solo algunos de los elementos que influyen en esta dinámica compleja (Zainal et al., 2021).

Además, es crucial examinar cómo las estrategias de afrontamiento y el apoyo social pueden mitigar el impacto negativo de la interferencia trabajo-familia. Entender en detalle los mecanismos que permiten a los individuos enfrentarse a esta interferencia de manera saludable es esencial para promover un ambiente laboral más satisfactorio y equilibrado (Alvarado-García, 2021).

La interferencia en la relación trabajo-familia se considera un factor de riesgo psicosocial, ya que puede generar estrés y desgaste psíquico en los trabajadores. Esto se debe a que equilibrar las responsabilidades laborales y familiares puede resultar complicado, generando conflictos de tiempo, agotamiento emocional y dificultades para cumplir con las expectativas tanto en el ámbito laboral como en el personal. Esta interferencia puede tener consecuencias negativas tanto para la salud mental como física de los trabajadores, así como para la calidad de vida en general (Talavera-Velasco et al., 2017).

En el contexto actual, la interferencia en la relación trabajo-familia se ha vuelto aún más relevante debido a la creciente tendencia hacia el trabajo remoto. La difuminación de los límites entre la vida laboral y familiar ha generado nuevos desafíos para los trabajadores, quienes ahora enfrentan la dificultad de desconectar del trabajo al estar en casa y, a su vez, compaginar las responsabilidades familiares con las laborales (Ghislieri et al., 2023).

Para comprender a fondo el impacto de esta interferencia, es necesario explorar las implicaciones a largo plazo en la salud mental y física de los trabajadores. Investigaciones

recientes han destacado cómo la falta de separación entre el trabajo y la vida familiar puede aumentar los niveles de estrés, agotamiento y disminuir la calidad del sueño. Este análisis detallado nos permitirá no solo comprender los efectos inmediatos, sino también prever posibles consecuencias a largo plazo en la salud y el bienestar general de los trabajadores (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Uno de los aspectos clave a considerar en el estudio de la interferencia trabajo-familia es el impacto en la salud mental de los trabajadores. El estrés, la ansiedad y la fatiga son solo algunas de las consecuencias psicológicas que pueden surgir debido a la dificultad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Esta tensión emocional puede tener un impacto duradero en el bienestar general de los trabajadores, afectando su calidad de vida y su desempeño en el trabajo (Greenberg et al., 2020).

Además, es fundamental examinar cómo la falta de separación entre el trabajo y la vida familiar puede influir en la dinámica interpersonal dentro de la familia. El agotamiento emocional y la falta de tiempo para el cuidado y la atención hacia los miembros de la familia pueden afectar las relaciones familiares y, en última instancia, el bienestar de todos los involucrados (Colichi et al., 2016).

Es crucial analizar cómo las políticas organizacionales pueden impactar en esta dinámica. Las empresas que fomentan una cultura de respeto a los límites de horarios, promueven el teletrabajo flexible, brindan apoyo emocional a los empleados y ofrecen programas de bienestar integral, pueden desempeñar un papel fundamental en la reducción de la interferencia trabajo-familia y en la promoción de la satisfacción laboral (Allen, 2018).

Al considerar estos aspectos con mayor profundidad, podremos desarrollar estrategias más efectivas para mitigar la interferencia trabajo-familia, promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y así contribuir con el bienestar familiar, de tal manera que en los resultados podemos observar mejoras significativas en la calidad de vida de los trabajadores, impactando en su salud mental, emocional y psicosocial.

2.3.6 Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo.

Depende del tipo de liderazgo que se ejerza dentro de la organización. Un comportamiento gerencial inadecuado puede parecer abusivo, causar agotamiento mental y, en resumen, puede ser una fuente importante de estrés que afecta el bienestar de los empleados y resulta en un desempeño laboral deficiente. Disminución de la satisfacción y la satisfacción general, niveles de implicación emocional, mayor nivel psicológico estrés y mayores niveles de conflicto entre el trabajo y la familia (Carrizo, 2010).

El término significa acoso laboral y califica como acoso laboral. Se define como un proceso horizontal y/o vertical escalonado y superpuesto de estar sujeto a un comportamiento negativo persistente y sistemático que parece humillante, punitivo o intimidante, para el atacante y la víctima, donde ya existe o se está desarrollando un desequilibrio de poder real o percibido (González, 2023).

El liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicológico de los empleados. Un líder que utiliza un enfoque autoritario o micromanager puede crear un ambiente de trabajo estresante y desmotivador. Este tipo de liderazgo puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental, como el estrés, la ansiedad y la depresión en los empleados (Rasool et al., 2021).

Además, las relaciones negativas en el trabajo, como el acoso laboral o los conflictos interpersonales, pueden contribuir a un ambiente laboral tóxico que afecta negativamente la salud mental de los empleados. La falta de apoyo social y la presencia de comportamientos tóxicos pueden aumentar el riesgo de agotamiento, disminución de la satisfacción laboral y desgaste emocional (Scott, 2023).

El impacto de las relaciones negativas en el trabajo no solo se limita al ámbito laboral, sino que también puede afectar la vida personal de los empleados. El estrés y la ansiedad generados por un ambiente laboral tóxico pueden trascender a otras áreas de la vida, como las relaciones familiares y la salud física (Benítez et al., 2021).

Además, las relaciones negativas en el trabajo pueden obstaculizar la colaboración, la comunicación efectiva y la productividad. Los conflictos interpersonales pueden crear un

ambiente tenso que dificulta el trabajo en equipo y la consecución de metas comunes. Esto puede resultar en una disminución de la eficiencia y la calidad del trabajo, lo que a su vez puede afectar la productividad. En lugar de fomentar un ambiente de cooperación y apoyo, las relaciones negativas en el trabajo pueden generar una cultura de competencias, esto puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo y en los resultados generales de la organización (Taylor, 2020).

Es fundamental abordar estas cuestiones no solo a nivel individual, mediante el desarrollo de habilidades de afrontamiento y gestión del estrés, sino también a nivel organizacional. Las políticas que fomenten un ambiente de respeto, la implementación de canales de comunicación efectivos y la formación en habilidades de liderazgo son esenciales para contrarrestar los efectos negativos de las relaciones desfavorables en el trabajo. El liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo pueden ser factores de riesgo psicosocial que afectan la salud y el bienestar de los empleados (Yao et al., 2021).

El impacto del liderazgo en el bienestar del empleado es profundo y abarca múltiples aspectos de la vida laboral y personal. Un líder que promueve un entorno de trabajo positivo, fomenta la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, y demuestra empatía y apoyo puede influir significativamente en el estado emocional y mental de su equipo (Soto et al., 2020).

Un liderazgo positivo no solo se traduce en un ambiente de trabajo más saludable, sino que también puede aumentar la satisfacción laboral, la motivación de los empleados y su compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Los empleados que se sienten valorados y respaldados tienden a mostrar un mayor nivel de productividad y creatividad en sus funciones (Bhatt et al., 2023).

Por otro lado, un liderazgo negativo puede socavar la confianza, generar estrés y desmotivación, e incluso provocar un ambiente de desconfianza y competencia desleal entre colegas. Esto puede tener un impacto directo en la salud mental de los empleados, contribuyendo a un bajo estado de ánimo, disminución de la autoestima y dificultades para enfrentar los desafíos laborales (Rugulies et al., 2023).

Es importante que las organizaciones no solo se enfoquen en identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, sino que también implementen estrategias para capacitar a los líderes y fomentar un estilo de liderazgo que promueva la empatía, la comunicación abierta y el desarrollo integral de los empleados. El liderazgo, al igual que las relaciones en el trabajo, ejerce una influencia significativa en el bienestar psicosocial de los empleados, por lo que su manejo y desarrollo adecuado son fundamentales para crear entornos laborales saludables y productivos (Purohit, 2023).

Cuando se producen reacciones negativas en el trabajo, como el acoso laboral o los conflictos interpersonales, el ambiente laboral se vuelve tóxico, generando estrés, ansiedad y desmotivación en los empleados. Esto puede llevar a la disminución de la satisfacción laboral, el agotamiento emocional y la falta de apoyo social, contribuyendo a un ambiente poco saludable y productivo (Aliaga et al., 2021).

Para mitigar estos riesgos psicosociales, es crucial que las organizaciones aborden cuestiones a nivel individual y apliquen estrategias organizacionales para prevenir y gestionar conflictos. Esto implica promover un liderazgo positivo, fomentar relaciones saludables y respetuosas en el trabajo, e implementar políticas que respalden un ambiente laboral seguro. La capacitación de líderes y supervisores en habilidades de comunicación efectiva también es fundamental. (Toro & Gómez, 2017).

Además, la promoción de programas de bienestar integral, que incluyan actividades de ejercicio físico, meditación, asesoramiento y apoyo emocional, puede contribuir significativamente a la mejora del bienestar psicosocial de los empleados y a la prevención de riesgos laborales (Trejos-Torres et al., 2021).

