

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

Facultad de Medicina y Psicología



**TRABAJO SIGNIFICATIVO COMO MEDIADOR DE LA RELACIÓN ENTRE  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y  
DEPRESIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL MEXICANO**

**TESIS**

Para la obtención de grado de:

**MAESTRA EN PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

*Presenta:*

**PSIC. ARMIDA NAVARRO CABALLERO**

*Director de Tesis*

**DR. LUIS E. VILLALOBOS GALLEGOS**

Tijuana, B.C

junio 2023

## Contenido

<b>Resumen</b>	3
<b>Trastornos y síntomas depresivos</b>	6
<b>Trabajo y salud mental</b>	8
<b>Compromiso organizacional</b>	16
<b>Trabajo significativo</b>	19
<b>Fuentes de trabajo significativo y su relación con la depresión</b>	22
<b>Pregunta de investigación</b>	23
<b>Objetivos de investigación</b>	23
<b>Objetivo general</b>	24
<b>Objetivos específicos</b>	24
<b>Justificación</b>	24
<b>Método</b>	26
<b>Tipo de estudio</b>	26
<b>Población</b>	26
<b>Muestra</b>	26
<b>Criterios de inclusión</b>	26
<b>VARIABLES</b>	27
<b>Equipo y materiales</b>	29
<b>Procedimiento</b>	30
<b>Consideraciones éticas</b>	33
<b>Análisis de datos</b>	33
<b>Resultados</b>	34
<b>Estadísticos descriptivos</b>	34
<b>Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio</b>	38
<b>Discusión</b>	43
<b>Conclusión</b>	45
<b>Referencias</b>	47
<b>Anexos</b>	57

## Resumen

Los trastornos depresivos son las alteraciones de salud mental con mayor prevalencia a nivel mundial, representando una de las principales causas de discapacidad llegando a afectar a las personas con este padecimiento, a sus familias, instituciones de salud y organizaciones en las que laboran. Esta investigación propone determinar si el trabajo significativo funge como un mediador en la relación que tiene la depresión y el compromiso organizacional desde una medición vinculada al contexto laboral mexicano. Se llevó a cabo mediante un estudio observacional- transversal – correlacional. La evaluación se realizó de manera presencial y grupal dentro de los centros de trabajo y consistió en la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional (OMS), el Inventario de Trabajo y Significado (WAMI), Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) para la evaluación de síntomas depresivos y la Escala Dimensional de Anhedonia (DARS). Se trabajó con una muestra no probabilística N= 263, con una media de edad de 38.24 años. Se incluyeron mujeres y hombres entre 18 y 65 años, capaces de leer y escribir en español, que actualmente se encuentren laborando en México, bajo contrato de tiempo completo, con  $\geq 1$  año de antigüedad. El presente estudio permite visibilizar la relación bidireccional de salud mental y trabajo en el contexto laboral mexicano, y de qué manera la percepción del trabajo significativo funge como un generador de compromiso organizacional y un reductor de depresión, influyendo en la productividad y desarrollo de las personas con sus organizaciones. Se realizó un análisis de mediación el cual evidencia que el compromiso organizacional potencialmente aumenta la percepción de significatividad del trabajo, lo que puede mitigar los síntomas depresivos, abriendo paso a la posibilidad de implementar estrategias que posibiliten entornos laborales favorables.

**Palabras clave:** Salud mental; Compromiso organizacional; Depresión; Trabajo significativo; Bienestar.

La Organización Panamericana de la Salud, de acuerdo a su estimación en términos sanitarios del año 2017, establece como trastorno mental de mayor prevalencia a la depresión (Godoy et al., 2020). En el año 2017, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró que aproximadamente el 4.4% de la población mundial padece depresión, lo que equivale a más de 300 millones de personas (OMS, 2020) lo anterior la convierte en una enfermedad de alta prevalencia mundial y a consecuencia de ello en un problema de salud pública, el cual representa una carga de impacto social ya que esta se considera como el factor principal de discapacidad a nivel mundial (Tomczyk et al., 2018).

El estudio Global Burden of Disease arrojó que el número de casos de depresión a nivel mundial ha ido en aumento, haciendo un análisis desde el año 1990, en el que se tenían 172 millones de casos identificados, los cuales, para el año 2017, aumentaron 25,8 millones, lo que representa un incremento del 49.86 % de este padecimiento. Dentro de los hallazgos de dicho estudio, se encontró que el 93.7% de los pacientes diagnosticados con depresión, padecen trastorno depresivo mayor, o también conocido como depresión mayor, aumentando su incidencia a nivel mundial de 162 millones en 1990 a 240 millones en 2017 (Liu et al., 2020).

Debido a que padecer depresión es causa y motivo de sufrimiento y fragilidad, estos factores pueden llegar a representar una carga importante para las personas, las familias, las organizaciones e instituciones (Mayerl et al., 2020). La depresión está relacionada con una carencia de percepción de calidad de vida, y tiene una alta tasa de comorbilidades, como lo son la ansiedad y otros trastornos, lo que incrementa su carga funcional (Tomczyk et al., 2018). Las alteraciones cognitivas más comunes de este padecimiento son las deficiencias significativas que repercuten en la velocidad de procesamiento cognitivo, la capacidad de atención, la memoria y la función ejecutiva (Feng et al., 2021).