En resumen, si bien el liderazgo negativo y las relaciones desfavorables en el trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud mental de los empleados, también es necesario considerar otros factores del entorno laboral. La implementación de estrategias integrales a nivel organizacional para promover un ambiente laboral saludable y equilibrado es fundamental para mitigar los riesgos psicosociales y garantizar el bienestar integral de los empleados.

2.3.7 La violencia laboral.

LA OIT la define como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de los mismos, manifestados una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico (OIT, 2019).

En los últimos 30 años la violencia laboral se ha posicionado como un fenómeno de interés en países desarrollados y ha emergido como un área de estudio en Latinoamérica en el último decenio. El concepto de violencia laboral es amplio, polisémico y convive con otros términos que son utilizados como sinónimos. Gran parte del interés por la violencia laboral emerge de su reconocimiento como uno de los estresores más grandes en el mundo del trabajo, y, en consecuencia, de sus vínculos con la salud mental (Gonzalez, 2023).

La violencia laboral es un factor de riesgo psicosocial que puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta forma de violencia puede manifestarse de diferentes maneras, como el acoso, la intimidación, la discriminación o la agresión física. Estas experiencias pueden llevar a problemas de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental, lo que a su vez afecta la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados (Kalischko & Riedl, 2021).

Es fundamental comprender que la violencia laboral no solo afecta a las víctimas directas, sino que también puede crear un ambiente tóxico en el lugar de trabajo, lo que impacta negativamente en el clima laboral y en la productividad general de la empresa. Para abordar este problema de manera efectiva, las organizaciones deben implementar políticas y procedimientos que fomenten un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los empleados (Herrera, 2020).

Además, es importante brindar apoyo y recursos a los empleados que han sido afectados por la violencia laboral. Esto puede incluir acceso a asesoramiento, programas de bienestar mental y capacitación para gestionar situaciones desafiantes en el trabajo. Al crear una cultura de respeto

y empatía, las organizaciones pueden mitigar el impacto de la violencia laboral y promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para todos (Toro & Gómez-Rubio, 2016).

La cultura organizacional juega un papel crucial en la prevención de la violencia laboral. Promover una cultura de respeto, empatía y colaboración puede mitigar el impacto de la violencia y promover la satisfacción laboral. Además, es importante desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción laboral ante la violencia, como fomentar el apoyo social y el autocuidado de los empleados. La promoción de un entorno laboral respetuoso, la capacitación en gestión de conflictos y la implementación de medidas de seguridad adecuadas son medidas clave para reducir la incidencia de la violencia laboral y mejorar la satisfacción laboral (ILO, 2020).

2.4 La satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define como la actitud general de un empleado hacia su trabajo. Se refiere a la sensación de contento, felicidad y bienestar que experimenta una persona en su entorno laboral. La satisfacción laboral puede estar influenciada por una variedad de factores como el ambiente de trabajo, la remuneración, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento (Rain et al., 2023).

La satisfacción laboral es un tema que toma cada vez más valor en las organizaciones, se define como la actitud que asume un colaborador frente a su propio trabajo, la cual está marcada por sus creencias y valores, permitiendo el desarrollo de sus acciones y actividades vinculadas a sus procesos laborales (Diaz, 2023).

Existen varias teorías que buscan explicar y comprender la satisfacción laboral. Una de las teorías más conocidas es la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, que postula que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, y que la satisfacción de las necesidades más básicas es esencial para alcanzar la satisfacción laboral. Otra teoría importante es la Teoría de la Discrepancia de Expectativas, que sugiere que la satisfacción laboral está relacionada con la discrepancia entre las expectativas de los empleados y sus percepciones de la realidad laboral (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

Otra de estas teorías es la Teoría de la Equidad, propuesta por el psicólogo J. Stacy Adams, que postula que las personas comparan la relación entre sus esfuerzos y recompensas con la de otros, lo que influye en su satisfacción laboral. La Teoría de la Equidad sugiere que la percepción de equidad o inequidad en la distribución de recompensas puede afectar la satisfacción laboral de un individuo (Saldivar & Moctezuma, 2020).

Otra teoría relevante es la Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg, que distingue entre factores motivacionales y factores de higiene. Según esta teoría, los factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene, como el salario y las condiciones de trabajo, evitan la insatisfacción pero no generan satisfacción por sí mismos (Rodríguez & Sánchez-Montero, 2019).

La satisfacción laboral es un tema complejo que se ve influenciado por una amplia gama de factores. Además de las teorías ya mencionadas, también se considera importante explorar la Teoría del Modelo de las Características del Puesto de Hackman y Oldham. Esta teoría postula que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la naturaleza del trabajo en sí, incluyendo elementos como la variedad de habilidades requeridas, la identidad de la tarea, la autonomía, la retroalimentación y los sentimientos de significado y propósito en el trabajo (Macas et al., 2022).

Estas teorías proporcionan una comprensión más profunda de los diversos factores que influyen en la satisfacción laboral. También nos ayudan a entender mejor cómo las organizaciones pueden fomentar un entorno de trabajo satisfactorio para sus empleados, lo cual es crucial para el éxito y el bienestar de la empresa. Además de estas teorías, existen otros enfoques que también son relevantes para comprender la satisfacción laboral.

Además, no se puede pasar por alto la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral. Diversos enfoques teóricos, como el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, han sido estudiados en relación con su impacto en la satisfacción laboral de los empleados. El estilo de liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones y la creación de un ambiente de apoyo y confianza son elementos cruciales que influyen en la percepción de los empleados sobre su satisfacción laboral (Nieżurawski & Nieżurawska, 2022).

Algunos modelos conceptuales han sido desarrollados para comprender la satisfacción laboral desde una perspectiva más integral. Uno de estos modelos es el Modelo de Job Demands-Resources, que destaca la importancia de las demandas laborales y los recursos en la experiencia de los empleados. Según este modelo, las altas demandas laborales, como el estrés y la presión, pueden influir negativamente en la satisfacción laboral, mientras que los recursos laborales, como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo, pueden contribuir a un mayor nivel de satisfacción (Liu et al., 2023).

Otro modelo conceptual relevante es el Modelo del Enfoque de los Afectos, que pone énfasis en cómo las emociones influyen en la satisfacción laboral. Este modelo sugiere que las emociones positivas y negativas en el entorno laboral tienen un impacto significativo en la percepción de satisfacción de los empleados. Por ejemplo, la alegría y el entusiasmo relacionados con los logros laborales pueden impulsar la satisfacción, mientras que la frustración y el aburrimiento pueden disminuirla (Saldívar & Moctezuma, 2020).

Por último, la cultura organizacional también desempeña un papel fundamental en la satisfacción laboral. Los valores, las normas, las prácticas y el clima laboral impactan directamente en cómo los empleados perciben su experiencia laboral y, por ende, su nivel de satisfacción. La comprensión de la cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral puede proporcionar perspectivas valiosas para la gestión y desarrollo de estrategias orientadas a mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores (Fahad, 2020).

2.4.1 Tendencias Actuales en la Satisfacción de los Empleados

En la actualidad, la satisfacción de los empleados ha adquirido una importancia aún mayor en el entorno laboral, especialmente con el crecimiento de la conciencia sobre el bienestar y la salud mental en el trabajo. Las tendencias actuales en este ámbito revelan enfoques innovadores y estrategias emergentes que buscan mejorar la satisfacción laboral y promover un ambiente positivo en las organizaciones (Martínez, 2018).

Una de las tendencias más destacadas es el enfoque en la experiencia del empleado. Las organizaciones están poniendo mayor énfasis en comprender y mejorar la experiencia que los

empleados tienen en el lugar de trabajo. Esto implica considerar todos los aspectos de la vida laboral de los empleados, desde el reclutamiento y la integración, hasta el desarrollo profesional, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la gestión del desempeño. Al centrarse en la experiencia del empleado, las organizaciones pueden identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones más específicas y efectivas para impulsar la satisfacción laboral (La sociedad en red. (Transformación Digital En España. Informe Anual 2018. edición 2019, 2019).

Otra tendencia relevante es el énfasis en la flexibilidad laboral. Con la creciente adopción del trabajo remoto y los horarios flexibles, las organizaciones están reconociendo la importancia de brindar a los empleados opciones para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Esta flexibilidad no solo aumenta la satisfacción de los empleados al permitirles adaptar su entorno laboral a sus necesidades individuales, sino que también puede contribuir a la retención de talento y a la atracción de nuevos profesionales (Espasandín-Bustelo et al., 2020).

El desarrollo de una cultura de bienestar integral también está surgiendo como una tendencia significativa en la satisfacción laboral. Las organizaciones están implementando programas de bienestar que abordan tanto la salud física como la emocional de los empleados, incluyendo actividades de ejercicio, manejo del estrés, apoyo psicológico y promoción de hábitos de vida saludables. Al priorizar el bienestar integral, las empresas pueden demostrar su compromiso con la salud y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez puede impactar positivamente en la satisfacción laboral y el compromiso con la organización (Alanizan, 2023).

Además, la inclusión y la diversidad se perfilan como aspectos fundamentales en las tendencias actuales de satisfacción laboral. Las organizaciones están reconociendo la importancia de fomentar entornos laborales inclusivos donde todos los empleados se sientan valorados y respetados. Al promover la diversidad y la inclusión, las empresas pueden no solo mejorar la

satisfacción de sus empleados, sino también fomentar la innovación, la creatividad y el rendimiento general de la organización (Inayat & Khan, 2021).

En conclusión, las tendencias actuales en la satisfacción laboral están enfocadas en el bienestar integral de los empleados, la flexibilidad laboral, la experiencia del empleado y la inclusión. Estas tendencias reflejan un cambio hacia un enfoque más inclusivo y centrado en el ser humano en el entorno laboral, lo que ofrece oportunidades significativas para mejorar la satisfacción de los empleados y el rendimiento de las organizaciones.

2.4.2 La satisfacción laboral vista como un fenómeno psicosocial: factores implicados y consecuencias

La satisfacción laboral es un fenómeno complejo que involucra una interacción entre factores individuales y contextuales, y su comprensión es crucial para promover ambientes laborales saludables y productivos. Al analizar los factores implicados en la satisfacción laboral, es fundamental considerar tanto los aspectos psicológicos como los sociales que influyen en la percepción de los empleados sobre su trabajo (García et al., 2014).

En el ámbito psicológico, la teoría de la satisfacción laboral señala que los individuos evalúan su satisfacción a partir de la discrepancia entre sus expectativas y la realidad laboral percibida. Factores como la percepción de equidad, la autonomía en el trabajo, las oportunidades de crecimiento y el apoyo social son determinantes clave en la satisfacción laboral. La identificación y comprensión de estos factores permite a las organizaciones diseñar estrategias más efectivas para mejorar la satisfacción de sus empleados (Suprayitno et al., 2021).

Por otro lado, los aspectos sociales también desempeñan un papel significativo en la satisfacción laboral. El clima organizacional, la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y la percepción de justicia en la organización son elementos que influyen en la experiencia de los empleados. La promoción de un entorno de trabajo colaborativo, inclusivo y con canales de comunicación abiertos puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a un mayor compromiso por parte de los empleados (Al-Douri, 2020).

Además, es crucial considerar las consecuencias de la satisfacción laboral tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, la satisfacción laboral se relaciona con el bienestar emocional, la motivación, la salud mental y la satisfacción con la vida en general. Por otro lado, a nivel organizacional, la satisfacción laboral se asocia con la retención de talento, el compromiso con la empresa, la productividad y la reputación como empleador (Yucra & Aguilar, 2019).

En conclusión, comprender la satisfacción laboral desde una perspectiva psicosocial implica analizar los factores psicológicos y sociales que influyen en la experiencia de los empleados, así como comprender las implicaciones a nivel individual y organizacional. Esta comprensión más profunda puede servir como base para el diseño de intervenciones y políticas que promuevan un entorno laboral satisfactorio, saludable y productivo para todos los involucrados.

2.5 Elementos que caracterizan la satisfacción laboral

2.5.1 Motivación

Castillo (2021) considera que son diversas las definiciones para motivación laboral, mencionando la que da Benavides (2017) quien define a la motivación como un aspecto de suma importancia en los centros de trabajo, debido a que a través de ello se puede tener una métrica respecto de las actividades que son de mayor eficiencia dado que los trabajadores le ponen mayor empeño dando los mejores resultados.

La motivación es una herramienta que crea un ambiente de trabajo confortable y dirige los esfuerzos hacia el logro de los objetivos comerciales y la satisfacción laboral. Establecer una relación causal entre la motivación laboral y el cumplimiento de objetivos, Teniendo esto en cuenta, creen que la motivación está volviendo a ser prominente en muchos aspectos de la vida. Por eso es importante pensar en el impacto que esto tendrá en su desempeño laboral. También se debe tener en cuenta que los trabajadores serán reconocidos positivamente por sus esfuerzos,

lo que dará como resultado recompensas que los alienten a realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva (Ruiz, 2023).

La motivación juega un papel crucial en la satisfacción laboral de los trabajadores. Cuando los empleados se sienten motivados, están más comprometidos con sus tareas, muestran un mayor rendimiento y están más satisfechos con su trabajo. La motivación no solo impulsa a los empleados a alcanzar metas y objetivos, sino que también influye en su actitud hacia el trabajo y sus compañeros. Los empleados motivados tienden a ser más proactivos, creativos y colaborativos, lo que contribuye positivamente al ambiente laboral y al logro de los objetivos de la empresa (González et al., 2022).

La motivación tiene diferentes fuentes, como el reconocimiento, la oportunidad de crecimiento, un entorno de trabajo positivo y desafíos significativos. Al comprender estas fuentes, los líderes y gerentes pueden adoptar estrategias efectivas para fomentar la motivación entre sus equipos, lo que a su vez se traduce en un aumento de la satisfacción laboral y un mejor desempeño general en la organización (Damij et al., 2015).

La motivación en el ambiente de trabajo es un tema complejo que tiene raíces en la psicología, las dinámicas grupales y la cultura organizacional. Para comprender completamente cómo la motivación impacta la satisfacción laboral, es importante explorar las teorías de la motivación de diferentes expertos, como Maslow, Herzberg y Vroom. Estas teorías proporcionan perspectivas valiosas sobre las necesidades humanas, la importancia de las condiciones de trabajo y la relación entre esfuerzo y recompensa (Fernández et al., 2019).

Además, la motivación no es un concepto estático; varía de un individuo a otro y puede cambiar con el tiempo. Identificar los factores motivacionales específicos para cada empleado requiere un enfoque personalizado que tenga en cuenta sus fortalezas, preferencias y metas profesionales. Esto también implica promover una cultura de retroalimentación abierta y el desarrollo de habilidades de liderazgo comprensivas (Alanizan, 2023).

La relación entre la motivación y la satisfacción de los empleados es fundamental para comprender cómo estas dos variables se entrelazan en el entorno laboral. La literatura

académica ha demostrado que existe una estrecha conexión entre la motivación de los empleados y su nivel de satisfacción en el trabajo.

Diversos estudios han resaltado que los empleados que experimentan altos niveles de motivación tienden a reportar una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en una mayor retención de talento y un clima laboral más positivo. Además, esta relación no solo afecta la percepción individual de los empleados, sino que también influye en la productividad general de la organización (Duque, 2021).

La falta de motivación en el entorno laboral puede tener repercusiones significativas en la productividad y el rendimiento general de la organización. Cuando los empleados experimentan una falta de motivación, es probable que su compromiso disminuya, lo que puede traducirse en una disminución de la calidad del trabajo, un aumento de los errores y una baja eficiencia en la realización de tareas.

Además, la falta de motivación puede llevar a una disminución en la creatividad y la innovación dentro de la empresa. Los empleados que no se sienten motivados tienden a estar menos dispuestos a proponer nuevas ideas o buscar soluciones novedosas, lo que puede obstaculizar el progreso y desarrollo de la organización en un mercado cada vez más competitivo (Bustasar et al., 2019).

Otra consecuencia importante de la falta de motivación es el impacto en el clima laboral. Los empleados desmotivados pueden generar un ambiente negativo, afectando la moral y la actitud de sus compañeros de trabajo. Esto a su vez puede llevar a conflictos interpersonales, falta de colaboración y un deterioro en las relaciones laborales, lo que impacta directamente en la cohesión y eficacia de los equipos de trabajo (Kartono et al., 2020).

A nivel individual, la falta de motivación puede ocasionar estrés, desgaste emocional y una sensación de descontento en los empleados. Esto puede tener consecuencias en la salud mental y el bienestar general de las personas, lo que a su vez impacta en su capacidad para desempeñarse de manera óptima en el trabajo (González et al., 2022).

El entorno de trabajo desempeña un papel fundamental en la motivación laboral. Un ambiente positivo, inclusivo y seguro puede aumentar la motivación de los empleados, permitiéndoles sentirse valorados y respetados. Asimismo, la cultura organizacional y los valores de la empresa pueden influir en la motivación de los empleados, ya que estos buscan alinearse con una misión y visión que resuenen con sus propias metas y valores personales (Firdaus, 2021).

La autonomía y la participación en la toma de decisiones también son factores motivacionales significativos. Los empleados tienden a sentirse más motivados cuando tienen cierto grado de control sobre su trabajo y son consultados en la resolución de problemas o la implementación de cambios dentro de la empresa (Alanizan, 2023).

Además, el feedback constante y constructivo puede tener un impacto significativo en la motivación laboral. Los empleados valoran la retroalimentación que les ayude a mejorar su desempeño y a entender cómo sus contribuciones están alineadas con los objetivos de la organización. Por lo tanto, es fundamental establecer procesos efectivos para proporcionar esta retroalimentación de manera regular (Davis, 1989).