Las personas con depresión suelen distraerse con facilidad presentando dificultades para concentrarse e incapacidad para llevar a cabo actividades cotidianas, así como en el ámbito laboral, teniendo como consecuencia la pérdida de productividad, ausentismo laboral, incremento de accidentes laborales, necesidad de utilización de los servicios de salud con mayor frecuencia, y en algunos casos, solicitud de jubilación anticipada (Castellón Leal et al., 2016). Diversas investigaciones estiman que los accidentes laborales, se correlacionan directamente con la ausencia de satisfacción laboral, percepción del alta demanda de trabajo y ausencia de control sobre su puesto de trabajo, a su vez, estos factores están vinculados con el ausentismo (Vaquero-Álvarez et al., 2018). Lo anterior, se intensifica cuando los entornos de trabajo centran la atención de sus miembros en tareas principales de gran intensidad, agotando su capacidad de autorregulación, es decir, interfiere en la gestión de sus pensamientos, emociones, acciones y capacidades (Dai et al., 2019). Por tales motivos, es necesario que las organizaciones construyan entornos de trabajo que se caractericen por puestos de trabajo diseñados adecuadamente, estableciendo una cultura, políticas y relaciones organizacionales de calidad que brinden acceso al trabajo digno, ya que factores socioculturales, organizacionales y psicológicos individuales forman parte de la red nomológica del trabajo significativo (Lysova et al., 2019). Se postula que la conceptualización del trabajo, está conformada por 3 factores clave para su comprensión y desarrollo: significación, responsabilidad y conocimiento de los resultados obtenidos estos factores se derivan de la relación que la organización y sus colaboradores establezcan (Nader et al., 2014). Se concluye que la actividad laboral de las personas será el resultado de su bienestar percibido, ya que su desempeño y significancia es consecuencia del nivel de satisfacción personal (Moreno-Jiménez & Herrer, 2013).

El concepto de trabajo significativo se refiere a la percepción, reconocimiento y consideración de su trabajo como importante, tanto para sí mismos como para los demás (Steger et al., 2012a). Se ha relacionado con una mejor salud mental, vinculándose con el desempeño, el compromiso, la participación y satisfacción laboral, lo cual, impacta positivamente en los resultados relacionados al trabajo como generador de motivación propiciando el crecimiento personal y contribuyendo al bien común, asociándose con tasas más bajas de ausentismo e intención de retiro así como de depresión (Allan et al., 2018).

### **Trastornos y síntomas depresivos**

La depresión es un síndrome que se distingue por la presencia de una tristeza patológica inclusive sin un motivo que justifique su aparición, en algunos de los casos, las personas con este padecimiento pueden experimentar la sensación de pérdida emocional o incapacidad para sentir y disfrutar, así como impedimento para ilusionarse y relacionarse con los demás (Álvarez-Mon et al., 2019). La depresión está relacionada con una carencia de percepción de calidad de vida, y tiene una alta tasa de comorbilidades, como lo son la ansiedad y otros trastornos, lo que incrementa su carga funcional (Tomczyk et al., 2018). Es considerada uno de los principales problemas de salud pública y una de las principales causas de discapacidad a nivel mundial (Liu et al., 2020).

La Asociación Psiquiátrica Americana (APA), reportó que por lo menos el 60% de los individuos que padecieron un primer episodio de depresión, volverán a experimentar un segundo episodio, mientras que un 70% de personas que experimentan un segundo episodio, experimentarán una recaída por tercera vez, y el 90% de pacientes con 3 episodios volverán a experimentar una cuarta crisis (Moscoso, 2014).

La depresión es descrita en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales quinta edición, (DSM 5, 2013) como un trastorno del estado de ánimo caracterizado por criterios o síntomas que se presentan durante un periodo de tiempo determinado (Pérez-Padilla et al., 2017).

Entre los trastornos mentales, se reconocen a los trastornos del estado de ánimo como la primera causa de discapacidad (Vázquez et al., 2015), entendiéndose por trastornos del estado de ánimo a las alteraciones emocionales y enfermedades que surgen a consecuencia de un estado de ánimo perturbado (Morrison, 2014).

Las personas con depresión suelen distraerse con facilidad presentando dificultades para concentrarse, así como la incapacidad para llevar a cabo sus actividades cotidianas, lo anterior afecta tanto en la vida cotidiana como laboral de las personas, es por ello la importancia de identificar a la depresión como una dificultad latente a la que pueden enfrentarse las empresas y organizaciones. (Castellón Leal et al., 2016).

Las alternaciones depresivas que se consideran centrales son la recompensa y los síntomas emocionales, estos reflejan disfunciones en los sistemas de valencia positiva (VP) y valencia negativa (VN) respectivamente. Los síntomas depresivos que afectan a VP se vinculan al deterioro cognitivo y físico, ausencia de motivación y energía, así como a la anhedonia, mientras que los síntomas depresivos asociados a VN se vinculan a la ansiedad, sensibilidad y con comorbilidades como el trastorno de ansiedad generalizada y la fobia social (Medeiros et al., 2020). El sistema de recompensa y rechazo y/o aversión, es el encargado de proporcionar a las personas la capacidad para asociar y/o asignar un valor de índole emocional a algún estímulo al que se expongan, ya sea identificarlo como algo agradable y gratificante (positivo) con la intención de acercarse a él, o bien, a algo que genere aversión y de esa forma evitarlo y/o alejarse de él al reconocerlo (Michel et al., 2015).

Los hallazgos de diversas investigaciones han demostrado que las alteraciones cognitivas más comunes de este padecimiento son las deficiencias significativas que repercuten en la velocidad de procesamiento cognitivo, la capacidad de atención, la memoria y la función ejecutiva (Feng et al., 2021).