2.5.2 Cultura Organizacional

Se refiere al conjunto de creencias y significados iguales que dictan de manera oportuna y eficiente la forma en que las organizaciones trabajan para lograr los objetivos trazados y así trabajar de manera eficiente en todos los procesos en lo que se involucra (Cujar, Ramos, Hernandez & Lopez, 2013).

Según el concepto de cultura organizacional, propio de cada empresa, orienta el comportamiento de los empleados, da significado a las acciones para alcanzar los objetivos organizacionales y agrega valor a través del cumplimiento laboral de los empleados. Representa una ley no oficial. La gestión participativa consiste en la generación continua de tareas más complejas que motiven a los empleados y brinden oportunidades de satisfacción laboral. La gestión participativa es una forma de desarrollo organizacional en la que los administradores permiten que los servidores tomen decisiones, y esto es posible porque se están produciendo cambios. En la cultura de la empresa, actitudes, creencias y actividades del personal (Sánchez, 2023).

La cultura organizacional juega un papel fundamental en la satisfacción laboral de los empleados. A través de sus valores, creencias, normas y comportamientos compartidos, la cultura de una organización puede influir en el compromiso, la motivación y la productividad de los empleados. Además, una cultura organizacional sólida puede fomentar un sentido de pertenencia y comunidad entre los miembros del equipo, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción laboral (Espasandín-Bustelo et al., 2020).

Es importante reconocer que la cultura organizacional va más allá de las declaraciones escritas de misión y visión de una empresa. Se manifiesta en la forma en que se toman decisiones, se resuelven conflictos, se reconocen los logros y se brinda retroalimentación. Todos estos aspectos contribuyen a crear un entorno de trabajo que puede fortalecer o socavar la satisfacción laboral de los empleados (Enciso et al., 2023).

Cuando se analizan los elementos clave de la cultura organizacional, es crucial comprender que estos van más allá de lo que se puede observar en la superficie. La cultura organizacional no se limita a la decoración de la oficina o a las actividades de team building; está arraigada en la forma en que se comunican los valores fundamentales de la empresa y se aplican en la vida cotidiana de los empleados (Allaire & Firsirotu, 2023).

La estructura de poder, la toma de decisiones, la gestión del cambio, la forma en que se manejan los errores y el nivel de transparencia en la comunicación son algunos de los elementos clave que moldean la cultura organizacional. Estos aspectos no solo afectan la forma en que los empleados interactúan entre sí, sino que también influyen en su nivel de satisfacción laboral y en su percepción de la empresa como un todo (Santiago, 2020).

Además, en una cultura organizacional sólida, los valores de la empresa no solo se comunican, sino que se viven a diario. Esto implica que los líderes y gerentes no solo hablan de la importancia del trabajo en equipo y la innovación, sino que también demuestran estos valores en sus acciones y decisiones diarias. Esta coherencia entre lo que se dice y lo que se hace es

fundamental para legitimar la cultura organizacional y para que los empleados se sientan realmente parte de un entorno laboral que valora sus contribuciones (Rahbi et al., 2017).

La cultura organizacional no solo influye en la satisfacción laboral de los empleados, sino que también tiene un impacto significativo en su bienestar. Un entorno laboral que promueve la salud emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el desarrollo profesional, contribuye en gran medida a un mayor bienestar de los empleados (Trejos-Torres et al., 2021).

Cuando la cultura organizacional respalda el desarrollo personal y profesional de los empleados, estos tienden a sentirse más valorados y comprometidos con su trabajo. Además, un ambiente donde se fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal permite a los empleados dedicar tiempo a sus familias, aficiones y cuidado personal, lo que a su vez reduce el estrés y mejora la calidad de vida (Litchfield et al., 2016).

Asimismo, una cultura que promueve la salud emocional mediante el apoyo en situaciones difíciles, la gestión positiva de conflictos y el acceso a recursos de bienestar, puede tener un efecto significativo en la salud mental de los empleados. Este tipo de enfoque integral hacia el bienestar de los empleados no solo los hace más felices, sino que también contribuye a un ambiente laboral más productivo y positivo en general (Fox et al., 2021).

Es fundamental que las empresas reconozcan que la cultura organizacional no solo influye en los aspectos profesionales de sus empleados, sino que también puede tener un impacto profundo en su salud emocional y bienestar general. Al centrarse en el desarrollo de una cultura organizacional que apoye tanto el crecimiento profesional como el bienestar personal, las empresas pueden crear un entorno que fomente la satisfacción laboral y un mayor compromiso de sus empleados.

2.5.3 Retroalimentación

La retroalimentación está centrada en cómo el empleado se involucra acerca de cómo está desarrollando su trabajo dentro de la organización y por medio de esto el gerente tiene de

manera asertiva el dato de la eficacia por parte del trabajador para que en caso de que no sea la óptima se tomen las medidas correctivas pertinentes, teniendo un rol importante el gerente ya que se encarga de supervisar cada uno de los puestos lo que a su vez permite sincronizar el esfuerzo y la productividad (Caldas, Navarro & Hidalgo, 2016).

En la década de 1960, se desarrollaron una serie de herramientas de modificación de la conducta que se denominan colectivamente "análisis de conducta aplicado". Estas herramientas se generan a partir de enfoques experimentales que siguen secuencias de comportamiento, estudiadas en pruebas de laboratorio, analizadas y validadas utilizando varios parámetros de control. Así, según el autor Torres (2019), su concepción es que la retroalimentación es una herramienta educativa cuyo único propósito es ayudar a las personas a encontrar oportunidades de mejora y alcanzar las metas planteadas.

La retroalimentación en la satisfacción laboral es una herramienta crucial para el crecimiento y desarrollo tanto individual como organizacional. Al recibir retroalimentación constructiva, los empleados pueden identificar áreas de mejora, fortalezas y oportunidades de crecimiento. Además, la retroalimentación efectiva ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo, fomenta la comunicación abierta y fortalece la confianza en el equipo (Kalischko & Riedl, 2021).

2.6 Entorno Organizacional

Es donde la empresa procura que los trabajadores tengan un sentido de pertenencia, lo que permite que se realicen de muy buena manera las labores encomendadas, la definición de las responsabilidades de los empleados, el distribuir adecuadamente las cargas laborales con jornadas regulares acorde a lo que dicta la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2022).

Los entornos competitivos por las cuales las organizaciones deben ir en la creación de los negocios se vuelven cada ocasión más exigentes y estratégicos, oportuno a los innumerables cambios, amenazas y oportunidades que los impulsan a subir los niveles productivos, evaluando incorporaciones de herramientas de beneficio que les permitan reforzar de hábito

sostenible las operaciones en los espacios comerciales donde se desenvuelven. Todo esto es posible, siempre y cuando las empresas integren nuevas concepciones administrativas y operativas.

La atmósfera organizacional, se encarga de estos procesos de cambios; oportuno al movimiento cognitivo que se produce cerca de las conductas del trabajador, mismas que se reflejan en los resultados, aumento y crecimiento del negocio. Un clima lectivo laudatorio y sano mental, emocional y físico, permite que la preparación afectuosa, proporcione motivación, desencadenando responsabilidades encomendadas. Una atmósfera organizacional dolencia ejecutada, repercute en la forma emocional y en la emotividad de las personas (Bonilla, 2023).

2.7 Eventos traumáticos severos

Cuando hablamos de acontecimientos traumáticos graves, como agresiones sexuales, ataques terroristas, asesinatos y accidentes, hablamos del colapso de la sensación de seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. El daño mental infligido se refiere a lesiones mentales causadas por eventos violentos, pero, por otro lado, efectos mentales que afectan negativamente la vida diaria, generando en la víctima una situación emocional incapaz de afrontar con los recursos psicológicos de los que dispone (Oramas,2020).

El impacto de eventos traumáticos severos en el bienestar psicológico de los individuos y su satisfacción con el entorno laboral ha sido un tema de gran interés dentro del campo de la psicología y el comportamiento organizacional. Comprender la interacción de diversos factores de riesgo psicosocial en relación a experiencias traumáticas puede proporcionar ideas valiosas tanto para profesionales de la salud mental como para empleadores (Arancibia et al., 2022).

2.8 Elementos que caracterizan los eventos traumáticos severos

2.8.1 Recuerdos persistentes, esfuerzo para evitar circunstancias parecidas y afectación.

Una persona que sufre un trastorno agudo se siente ansiosa, inquieta, irritable, desesperada, excitada o desesperanzada. Pueden revivir el evento traumático repitiéndolo en sueños recurrentes, en escenas recurrentes y en el resplandor del evento. También puedes empezar a evitar lugares, objetos o personas que puedan recordarte lo sucedido. Ya sea en el trabajo o en casa, es posible que no pueda concentrarse y funcionar como lo haría normalmente. A menudo se sienten culpables porque fueron sobrevivientes o porque podrían haber ayudado más pero no lo hicieron. Algunos pueden volverse agresivos, autodestructivos, descuidados y confundidos, o incluso comportarse de manera extraña (Benveniste, 2000).

Capítulo 3

Metodología.

El estudio actual adopta un enfoque cuantitativo, recopilando datos utilizando herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos con datos numéricos. Por lo tanto, la investigación es considerada cuantitativa debido al uso de técnicas estadísticas para la recopilación de datos en esta tesis. Además, el estudio utiliza el análisis de correlación como método para comprender y evaluar la relación estadística entre dos variables. También, tiene un alcance empírico basado en observaciones y experiencias recolectadas del personal con respecto a sus percepciones del entorno laboral dentro de la empresa.

Se utilizó la técnica cuantitativa de tipo correlacional transversal, se aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial, el instrumento utilizado para evaluar fue el sugerido en las guías de referencia en la NOM-035-STPS-2018 al cual se realizó un análisis de estadística descriptiva con las correlaciones de Pearson y Anova con intervalos de confianza de 95%.

Procedimiento y descripción de las actividades realizadas

Inicialmente se solicitó permiso a la empresa textil establecida en la ciudad de Tecate Baja California, se explicó a la gerencia el propósito y objetivos del estudio, El departamento de recursos humanos, proporcionó al investigador, los correos electrónicos y teléfonos de los colaboradores en los que se envió de manera individual vía correo electrónico y aplicación Whatsapp una explicación del propósito del estudio y el enlace para acceder al cuestionario.

La investigación se realizó a través del formulario Google forms enviado a los colaboradores invitándolos a participar de manera voluntaria, garantizando la confidencialidad de la información mediante el aviso de privacidad. Cada colaborador invirtió de 20 a 30 minutos en el llenado del cuestionario, con la confianza de sentirse libres de expresar las situaciones que vulneren su satisfacción laboral

Selección de la muestra

Se aplicó al total de la población de la plantilla laboral de la empresa textil, con tasa de respuesta del 100% la cual cuenta con 169 personas, de las cuales 111 son mujeres y 58 hombres en diversas áreas de trabajo en la planta maquiladora (Ver Tabla 1). Esto con la finalidad de tener el panorama completo identificando los riesgos presentes en todas las áreas de trabajo, sin que exista conflicto de intereses o sesgos que pudieran afectar los resultados.

Tabla 1

Clasificación de la población objeto de estudio para la investigación

Trabajadores	Hombres	Mujeres	Total
[1] Sindicalizados	0	0	0
Planta	0	0	0
Eventuales	0	0	0
No sindicalizados	55	109	164
Por obra determinada	0	0	0
Por tiempo determinado	0	0	0
Por tiempo indeterminado	0	0	0

Trabajadores que prestan sus servicios por un tercero	0	0	0
Discapacitados	3	2	5
Menores de edad	0	0	0
Menores de 14 años	0	0	0
Mayores de 14 y menores de 16 con permiso	0	0	0
Mayores de 14 y menores de 16 sin permiso	0	0	0
Mayores de 16 y menores de 18 años	0	0	0
Periodo de lactancia	0	0	0
Estado de gestación	0	0	0
Gran Total	58	111	169

Fuente: Elaboración propia basada en información proporcionada por la industria textil con los lineamientos de STPS e INEGI

Selección del instrumento

Para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional de la empresa textil, se decidió utilizar las herramientas proporcionadas por la NOM-035-STPS-2018, que recomiendan realizar encuestas para recopilar datos. En este caso, se aplicaron las guías de referencia propuestas en el mismo cuestionario, iniciando el Manual de Referencia I para evaluar si el empleado ha estado expuesto a eventos traumáticos graves en lugar de trabajo e indagar sobre las consecuencias resultantes en el último mes.

Además, se utilizó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, herramienta sugerida por la STPS para empresas con más de 50 empleados, centrándose en la gestión del tiempo y las relaciones laborales al mismo tiempo que evalúa el clima organizacional y aporta herramientas para medir la satisfacción laboral de los trabajadores.

Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se califican, de acuerdo con la puntuación de la Tabla 2 siguiente:

Tabla 2

Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

Fuente: Elaboración propia basada en información de las guías de referencia de la NOM-035-STPS-2018

Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 3 que agrupa los ítems por categoría, dominio y dimensión, y proceder de la manera siguiente:

1. Calificación del dominio (C_{dom}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
2. Calificación de la categoría (C_{cat}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y
3. Calificación final del cuestionario (C_{final}). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

Tabla 3

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem		
Factores propios de la actividad	Carga de Trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9		
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6		
		Carga mental	7, 8		
		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43		
		Cargas de alta responsabilidad	10, 11		
		Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13		
		Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22	
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15		
		Interferencia en la relación trabajo familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16	
			Influencia de las responsabilidades familiares	17	
	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25	
				Características del liderazgo	28, 29
			Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46		
	Violencia	Violencia laboral	33, 34, 35, 36,		

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
			37, 38, 39, 40

Fuente: NOM-035-STPS-2018

Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes de acuerdo con la tabla 4, 5 y 6 según correspondan para la calificación final, de categoría y del dominio:

Tabla 4

Resultados del cuestionario para la calificación final

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del Cuestionario	$C_{final} < 20$	$20 < C_{final} < 45$	$45 < C_{final} < 70$	$70 < C_{final} < 90$	$C_{final} > 90$

Fuente: Elaboración propia con base en las guías de referencia de la NOM-035-STPS-2018

Tabla 5

Resultados del cuestionario para la calificación de la categoría

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 < C_{cat} < 20$	$20 < C_{cat} < 30$	$30 < C_{cat} < 40$	$C_{cat} > 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 < C_{cat} < 6$	$6 < C_{cat} < 9$	$9 < C_{cat} < 12$	$C_{cat} > 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 < C_{cat} < 18$	$18 < C_{cat} < 28$	$28 < C_{cat} < 38$	$C_{cat} > 38$

Fuente: Elaboración propia con base en las guías de referencia de la NOM-035-STPS-2018

Tabla 6

Resultados del cuestionario para la calificación del dominio

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$

Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

Fuente: Elaboración propia con base en las guías de referencia de la NOM-035-STPS-2018

Con base a los resultados de la calificación de cada cuestionario se determina y analiza el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto, y muy alto.

Al revisar el estado actual de la investigación de la NOM-035, Bermúdez (2023) concluye que la publicación de esta norma es un avance importante. Sin embargo, se necesita más investigación empírica sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRPST). Además, la norma debería revisarse para mejorarla teniendo un soporte teórico y metodológico. En particular, proporcione información sobre FRPST y las herramientas estándar aclararon esto, sus propiedades psicométricas y popularidad en diversas industrias y profesiones y permitir que los centros la implementen de manera más eficiente.

Aplicación del Instrumento

De acuerdo con los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018 la aplicación del instrumento deberá aplicarse bajo los siguientes lineamientos y condiciones.

El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo.

Para la aplicación del cuestionario deberán cumplirse, al menos, las condiciones siguientes:

- a) Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:
1. Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas;
 2. Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;
 3. Explicar el objetivo de la evaluación;
 4. Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador
 5. Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad, y
 6. Iniciar la aplicación en el orden siguiente: en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y, en segundo lugar, en su caso, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

Capítulo 4

Resultados

Se muestran los resultados de 169 cuestionarios aplicados al total de la población de la industria maquiladora textil de Tecate, se puede identificar que el 67% de la población es de sexo femenino y solo el 33% corresponden al sexo masculino, el ancho de la población representada por el 42% responde a un nivel de estudio a nivel secundaria, seguido de un 27 % sin formación académica o nivel primaria y tan solo un 10% cuenta con un grado a nivel licenciatura.

La norma Oficial Mexicana menciona los dominios los cuales se muestran en la tabla 7 con sus respectivos valores, así como la calificación del nivel de riesgo que esto representa.

Tabla 7

Clasificación de dominios y determinación de nivel de riesgo

Dominio	Valor	Nivel de riesgo
Condiciones en el ambiente de trabajo	5.17	Bajo
Carga de trabajo	26.01	Medio
Falta de control sobre el trabajo	12.59	Bajo
Jornada de trabajo	1.30	Bajo
Interferencia en la relación trabajo-familia	1.19	Nulo o despreciable
Liderazgo	1.62	Nulo o despreciable
Relaciones de trabajo	0.93	Nulo o despreciable
Violencia	1.40	Nulo o despreciable

Fuente: Elaboración propia basada en información de los resultados obtenidos en la empresa

La correlación entre los eventos traumáticos severos en la empresa textil fronteriza y la satisfacción laboral de sus trabajadores, se sujeta a comprobar si los acontecimientos surgieron durante o con motivo del trabajo, por lo que se determina que no hay antecedentes que clarifiquen la acción, según las pruebas aplicadas y los resultados de estas en la cual no se detectó alguna sola respuesta positiva. Se destaca que hay un bajo antecedente en la violencia laboral con una calificación de 6.55, por lo tanto se descarta la existencia de un peligro real que ponga en riesgo la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático.