Los problemas o malestares psicológicos están vinculados con el desempleo, la reducción de la oferta laboral, el ausentismo, las bajas laborales, y la disminución de la productividad laboral, a consecuencia de lo anterior, la depresión se asocia con una reducción del 19% de la probabilidad de estar empleado (Castellón Leal et al., 2016). Aunado a lo anterior, es importante tener en consideración que aún existe un déficit en términos de abordaje y aplicación de estrategias de salud, que de acuerdo a estimaciones del año 2013, se identifican anualmente 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 271 millones de accidentes y 160 millones de enfermedades ocupacionales (Pérez, 2013).

### **Trabajo y Salud mental**

La Organización Mundial de la Salud, conceptualiza al trabajo como un factor benéfico para la salud mental, sin embargo, un entorno laboral adverso, carente de políticas adecuadas en cuestión de seguridad y cuidado de la salud, son potenciales causantes de problemas físicos y psíquicos, los cuales repercuten y se ven reflejados en la baja productividad, incapacidad, abstencionismo laboral, y pérdidas económicas (OMS, 2019). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hecho de que las actividades que realizan las personas sean voluntarias, no garantiza a las organizaciones que contarán con el mayor esfuerzo, potencial y recursos totales de sus miembros, ya que para ello no basta únicamente con establecer una estructura organizacional eficiente, sino que es necesario considerar que además de las cuestiones

laborales, intervienen factores personales, psicosociales, culturales, económicos y ambientales (OIT, 2013).

Estudios recientes sugieren que las demandas de trabajo pueden producir efectos nocivos perjudicando el rendimiento de los empleados. Cuando los entornos de trabajo centran la atención de sus miembros en tareas principales de gran intensidad, agotan su capacidad de autorregulación, es decir, interfiere en la gestión de sus pensamientos, emociones, acciones y capacidades (Dai et al., 2014).

Así mismo, la ausencia de claridad conforme a las actividades a desempeñar en el puesto de trabajo o bien, una inadecuada descripción de puesto debido a múltiples factores como puede ser un puesto de reciente creación, desencadena lo que se denomina ambigüedad de rol, que a su vez, generara en las personas estrés de rol debido a que constantemente se estarán enfrentando a nuevas demandas de trabajo, para las cuales es posible que no se tenga la información, el conocimiento e incluso los recursos necesarios para llevarlo a cabo (Pérez, 2013).

Lo anterior, se refiere a que enfocarse en conseguir o alcanzar continuamente altos niveles de desempeño que requieren de exigencia, representa un factor de estrés significativo, el cual puede afectar la salud tanto física como mental de los empleados (Tisu et al., 2020). Así mismo, las malas condiciones o riesgos psicosociales dentro de la organización de trabajo son factores de riesgo no solo para el dolor y ciertas enfermedades físicas, sino que también pueden llegar a originar problemas mentales como la depresión (Åhlin et al., 2021). La depresión surge a consecuencia de interacciones complejas entre factores sociales, psicológicos y biológicos, puede llegar a convertirse en un problema de salud serio, causar gran sufrimiento para quienes la padecen, así como llegar a alterar y afectar las actividades escolares, familiares y laborales (OMS, 2020).

Al hablar de depresión en el ámbito laboral es necesario mencionar que representa una de las principales causas de incapacidad, ya que no constituye únicamente un problema de salud, sino que impacta y afecta directamente cuestiones que están vinculadas al bienestar social, teniendo como consecuencia la pérdida de productividad, ausentismo laboral, incremento de accidentes laborales, necesidad de utilización de los servicios de salud con mayor frecuencia, y en algunos casos, solicitud de jubilación anticipada repercutiendo directamente en sus entornos familiar, laboral y social (Castellón Leal et al., 2016). El desempleo y los factores asociados a él, como la amenaza de pérdida de empleo y condiciones laborales difíciles y estresantes, se vinculan a una mayor prevalencia de alteraciones del estado de ánimo y trastornos mentales generales, pero particularmente la depresión, mientras que las personas desempleadas presentan un riesgo entre dos y siete veces mayor de padecer depresión (Gili et al., 2014).

La OMS (2019), recomienda que las intervenciones se basen en los siguientes enfoques:

- a) La salud de los colaboradores es una prioridad y no una estrategia para alcanzar otro objetivo;
- b) Proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo que se vinculan a las actividades del trabajo;
- c) Implementar y cumplir políticas y prácticas de seguridad y protección de la salud, que permitan detectar las posibles enfermedades, así como facilitar recursos para su tratamiento;
- d) Implementar de políticas de gestión de las personas/talento/capital humano e)
- Promover la salud mental destacando los aspectos significativos del trabajo y las cualidades y capacidades de los colaboradores;
- f) Brindar confianza a los colaboradores y hacerles saber que pueden pedir ayuda
- g) Promover la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, transmitiendo una sensación de autonomía y confianza;
- h) Promover un equilibrio entre la vida laboral y personal;
- i) Ofrecer a los colaboradores capacitaciones de desarrollo profesional y personal;
- j) Reconocer y recompensar los esfuerzos y aportaciones de los colaboradores;

k) Ambiente físico de trabajo sano y seguro que facilita menos accidentes laborales; l) Establecer buenas relaciones en el entorno organizacional con la finalidad de que los colaboradores se encuentren a gusto e implicados en su trabajo y aporten lo mejor de sí mismos; m) Responsabilidad social corporativa.

Las organizaciones que cumplen con las características anteriores, se denominan como organizaciones saludables, destacándose por ser aquellas donde sus empleados o colaboradores contribuyen de manera activa a la eficacia y productividad de la organización mientras se protege su salud mental (Tisu et al., 2020). Una característica fundamental de las organizaciones saludables es la promoción y mantenimiento del vínculo entre el trabajador y las actividades correspondientes a su puesto de trabajo. El modelo PATH, por sus siglas en inglés (Practices for the Achievement of Total Health), fue propuesto por Grawitch et al., (2006) con la intención de proponer 5 categorías que permitan prácticas organizacionales encaminadas a promover y mantener el bienestar de los colaboradores, estas son: balance entre vida laboral y social, desarrollo y crecimiento de los colaboradores, seguridad y salud, reconocimiento, así como tomar en cuenta e involucrar al personal con situaciones relacionadas a sus actividades y puesto de trabajo (Nader et al., 2014). Salud organizacional es el término que se utiliza para describir los factores que se relacionan con el funcionamiento de una organización saludable.

Para poder considerar una organización saludable, es necesaria la presencia de factores que promuevan un estado de bienestar como lo son: la integración de las distintas áreas, responsabilidad, sensibilidad, autonomía, sentido de identidad, optimismo y capacidad de adaptabilidad de la organización al ambiente (la manera en la que se relaciona con el medio y la habilidad con la que cuenta para adaptarse al cambio y resolver contratiempos), esto a su vez, se relaciona con un nivel de flexibilidad organizacional (Rueda, 2017).

Diversas investigaciones señalan que debe existir una simbiosis entre las acciones empleadas por la organización y la salud individual y colectiva, esto, con la intención de promover la salud organizacional, ya que al hablar de salud mental en términos del contexto organizacional surgen 3 dimensiones esenciales: capacidad de adaptabilidad, coherencia de identidad y habilidad para percibir el mundo de manera correcta (Bennis, 1962 citado en Correa López et al., 2017).

Como parte de sus acciones de promoción de la salud, la OIT en 2014, impulsó un enfoque dirigido y basado en las personas como estrategia para lograr el desarrollo de las organizaciones, ya que relacionaron que las condiciones laborales favorables son un promotor de productividad, así como las buenas relaciones de trabajo y el desarrollo de los recursos humanos (Carro-Suárez et al., 2017).

Para ello, es necesario analizar cada una de las áreas de la organización para poder determinar cuál es el estado de salud, primero de manera individual y posteriormente de manera estructural y colectiva analizando como es la interacción de las diferentes áreas (Geseme, 2016). De igual manera, diversos autores consideran que es necesario realizar periódicamente análisis completos y minuciosos de cada puesto de trabajo, con la finalidad de tener un conocimiento a fondo de ellos, así como establecer metas y objetivos que propicien el desarrollo de los trabajadores, así como la adaptación al cambio y la vivencia de nuevas experiencias (Nader et al., 2014).

Un modelo propuesto por Daniel Katz (1980, 1982, 1997), identifica y define las 3 etapas de la antigüedad en el puesto de trabajo, las cuales son: socialización, la cual comprende el reconocimiento del trabajador en su nuevo puesto de trabajo, así como la aceptación que perciba y el grado de preparación con el que sienta que cuenta para desempeñar esta nueva labor; innovación se refiere a la seguridad percibida por la persona en su puesto de trabajo, de esta

manera, los esfuerzos pueden centrarse en el cumplimiento de nuevas metas; por último, la etapa de estabilización se refiere al grado en que las personas mantienen su capacidad de resolución en el puesto. Katz postuló, que dichas etapas presentarán variaciones en el modelo de antigüedad dependiendo de la relación que estas tengan con 3 procesos, los cuales son: resolución de problemas, de información y cognitivos (Fernández Ferrín et al., 2012).

### ***Desarrollo Organizacional***

El desarrollo organizacional es un término que engloba acciones organizacionales que tienen como intención principal la modificación de estructuras, creencias y valores de los individuos, está encaminado a la mejora continua mediante una administración y gestión empírica de las personas por medio de procesos de capacitación que permiten a los individuos oportunidades de crecimiento personal y laboral, que por consiguiente se vincularán al cambio organizacional, así como a la mejora del clima organizacional lo que motivará la satisfacción laboral, participación activa de sus miembros y reconocimiento, identidad corporativa, valores y orgullo y sentido de pertenencia (Pardo Enciso y Díaz Villamizar, 2014).

### ***Desarrollo y Gestión del Talento Humano***

En los últimos años, las estrategias organizacionales se han centrado en el desarrollo, fortalecimiento y gestión del capital humano por medio de estrategias como la supervisión y dirección encaminadas a la participación de los colaboradores permitiendo que se involucren en la toma de decisiones de la organización, manteniendo comunicaciones claras y transparentes, estableciendo objetivos y metas orientadas al cambio como parte de la evaluación del desempeño personal y laboral (Pardo Enciso & Díaz Villamizar, 2014).

### ***Clima Organizacional***

Permite conocer la manera en que las personas perciben a la organización, así como a las características que la conforman, enfocándose en la percepción del entorno y ambiente organizacional, la estructura: normas, tareas, niveles jerárquicos y los procesos organizacionales: dirección, comunicación, solución de conflictos (García-Saisó et al., 2014). Conocer el clima organizacional permite detectar las áreas de oportunidad y mejora mediante la evaluación de la satisfacción de los colaboradores, ya que un clima organizacional sano se compone de un estilo de liderazgo idóneo para las características del trabajo, una estructura flexible, autonomía de sus miembros, confianza, apoyo, consideración y reconocimiento (Sampieri et al., 2014). Así mismo, las buenas relaciones interpersonales en el contexto laboral forman parte de un clima organizacional sano, y estas a su vez funcionan como un factor que incita la motivación de las personas, la cual se relaciona con su nivel de compromiso organizacional (Madero-Gómez y Olivas-Luján, 2016).