Los resultados de este estudio indican que las personas que trabajan en la empresa no presentan una exposición grave a los factores de riesgo de acuerdo a las calificaciones del dominio en el que las dimensiones de que mien las condiciones peligrosas (1.72), condiciones deficientes e insalubres (1.50) así como los trabajos peligrosos en conjunto obtienen una calificación del dominio 4.20 considerando de acuerdo a la norma un nivel de riesgo bajo , por lo que tienen baja probabilidad de padecer alguna afección física, mental o social. Sin embargo, es necesario

continuar y sistematizar la investigación sobre diferentes actividades económicas para generar conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial en México.

Los resultados del cuestionario del Manual de Referencia III deben ser tratados con cautela porque la NOM-035 no ha demostrado propiedades psicométricas para su validez y confiabilidad, y no incluye un factor de corrección de deseabilidad social para evitar sesgos. (Martinez-Mejía, 2023).

Capítulo 5

Discusión

De acuerdo a Patiño et al (2022) citado en el marco teórico de este documento, se concluye que los factores de riesgo psicosocial que se han estudiado a partir de las teorías del estrés laboral, son los oportunos para identificar las demandas laborales del trabajador, tal cual se ha generado en el resultado de los estudios expuestos, dando con ello la comparativa del grado de libertad de decisión para enfrentarlas, los recursos insuficientes y la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, así como la valoración de las transacciones entre el trabajador y el entorno.

Con estos resultados de acuerdo con los criterios para la toma de acciones referidos en la normatividad para los casos que el nivel de riesgo se determina nulo o despreciable de acuerdo con la calificación no se requieren tomar medidas adicionales, en este caso de estudio se refiere a los dominios de la interferencia en la relación trabajo y familia, liderazgo relaciones de trabajo y violencia.

Para aquellas que representan un riesgo bajo, tal es el caso de las condiciones en el ambiente de trabajo, falta de control sobre el trabajo y la jornada de trabajo es necesario la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

Considerando las encuestas aplicadas no se reflejan dominios estudiados con calificación de riesgo muy alto o alto, sin embargo, en lo que se refiere a las cargas de trabajo se observa un nivel de riesgo medio por lo que es momento de tomar acciones preventivas y correctivas a bien de minimizar el riesgo. Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.

Refiriendo el objetivo de esta investigación los datos indican que existe un nivel bajo a nulo de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa textil objeto de este estudio, esto como

resultado del trabajo realizado por el departamento de recursos humanos y el liderazgo que ejerce la dirección en el cuidado de la salud de sus trabajadores, sin embargo se pudo observar que el cuidado de esta se ha llevado durante muchos años de una manera empírica por lo que la empresa carece de la documentación y registros que evidencien el cumplimiento de la normatividad.

Capítulo 6

Conclusiones y recomendaciones

Partiendo de las preguntas de investigación planteadas en el capítulo I de esta tesis, se concluye que; dentro de las condiciones del entorno organizacional, psicosocial y acontecimientos traumáticos severos, no hay manifestaciones que sean permeables para influir en la insatisfacción laboral de los trabajadores de la industria textil en Baja California, así mismo los factores psicosociales, tales como la relación familia-trabajador, efectos traumáticos severos, estrés laboral, no son el incidente que generen alteración de la armonía laboral de la industria citada.

El entorno organizacional incidente en la carga excesiva o presión de tiempo del trabajo, los conflictos psicosociales manifestados en estrés, enfermedades físicas y los acontecimientos traumáticos severos, no afectan la satisfacción laboral en los trabajadores de la industria textil en Baja California

El cuidado de la salud tanto física como mental es responsabilidad tanto del patrón como de los trabajadores, por ello es necesario identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en la NOM-35-STPS-2018, para que a partir de los resultados obtenidos se determine el nivel de riesgo e implementen las acciones necesarias para el control o mitigación de estos. De acuerdo con el resultado obtenido en esta investigación, en la empresa estudiada, es necesario mantener las estrategias establecidas por ella y la capacitación y difusión de políticas y procedimientos para el cuidado de la salud de los trabajadores.

Al analizar las condiciones en el ambiente de trabajo y el entorno laboral el 76.4% de los encuestados, afirma que el espacio donde trabaja le permite realizar las actividades de forma

segura e higiénica, solo el 7% de ellos refiere que a su consideración, no se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo y el 88.7% se siente satisfecho con su departamento o área de trabajo.

En lo que respecta a las cargas de trabajo, jornadas laborales y la falta de control sobre las actividades, el 42% de los encuestados manifiesta que ha tenido que trabajar horas extras más de tres veces a la semana y el 47% que algunas veces es requerido para trabajar en horas de descanso o fines de semana, lo cual para este dominio la calificación de 26.1, clasifica como un grado de riesgo medio, la empresa deberá establecer políticas y un plan de acción de acuerdo a lo solicitado por la autoridad.

Como se menciona anteriormente el ancho de la población corresponde a mujeres, muchas de ellas madres de familia que requieren atender los asuntos del hogar y a su vez ser el sustento de este, el 61% de la población encuestada considera que nunca y casi nunca el tiempo de trabajo perjudica las actividades familiares o personales y solo 2 personas contestaron que deben atender asuntos del trabajo cuando están en casa.

Referente al sistema de gestión de la empresa la percepción de los trabajadores, tienen claros los resultados a obtener en el trabajo, los objetivos de este y el 77.5% está informado sobre la cadena de mando y con quien puede resolver problemas o asuntos en el trabajo y el 98% manifiesta que recibe a tiempo su salario y este según el 63% de los trabajadores es el que merece por el trabajo que realiza.

Los factores de riesgo psicosocial hay que mantenerse monitoreados y prever las acciones preventivas y correctivas considerando al menos las diferentes dimensiones aquí analizadas, las condiciones del ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, las jornadas que exceden lo establecido en la ley, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones negativas y la violencia familiar.

La suma de estos comportamientos se refleja en el comportamiento en el trabajo o en el hogar. En el análisis presentado, los problemas se destacan únicamente en una de las categorías, la que califica las cargas de trabajo, donde hay tiempo para tomar medidas correctivas y otras medidas preventivas.

Se recomienda tener más amplitud y apertura para el uso, manejo y distribución de nueva oportuna, contribuye al bienestar integral de los empleados, desde el ámbito de la salud, la información dirigida a los trabajadores. El contar con datos específicos de la información manejo, cuidado y prevención de enfermedades relacionadas con los temas laborales. Así mismo, dar pautas para que las políticas de riesgos psicosociales, sean parte de los protocolos de capacitación constante, siendo estas las que coadyuven a mantener mayor apego a los resguardos y protección que a la empresa compete, al igual o a la par de la importancia del conocimiento eficaz de cada uno de los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y el seguimiento por parte del patrón a estas.

Referencias

- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction and Motivation Affect Productivity? *International Journal Of Business And Management*, 18 (2) <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Al-Douri, Z. (2020). Organizational justice and its impact on job satisfaction: *Evidence from transportation industry. Management science letters*, 10 (351-360) <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.035>
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (2023, September 1). Theories of Organizational Culture. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/017084068400500301>
- Allen, T. D. (2018, July 8). The Work and Family Interface. <https://academic.oup.com/edited-volume/36324/chapter/318686699>
- Alvarado-García, P. A. A. (2021). *Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública, UCV Scientia Biomédica*, 4(2), 17–26. <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Antonio, J. (2020, February 8). Designing Cyclic Job Rotations to Reduce the Exposure to Ergonomics Risk Factors. *Instituto de Investigación e Innovación en Bioingeniería* 17(3), 1-17. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/1073>
- Arroyo-Laguna, J., & Timaná-Ruiz, R. (2022, April 29). *Factors Associated With the Health and Economic Effects of the COVID-19 Pandemic in the Peruvian Textile Sector*, (2020–2021). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2022.875998/full>
- Asfahl CR. Seguridad industrial y salud. 4ª ed. México: Prentice Hall; 2000