### ***Satisfacción Laboral***

Un factor determinante, para el logro de la satisfacción laboral, es el clima organizacional y/o laboral. La Satisfacción Laboral, ha sido definida y conceptualizada por múltiples supuestos que incluyen dentro de sus componentes esenciales el compromiso y funcionalidad, los cuales intervienen en las percepciones que tienen los trabajadores sobre el impacto de su entorno laboral en su bienestar y funcionamiento personal, así como la autonomía laboral, es decir, la libertad y/o apertura que se le otorga al colaborador para tomar el control de determinados aspectos que intervienen en sus actividades y responsabilidades dentro de la organización, distintas investigaciones han apoyado que el clima organizacional cumple un papel sumamente importante en la predicción de la satisfacción laboral (Li, et al., 2020).

Diversos autores vinculan la satisfacción laboral en términos de crecimiento, desarrollo y promoción de puesto en los próximos 2 años después de haber sido contratados, es decir, con el cumplimiento de las expectativas laborales que las personas tengan en relación a su puesto de trabajo (Madero-Gómez y Olivas-Luján, 2016).

### ***Responsabilidad Social Organizacional***

Se refiere a las acciones y estrategias que implementan las organizaciones con la finalidad de priorizar la salud física y mental de su capital humano, ya que ellos son la base del crecimiento y desarrollo organizacional.

Dentro de las condiciones y estrategias laborales que deben establecerse e implementarse para el cumplimiento de responsabilidad social organizacional destacan: Las acciones que realice la organización para propiciar el equilibrio personal, familiar y laboral de sus colaboradores, la calidad y mejora de las condiciones laborales como lo es la seguridad social y estabilidad de puestos de trabajo, el establecimiento de programas de capacitación encaminados a la promoción de la salud, seguridad y desarrollo con la finalidad de afianzar el sentido de pertenencia (López Salazar et al., 2017).

Un aspecto prioritario para la construcción y el mantenimiento de organizaciones saludables es la implementación de leyes, estrategias y políticas que promuevan la salud dentro de los centros de trabajo con la finalidad de que los trabajadores y los directivos contribuyan a las mejores del contexto laboral protegiendo la salud, la seguridad y el bienestar (OMS, 2019).

Es por ello, la importancia de que las organizaciones construyan entornos de trabajo que se caractericen por puestos de trabajo diseñados adecuadamente, así como de brindar oportunidades para la realización del trabajo, estableciendo una cultura, políticas y relaciones organizacionales de calidad, así como acceso al trabajo digno (Lysova et al., 2019).

## **Compromiso Organizacional**

El Compromiso organizacional, se refiere a la medida en la que las personas se involucran y se sienten identificadas con la organización a la que pertenecen. Compromiso organizacional, es el término que se encarga de describir cómo es la relación entre los colaboradores y la organización, y de qué manera esta influye en la percepción y decisión de los colaboradores para seguir formando parte de ella (Cao et al., 2019).

El compromiso ha sido un campo de interés y estudio para diversos autores, así como la intervención y el impacto del comportamiento y las actitudes de las personas dentro de las organizaciones, su campo de estudio se vincula con las acciones relacionadas con la actividad de trabajo y la composición de la estructura organizacional, así como cuestiones relacionadas con la motivación, productividad, el desempeño, el ausentismo y la rotación (Neyra Vilcarromero et al., 2020). Es decir, son las actitudes y comportamientos que se relacionan con el desempeño y la satisfacción laboral (Eliyana et al., 2019), y la manera en que los colaboradores se sienten identificados con la organización y sus valores, demostrando su nivel de lealtad preocupándose por el desarrollo, mantenimiento, prevalencia y éxitos de la misma (Sri Lanka et al., 2014).

Dentro de las implicaciones que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional, diversas investigaciones han coincidido que múltiples factores como el nivel de autonomía profesional, la formación, capacitación y desarrollo, la confianza y coherencia, así como la imagen institucional son componentes que necesitan gestionarse organizacionalmente para la prevalencia del mismo (Gil-Girbau et al., 2021).

De igual manera, diversos autores, consideran que existen distintas variables o factores que pueden fungir como predictores del compromiso organizacional, ya que intervienen en como los colaboradores los perciben en distintas cuestiones organizacionales como lo son los roles de liderazgo y si estos se relacionan o no coherentemente con las condiciones, actividades e instrucciones del trabajo, el clima y cultura organizacional, la colaboración entre compañeros y superiores, la carga y el ritmo de trabajo, la influencia del trabajo a nivel personal, la remuneración del trabajo, las demandas emociones del mismo, así como la ambigüedad o claridad de roles son indicadores y predictores que pueden anticipar la rotación y el compromiso (Kilaberia, 2020).

Diversas investigaciones han demostrado que existe una mayor probabilidad de que las personas que se encuentran realmente comprometidas permanezcan en la organización, lo cual se relaciona con niveles más bajos de ausentismo y rotación (Mowday, Porter y Steers, 1982, Ostroff, 1992, citados en Bakhshi et al., 2010). En gran medida, el compromiso organizacional se ha considerado como el nivel de dependencia emocional que tiene el colaborador hacia la organización en la que labora y pertenece, ya que, dentro de este concepto, intervienen en gran medida las actitudes de las personas en cuestión de aprobación, participación y aprobación de objetivos y valores organizacionales. así como la voluntad de seguir trabajando mejor para organización y la voluntad de seguir siendo miembro y pertenecer a la misma (Li et al., 2021).

Dentro de los antecedentes y de los estudios e investigaciones más relevantes del compromiso organizacional, se encuentran los realizados por Allen y Meyer.

Allen y Meyer consideran que las personas expresan el compromiso organizacional por medio de actitudes positivas o negativas, es decir, a favor o en contra de la organización, mediante el cumplimiento de un contrato establecido, así como del grado de satisfacción laboral percibido (Uribe Prado et al., 2015).

Así mismo, en sus investigaciones, postularon que los colaboradores que están comprometidos tienen menos probabilidades de irse de la organización, ya que se considera al compromiso un vínculo emocional de las personas con la organización, lo que hace que estas se identifiquen y tengan sentido de pertenencia (Allen & Meyer, 1990).

En el año 1990, Allen y Meyer, conceptualizaron y fraccionaron al compromiso organizacional en 3 dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad o Permanencia y Compromiso Normativo (Cao et al., 2019).

### ***Compromiso Afectivo***

Se refiere a las implicaciones y vínculos emocionales del colaborador hacia los valores, metas y desarrollo de la organización a la que pertenece, el grado de satisfacción laboral y sentido de lealtad y pertenencia (Martín Gutiérrez, 2013). De igual manera, refiriéndose al apego e identificación de los colaboradores hacia la organización (Bakhshi et al., 2010). Dentro del compromiso afectivo, intervienen factores como la confianza del colaborador, la cual brinda una sensación de seguridad emocional que lo lleva a percibir que la organización lo considera importante y se preocupa por él (Devece et al., 2016).

### ***Compromiso de Continuidad***

El compromiso de continuidad indica la intención del colaborador de permanecer en la organización (Martín Gutiérrez, 2013), refleja la percepción de los costos y pérdidas relacionados a abandonar la organización, así como el desarrollo de un sentido de pertenencia, responsabilidad y obligación (sentida) a no abandonar la organización (Cao et al., 2019).

### ***Compromiso Normativo***

Está basado en el sentido del deber, compuesto por la responsabilidad, acuerdos y obligaciones pautados anteriormente con la empresa (Martín Gutiérrez, 2013). El compromiso normativo, basa su esencia en el sentido de obligación de permanencia del colaborador en la organización (Bakhshi

et al., 2010). El colaborador, percibe como una obligación mantener la relación laboral para el logro de su desarrollo profesional (Devece et al., 2016).

### **Trabajo significativo**

El trabajo significativo se refiere al hecho de que las personas perciben, reconocen y consideran su trabajo como importante, tanto para sí mismos como para los demás, lo cual, impacta positivamente en su bienestar individual, así como en su productividad, motivación y satisfacción, encuentran un sentido en sus vidas y facilitando su crecimiento personal, se ha vinculado a una menor ansiedad, hostilidad y depresión (Steger et al., 2012a). Factores socioculturales, organizacionales y vinculados directamente al trabajo, así como factores psicológicos individuales forman parte de la red nomológica del trabajo significativo (Lysova et al., 2019). Así mismo, es importante hacer énfasis en la relación bidireccional que existe entre el trabajo y la salud, ya que las condiciones de trabajo influyen en gran medida y determinan el estado de salud de las personas, y de igual manera, la salud de las personas influye directamente en el desempeño del trabajo así como en la capacidad de mantenerse en el puesto de trabajo (García et al., 2016).

El trabajo significativo se ha relacionado con una mejor salud mental, vinculándose directamente con el desempeño, el compromiso, la participación y satisfacción laboral, lo cual, impacta positivamente en los resultados relacionados al trabajo como un generador de motivación propiciando el crecimiento personal y contribuyendo al bien común, asociándose con tasas más bajas de ausentismo e intención de retiro así como de depresión (Allan et al., 2018).

El trabajo significativo está orientado a la importancia y valor del trabajo, que por definición tiene valencia positiva (Lips – Wiersma et al., 2016). El trabajo significativo, es eudaimónico, es decir, orientado al crecimiento y al propósito, y está estrechamente vinculado a las habilidades y fortalezas (Lysova et al., 2019).

Dentro de la conceptualización del trabajo significativo, se distinguen *significado*: Se refiere al hecho de que las personas encuentran y le dan sentido a su trabajo y *significación*: Trabajo que vale la pena, es importante o valioso para uno mismo y para otros (Allan et al., 2018). Para que el trabajo sea significativo, las personas y/o trabajadores deben ser capaces de identificar alguna contribución que sea personalmente significativa derivada de su trabajo y esfuerzo, ya que el trabajo significativo se vincula con la subjetividad de las personas y de las experiencias que tienen acerca del propósito de su trabajo (Steger, 2016).

El trabajo significativo permite a las personas realizar actividades que consideren importantes o prioritarias para ellos mismos y para su organización y/o empresa, permitiéndoles alcanzar sus metas con una mayor motivación, satisfacción y mejor rendimiento y desempeño laboral, disminución del estrés e intenciones de rotación (Mulki y Lassk, 2019). Los trabajos, en su totalidad terminan siendo rutinarios con el tiempo, esto, aunque en un principio se presentaran de manera retadora y desafiante, es por ello la importancia de que las personas tengan la posibilidad de mantener el interés así como su capacidad de respuesta en su puesto de trabajo depende de sus motivaciones, capacidades y necesidades (Fernández Ferrín et al., 2012).

Percibir y tener un trabajo significativo no es un proceso lineal o continuo, sino que se basa en experiencias episódicas que tienen las personas en el contexto laboral, y que consideran significativas, estas experiencias, se integran en su sistema de creencias generando un vínculo emocional y compromiso con su organización correlacionándose con una menor intención de jubilación y retiro laboral, basándose en la importancia de su trabajo y determinando si tiene valor o no (Allan et al., 2019).