- Bartoll, X., & Ramos, R. (2020, May 20). *Worked hours, job satisfaction and self-perceived health*. <https://doi.org/10.1108/jes-10-2019-0457>
- Benítez, M C., Pérez, J A P., Orgambidez-Ramos, A., & Medina, F J. (2021, July 31). *Interpersonal Conflicts in the Unit Impact the Service Quality Rated by Customers: The Mediating Role of Work-Unit Well-Being*. *International journal of environmental research and public health* (Online), 18(15), 8137-8137. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158137>
- Bhatt, D J., Bordeaux, C., & Fisher, J. (2023, March 13). Employee well-being and engagement. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/employee-wellbeing.html>
- Buitrago-Orjuela, L. Á., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021, November 11). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cantor-Cruz, F., McDouall-Lombana, J., Parra, A., Martin-Benito, L., Quesada, N. P., González-Giraldo, C., Rodríguez, M. L. C., Gutiérrez, A. M. C., Garzón-Lawton, M., Ronderos-Bernal, C., Guarín, B. G., Acevedo-Peña, J. R., Gómez-Gómez, O. V., & Yomayusa-González, N. (2021). Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 225-231. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.007>
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Universidad Y Sociedad*, 14(3), 403–408. Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaund, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijin, T., Burgos-Moreno, M., & Barriga, O A. (2016, July 1). Validación de la Escala Subjetiva de Carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud de Chile. Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá D.C. - Colombia <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy15-1.vsmw>
- Colichi, R. M. B., Bocchi, S C M., Lima, S A M., & Popim, R C. (2016, January 1). Interactions between Quality of Life at Work and Family: Integrative Review. <http://imed.pub/ojs/index.php/iam/article/download/2126/1978>
- Damij, N., Levnajić, Z., Skrt, V. R., & Suklan, J. (2015, July 15). What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0132641>
- Diaz, L., (2020). Factores de Riesgos Psicosociales implementación de la NOM 035. IMSS
- Diego-Más, J. A. (2020, February 8). Designing Cyclic Job Rotations to Reduce the Exposure to Ergonomics Risk Factors, *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph17031073>
- Organización Mundial de la Salud(2022): Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo resumen ejecutivo [WHO guidelines on mental health at work: executive summary]. Ginebra:;. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Duque, C. A. G. (2021, January 5). *Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial*. *RICEA*, 10(19), 1-21. <https://doi.org/10.23913/ricea.v10i19.158>
- Enciso, R S P., Vargas-Prado, K F., Fernandez-Honorio, I., Deza, S M A., & Campos-Sobrino, M. (2023, June 6). Cultura organizacional en una universidad del Perú: una opinión del área

- administrativa, 2022. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 11(2), 29-35. <https://doi.org/10.15649/2346030x.3134>
- Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J D., & Díaz-Carrión, R. (2020, December 22). *Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. Employee relations*, 43(3), 609-629. <https://doi.org/10.1108/er-07-2020-0343>
- European Agency for Safety and Health at Work (2023). Annual Report. UE-OSHA.
- Organización Internacional del Trabajo (2022, December 5). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial: La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm
- Fahad, A.(2020), "Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration" *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8, (12), pp. 80-83. doi:<https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>.
- Feoli, M. L. (2024). Estrés Laboral: Salud de las personas con puesto de cajeros de supermercado. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología - ULACIT. <https://hdl.handle.net/20.500.14230/11039>
- Fernández, C S., Bravo, D D A., & Medina, P C. (2019, June 27). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Firdaus, F. (2021, April 23). THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TANJUNG SELATAN MAKMUR JAYA. <https://doi.org/10.30996/die.v12i1.5108>
- Fox, K., Johnson, S., Berkman, L F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L D., & Kelly, E. (2021, August 26). *Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. Work & Stress*, 36(1), 30-59. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969476>
- Gallegos, W. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52. Recuperado de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/600>
- García, A. M., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos, C. & A. M. García. *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 49-50). Barcelona: Masson.
- García, M Á C., Strauss, A M G., & Barón, F L. (2014, December 15). *Psychosocial working conditions and psychological exhaustion in workers of various business sectors in Center Orient, South Occidental and Caribbean Region in Colombia*. <https://doi.org/10.14482/sun.30.3.7091>
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021, January 22). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Ghislieri, C., Molino, M., & Dolce, V. (2023, August 2). *To Work or Not to Work Remotely? Work-to-family Interface Before and During the COVID-19 Pandemic. PubMed*, 114(4), e2023027-e2023027. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i4.14095>
- Gil-Monte, P. R., y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) Grupos profesionales de riesgo*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Gómez, Ingrid Carolina. (2007). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del*

- trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-114. Recuperado el 13 de febrero de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=pt&tlng=es.
- González, I B., Flores, A J F., & Herrera, M Á. (2022, July 29). *Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. Vinculategica efan*, 8(4), 90-100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
- Heimerl, P., Haid, M., Benedikt, L., & Scholl-Grissemann, U. (2020, October 1). Factors Influencing Job Satisfaction in Hospitality Industry. <https://doi.org/10.1177/2158244020982998>
- Herrera Díaz, M. E., (2020). *Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. Industrial Data*, 23(1), 95-112. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i1.16467>
- IMPACT REWARD AND RECOGNITION TOWARD JOB SATISFACTION. (2020, June 2). *Journal of critical reviews*, 7(08). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.08.32>
- Inayat, W., & Khan, M J. (2021, August 4). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- INEGI. Colección de estudios sectoriales y regionales. Conociendo la industria del vestido. 2022 https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463908180.pdf
- Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. (2020, January 1). *International journal of managerial studies and research*, 8(12). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>
- Kalischko, T., & Riedl, R. (2021, May 21). Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633031>
- Kartono, K., Astuti, R., & Febriyani, L. (2020, January 1). Motivation and Job Satisfaction Impact on Organizational Citizenship Behavior. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icamer-19/125936206>
- Kodom-Wiredu, J K. (2019, March 1). The Relationship between Firefighters' Work Demand and Work-related Musculoskeletal Disorders: The Moderating Role of Task Characteristics. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.05.004>
- Litchfield, P., Cooper, C L., Hancock, C., & Watt, P. (2016, October 31). *Work and Wellbeing in the 21st Century. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1065-1065. <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>
- Liu, Y., Yang, X., Wu, Y., Xu, Y., Zhong, Y., & Yang, S. (2023, January 22). The Relationship between Job Satisfaction and Depressive Symptoms among Chinese Adults Aged 35–60 Years: The Mediating Role of Subjective Well-Being and Life Satisfaction. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032023>
- Martínez, B L. (2018, October 30). El compromiso del empleado: factor clave en la estrategia de RRHH - IIC. <https://www.iic.uam.es/rr-hh/compromiso-del-empleado-factor-clave-estrategia-rrhh/>
- Martínez-Mejía, E., Fonseca-Castro, M., Cortes-Hernández, A. L., & Uribe-Prado, J. F. (2024). *Carga de trabajo, síndrome de burnout y síntomas psicósomáticos en trabajadoras de atención a*

- usuarios. Psicología y Salud*, 34(1), 103-111.
- Mental health at work. (2022, September 28). https://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_856976/lang--en/index.htm
- Mental Health Care of Health Workers During Covid-19: Recommendations Based on Evidence and Expert Consensus. (2021, July 5). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021000470>
- Montalvo, J F., & Piñol, E. (2000, September 1). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.5.num.3.2000.3899>
- Niezurawski, L., & Niezurawska, J. (2022, January 1). Factors shaping job satisfaction of employees. *Zeszyty Naukowe*, 2022(156). <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.156.23>
- Oramas Pérez, A. D. (2020). Trastorno por estrés postraumático: enfoque clínico.
- Opperskalski Sofia, Franz Amy, Patanè Andrea, SuetYin Siew y Tan Evonne (2022) Preferred Fiber & Materials Market Report. Textile exchange October 2022 <https://textileexchange.org/knowledge-center/reports/materials-market-report-2022/>
- Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Monteiro, S., Costa, V., & Esgalhado, G. (2021, October 27). The Impact of Shift Work on Occupational Health Indicators among Professionally Active Adults: A Comparative Study. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111290>
- Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/LITX3868>
- Productividad del capital humano. (2020) *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Protección de la salud de los trabajadores. (2017, November 30). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pujol-Cols, L J., & Dabos, G E. (2018, March 30). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales*, (3-18). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Purohit, P. (2023, June 3). The Role of Empathy in Effective Management: A Descriptive study of Human Centric Leadership. <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.75>
- Rahbi, D A., Khalid, K., & Khan, M. (2017, January 1). *The Effects of Leadership Styles on Team Motivation*. 16-3-113.pdf. <https://www.abacademies.org/articles/The-effects-of-leadership-styles-1939-6104>
- Rain, J S., Lane, I M., & Steiner, D D. (2023, September 9). *A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: Review and Future Considerations*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872679104400305>
- Ramírez C. Seguridad industrial. Un enfoque integral. México: Ediciones Limusa; 1986.
- Ramírez Alcántara, H. T., & Torres Sánchez, A. T. . (2024). Análisis de la ecoinnovación desde un enfoque sustentable en una empresa textil mexicana. *Ad-Gnosis*, 13(13), e-721.
- Rasool, S F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021, February 26). *How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing*. *International journal of environmental research and public health* (Online), 18(5), 2294-2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rodríguez, M J F., & Sánchez-Montero, J. (2019, September 24). *Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales»*. *Retos (Impresa)*, 9(18), 239-257.

- <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A D., & Madsen, I E H. (2023, October 14). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(23\)00869-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(23)00869-3/fulltext)
- Sabastizagal, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F G. (2020, March 24). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista peruana de medicina experimental y salud publica* (Impresa), 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Safety and health at work. (2023, January 31). <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--de/index.htm>
- Salamanca Velandia, S., Pérez Torres, J., Infante Alvarado, A., & Olarte Ardila, Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista Temas*, (13), 39-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Saldívar, A K E., & Moctezuma, J A T. (2020, January 1). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL. *Novarua. Revista universitaria de administración*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Salvagioni, D A J., Melanda, F N., Mesas, A E., González, A D., Gabani, F L., & Andrade, S M D. (2017, October 4). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PloS one*, 12(10), e0185781-e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sandoval, N E. (2019, April 29). Promoción de la salud mental en el trabajo. <https://www.saldarriagaconcha.org/promocion-de-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Santiago, J. (2020, January 1). The influence of internal communication satisfaction on employees' organisational identification: Effect of perceived organisational support. <https://sbc.org.pl/Content/450024/04.pdf>
- Schneider, D., & Harknett, K. (2019, February 1). *Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being. American Sociological Review*, 84(1), 82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Scott, S. (2023, July 13). Toxic workplaces leave employees sick, scared, and looking for an exit. How to combat unhealthy conditions. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/toxic-workplace>
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2014, noviembre 13). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014#gsc.tab=0
- Secretaria de Economía (2024) Data Mexico Baja California <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/baja-california-bc?redirect=true>
- Soto, M O P., Jiménez, S O., & Hernández, C A J. (2020, June 2). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes universitarios*, 10(3), 95-112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Suprayitno, S., Lamidi., & Qomariah, J R. (2021, June 2). The impact of job satisfaction on employee performance through organizational commitment as intervening variables: A survey on employees of Mitra Swalayan Kartasura.

- <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/15738/14181>
- Talavera-Velasco, B., Moreno, L., Martín-García, J., & Díaz-Ramiro, E M. (2017, January 1). *Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática*. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>
- Taylor, B. (2020, February 17). Don't Let Negativity Sink Your Organization. <https://hbr.org/2020/02/dont-let-negativity-sink-your-organization>
- Tendencias Globales en Capital Humano 2021. (2021, February 5). <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe-hc-trends-2021.html>
- Textile Manufacturing Industry Market. (2023, January 2). <https://www.envisionintelligence.com/industry-report/textile-manufacturing-industry-market/>
- Toro, J P., & Gómez-Rubio, C. (2016, August 1). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200006>
- Toro, L E P., & Gómez, V. (2017, August 1). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* (1999), 33(2), 95-108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Trejos-Torres, L C., González, E Q., & González, E J C. (2021, December 3). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. <https://doi.org/10.25057/21452776.1416>
- Trejos-Torres, L C., González, E Q., & González, E J C. (2021, December 3). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. <https://doi.org/10.25057/21452776.1416>
- Vaquero-Álvarez, M., Álvarez-Theurer, E., & Saldaña, M R. (2018, April 1). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28623010>
- Villatoro, J. D. (2018). Marco Legal de los factores de riesgo psicosocial. 1ra Jornada del IMSS sobre factores psicosociales (págs. 1-35). México: IMSS.
- Violence and Harassment: Safe and healthy working environments free from violence and harassment. (2020, January 1). https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/promotion/WCMS_733542/lang--en/index.htm
- Yao, L., Li, P., & Wildy, H. (2021, February 26). Health-Promoting Leadership: Concept, Measurement, and Research Framework. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.602333>
- Yucra, K V P., & Aguilar, J M C. (2019, October 2). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/download/1209/1537
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y A., & Ali, M H. (2021, April 25). Work-Family Conflict and Job Performance: Moderating Effect of Social Support among Employees in Malaysian Service Sector. <https://publisher.unimas.my/ojs/index.php/IJBS/article/download/3224/1>

Anexos.

Anexo 1 Instrumento

Datos Generales

- Edad,
- Estado Civil.
- Nivel de estudios.
- Departamento.
- Tipo de puesto.
- Tipo de contratación.
- Tipo de personal.
- Jornada de trabajo.
- Realiza rotación de turnos.
- Tiempo en el puesto actual. (Años)
- Tiempo de experiencia laboral (en el puesto que se tiene actualmente).

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo

1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.
2. Me preocupa sufrir algún accidente en mi trabajo.
3. Considero que las actividades que realizo son peligrosas.
4. Por la cantidad de trabajo que tengo, debo quedarme tiempo adicional a mi turno.
5. Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar.
6. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo.
7. Mi trabajo me exige estar muy concentrado.
8. Mi trabajo requiere que memorice mucha información.
9. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles.
10. Mi trabajo requiere que atienda varios asuntos al mismo tiempo.
11. En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor.
12. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.
13. En mi trabajo me dan órdenes contradictorias.

14. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias.
15. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana.
16. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.
17. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales.
18. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.
19. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en el trabajo.
20. Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo.
21. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades.
22. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto.
23. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito.
24. Puedo decidir cuantas actividades realizó durante la jornada laboral.
25. Puedo decidir la velocidad en la que hago mis actividades.
26. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo.
27. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.
28. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones.
29. Me informan con claridad cuáles son mis funciones.
30. Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo.
31. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo.
32. Me informan con quien puedo resolver problemas o asuntos en el trabajo.
33. Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.
34. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo.
35. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones.
36. Mi jefe me ayuda a organizar mejor mi trabajo.
37. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo.
38. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo.
39. La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño.
40. En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario.
41. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo.

42. Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen.
43. Las personas que hacen bien su trabajo, tienen oportunidad de crecimiento.
44. Considero que mi trabajo es estable.
45. En mi trabajo existe continua rotación de personal.
46. Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo.
47. Me siento comprometido con mi trabajo.
48. La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo.
49. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.
50. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.
51. Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa.
52. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran.
53. En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.
54. Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando tengo dificultades.
55. En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones.
56. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo.
57. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones.
58. Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones.
59. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador.
60. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores.
61. Me bloquean o me impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo.
62. He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo.
63. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios.
64. Atiendo clientes o usuarios muy enojados.
65. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas
66. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos.
67. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia.
68. Soy jefe de otros trabajadores
69. Comunican tarde los asuntos de trabajo
70. Dificultan el logro de los resultados de trabajo.

- 71. Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.
- 72. El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica.
- 73. Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Satisfacción Laboral

- 74. Tu equipo de trabajo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar.
- 75. Te sientes valorado como colaborador de esta organización.
- 76. Existe un equilibrio entre su vida privada y el trabajo.
- 77. Usted se siente identificado con la misión y visión de la empresa, le inspira a contribuir con su trabajo.
- 78. La empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso.
- 79. La empresa se toma el tiempo para celebrar su éxito, a su vez lo motiva a seguir creciendo tanto personal como laboral.
- 80. Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional.
- 81. Cuentas con las herramientas necesarias para desarrollar tu trabajo.
- 82. Sabes a dónde acudir para encontrar una solución si te encuentras con un problema o una situación inusual.

Formato de votos

Tecate, B.C. a 07 de noviembre de 2024

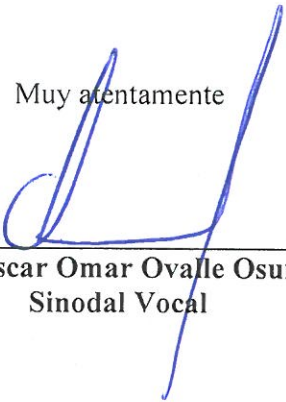
Dr. Mauricio Iván Vargas Mendoza
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tecate, B.C.

Luis Francisco Becerra López
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral en empresa Textil de Tecate Baja California” para efecto de obtener el Grado de Maestro en Gestión de la Ingeniería, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dr. Oscar Omar Ovalle Osuna
Sinodal Vocal

Formato de votos

Tecate, B.C. a 07 de noviembre de 2024

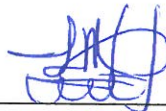
Dr. Mauricio Iván Vargas Mendoza
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tecate, B.C.

Luis Francisco Becerra López
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral en empresa Textil de Tecate Baja California” para efecto de obtener el Grado de Maestro en Gestión de la Ingeniería, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



M.B.A. Velia Verónica Ferreiro Martínez
Sinodal Vocal

Formato de votos

Tecate, B.C. a 07 de noviembre de 2024

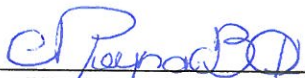
Dr. Mauricio Iván Vargas Mendoza
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tecate, B.C.

Luis Francisco Becerra López
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado “Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral en empresa Textil de Tecate Baja California”, para efecto de obtener el Grado de Maestro en Gestión de la Ingeniería, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dra. Reyna Virginia Barragán Quintero
Sinodal Secretario

Formato de votos

Tecate, B.C. a 17 de noviembre de 2024


Dr. Mauricio Iván Vargas Mendoza
Director de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales de
la Universidad Autónoma de Baja California
Tecate, B.C.

Luis Francisco Becerra López
Presente.

Con relación a la revisión del proyecto de tesis denominado **“Factores psicosociales de riesgo y la satisfacción laboral en empresa Textil de Tecate Baja California”**, para efecto de obtener el Grado de Maestro en Gestión de la Ingeniería, manifiesto a usted, que después de haber leído dicho documento detenidamente y hecho las observaciones que a mi juicio consideré pertinentes, no tengo inconveniente de emitir mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Muy atentamente



Dra. Angélica Reyes Mendoza
Directora de Tesis