### ***Estudios Previos del Trabajo significativo***

***Teoría de las Características del Trabajo (Jackman y Oldaman, 1976).*** Proponen al trabajo significativo como un factor clave para propiciar la satisfacción laboral, desempeño laboral de calidad y menor rotación. El modelo postula 5 dimensiones laborales que son la variedad de habilidades, identidad de tareas, importancia, autonomía y retroalimentación de la tarea, las cuales conducen a 3 estados psicológicos que son la significación, responsabilidad y conocimiento (Allan et al., 2018). Esta teoría, identifica las condiciones necesarias para que las personas cuenten con motivación intrínseca y un alto rendimiento en el contexto laboral (Allan et al., 2019).

***Teorías Recientes Acerca del Trabajo Significativo.*** Rosso et al., (2010), argumentan que impactar positivamente en la vida de los demás, conduce a un trabajo más significativo, afirmando que hay 4 caminos hacia el trabajo, que son autoconexión, individuación, unificación y contribución, teniendo como referente a este último (contribución) que se refiere al grado en que las personas perciben que su labor o trabajo tiene un impacto significativo en la vida de los demás (Allan, 2017).

***Modelos Multidimensionales del Trabajo Significativo.*** Basados en la descripción de procesos que intervienen en las experiencias significativas y sus dimensiones, como la contribución al bien común y la comprensión del trabajo como significativo (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

Lips- Wiersma y Morris, (2009), identificaron 4 fuentes de trabajo significativo que consisten en: Desarrollarse y convertirse en uno mismo, desarrollar la capacidad de crear vínculos de unidad con los demás, servir a los demás y por último, poder expresarse a sí mismos (potencial) (Lysova et al., 2019).

### ***Desarrollarse y convertirse en uno mismo***

Este término es conocido también como el desarrollo del yo interior. El cual, depende de la visión subjetiva que cada persona tiene y crea de su entorno y/o del mundo, es decir, la misión, visión y propósito de vida. Puede basarse únicamente en querer ser una persona de bien, o desarrollarse lo más posible personal y profesionalmente con la intención de llegar a ser lo mejor que podamos ser (Lysova et al., 2019).

### ***Desarrollar la capacidad de crear vínculos de unidad con los demás***

Se refiere a la capacidad y habilidad de identificar la importancia de relacionarse y trabajar con otras personas, crear lazos basados en intereses y valores con la finalidad de crear sentido de pertenencia (Lysova et al., 2019).

### ***Servir a los demás***

Se basa en la importancia de que mediante el trabajo de las personas se logre contribuir al bienestar de los demás, a contribuir con el entorno y el mundo, impactando directamente en el significado y la significancia del trabajo (Lysova et al., 2019).

### ***Expresión de sí mismos mediante el potencial***

Se refiere a la sensación de logro que las personas llegan a identificar y experimentar mediante la expresión de sí mismas, la significación de la creatividad, el talento, las habilidades y las características diferenciadoras que posee y que la distinguen (Lysova et al., 2019).

## **Fuentes de trabajo significativo y su relación con la depresión**

Se ha encontrado que las personas tienen una necesidad de crecer y desarrollarse tanto a nivel personal y profesional, identificándose lo anterior como una necesidad existencial que es posible cubrir en gran medida gracias al trabajo significativo, el cual influye en el significado y significancia de carrera, retroalimentación, desarrollo, relaciones significativas, autoestima, así

como relacionándose directamente con atributos específicos de la personalidad (Lysova et al., 2019). Es posible considerar al trabajo como uno de los papeles sociales más relevantes e importantes que las personas desempeñan a lo largo de la vida, ocupando una posición primordial al constituir una parte significativa de la identidad de las personas (Rueda, 2014) y su propósito de vida (Steger, 2016).

El trabajo significativo está orientado a la importancia y valor del trabajo, que por definición tiene valencia positiva (Lips – Wiersma et al., 2016), así como al propósito, satisfacción con la vida (Steger, 2016) y a la recompensa, la cual se compone neuropsicológicamente de sensación hedónica y/o de placer, motivación para obtener e incentivar la recompensa, así como recompensa asociada al aprendizaje, activando los mecanismos neuroquímicos del placer y reforzando la conducta de obtención del mismo, vinculándose al compromiso (Medeiros et al., 2020) lo anterior, se correlaciona con menores tasas de depresión, así como mitigación de sintomatología depresiva (Allan et al., 2018) debido a que los síntomas depresivos representan una alteración de diversos sistemas básicos que se relacionan con la conducta y la adaptación (Navarro & Villalobos-Gallegos, 2021).

### **Pregunta de investigación**

¿El trabajo significativo es un mediador en la relación entre compromiso organizacional y depresión en el contexto laboral mexicano?

### **Objetivos de investigación**

#### ***Objetivo General***

Evaluar la moderación del Trabajo Significativo percibido en la relación entre Compromiso Organizacional y Depresión en trabajadores mexicanos.

### ***Objetivos Específicos***

1. Evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Inventario de trabajo y significado (WAMI por sus siglas en inglés) en población Mexicana.
2. Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Depresión en Trabajadores Mexicanos.
3. Evaluar los efectos directos del Compromiso Organizacional en la Depresión a través de la percepción del Trabajo Significativo.

### **Justificación**

La depresión constituye un problema de salud que impacta y afecta directamente cuestiones que están vinculadas al bienestar social, es por ello la importancia de identificarla dentro de las empresas y organizaciones (Castellón et al., 2016). En los últimos años, las organizaciones han reconocido cada vez más la necesidad de desarrollar e implementar programas de salud mental en el lugar de trabajo (Kelloway, 2017). Sin embargo, el problema se deriva debido a que no cuentan con una metodología que permita la medición de la depresión asociada al trabajo significativo, así como las características de este último y sus beneficios para la salud mental, lo que les imposibilita emplear al trabajo significativo como factor protector para la depresión.

Existen pocas investigaciones que tomen el contexto laboral como principal escenario del individuo. Por lo general, la depresión se aborda desde perspectivas y contextos personales y familiares, cuando el mexicano promedio pasa más tiempo en el trabajo que en su propia casa y despierto. Tomando como referencia, los datos proporcionados por la Clínica de trastornos del sueño de la Universidad Autónoma Metropolitana, declaró en 2017, el mexicano promedio (65%) duerme de 5 a 7 horas entre semana (lunes a viernes), mientras que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), los mexicanos trabajan 48 horas semanales en jornada diurna, 45

horas en jornada mixta y 42 horas en jornada nocturna, lo que quiere decir que más de 1/3 de la vida adulta se desarrolla en el centro o contexto de trabajo.

Es por ello, que el presente estudio considera necesario investigar el contexto laboral con la finalidad de visibilizar la relación bidireccional de salud mental y trabajo en el contexto laboral mexicano, podría señalar una posible influencia en la productividad, desarrollo, y compromiso de las personas con sus organizaciones, así como en la percepción del trabajo significativo y salud mental. Actualmente, en Latinoamérica los estudios que hay al respecto son insuficientes o bien, abordan la problemática unilateralmente, enfocándose exclusivamente en la manera en que la depresión u otros trastornos mentales afectan la calidad de vida de las personas desde una perspectiva personal, social y familiar (Castellón Leal et al., 2016) sin embargo, este hecho, imposibilita la difusión necesaria para la identificación del impacto a nivel laboral, su mayor fortaleza es que será uno de los primeros en México.

Con esta investigación, la cual esta orientada a la evaluación subjetiva de factores laborales, se pretende visibilizar la manera en la que la percepción del trabajo significativo funge en las personas en el contexto laboral como un generador de compromiso organizacional y un reductor de depresión. Toda vez que este hecho sea visible las organizaciones tendrán noción acerca de ello, y así, abrir paso a la oportunidad de implementar programas integrales que tengan como objetivo mejorar el bienestar y la salud mental de sus colaboradores con la comprensión de que no solo tendrá efectos en la mejora del personal, sino en términos de productividad y disminución de gastos por ausencias, incapacidades y/o rotación.

Los estudios que podemos encontrar en la literatura se han realizado en países de altos ingresos, donde las condiciones laborales tienden a ser relativamente más estables, mientras que en México la precariedad laboral (bajo ingreso, alta rotación, pocas oportunidades de

crecimiento, etc.) (Berenzon et al., 2013) puede aportar más información al estudio de fenómeno. Esto es, un contexto laboral diferente robustece la validez externa y generalizabilidad de los hallazgos obtenidos en otros contextos.

## **Método**

### **I. Tipo de estudio**

Estudio de enfoque cuantitativo, transversal, observacional. Se evaluó la percepción del Trabajo Significativo, los síntomas depresivos y el compromiso organizacional.

### **II. Población**

Mujeres y hombres de entre 18 y 65 años que actualmente se encuentren laborando en empresas de diversos giros en la ciudad de Tijuana.

### **III. Muestra**

Muestra no probabilística. Para determinar el tamaño de muestra se realizó una simulación Montecarlo (Muthén y Muthén, 2002) para un tamaño de efecto mediano en los análisis principales ( $d$  de Cohen = .30), con un sesgo de parámetros y errores estándar <10%, la cobertura entre .91-.98 y la potencia de  $\geq .80$ . Se trabajó una muestra 263 participantes con datos completos.

### **IV. Criterios de inclusión**

Para este estudio se seleccionó una muestra que cumplió con las siguientes características: mujeres y hombres de entre 18 y 65 años, capaces de leer y escribir en español que actualmente se encuentren laborando en Tijuana, bajo contrato individual de trabajo (trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario), de tiempo o jornada completa (8 horas en jornada diurna, 7.5 horas en jornada mixta y 6 horas en jornada nocturna) de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, con más de 1 año de antigüedad en la organización.

## V. Variables

### *Mediciones*

#### **Síntomas depresivos:**

Se utilizó el PHQ-9, que es un cuestionario de 9 ítems que fue desarrollado a partir de un módulo para la evaluación de trastornos depresivos. Tiene cuatro opciones de respuesta (Ningún día/Varios días/Más de la mitad de los días/Casi todos los días) con un valor entre 0-3 (Kroenke et al., 2001). El PHQ-9, es una versión autoadministrada del instrumento de diagnóstico PRIME-MD (Encuesta de Salud General) para trastornos mentales comunes. El PHQ-9 es el módulo de depresión, donde las puntuaciones 0 a 4 indican un nivel/gravedad de depresión mínimo, de 5-9 leve, de 10-14 moderado, de 15-19 moderadamente grave y de 20-27 un nivel de depresión severo, el rango de edad es aplicable a mayores a 13 años, el promedio de duración de la aplicación es menor a 5 minutos y es un instrumento de licencia pública. Ha sido validado para su aplicación y uso en atención primaria. La validez de constructo se evaluó mediante la Encuesta de salud general, es un formato breve compuesto por 20 ítems y 6 escalas (salud mental, funcionamiento social, percepción general de salud, funcionamiento de roles, función física y dolor corporal), donde se reportan los días de enfermedad y discapacidad, utilización de atención y servicio médico, así como la dificultad relacionada a los síntomas. La validez de criterio se evaluó mediante una entrevista estructurada, guiada por un profesional de salud mental, en una muestra de 580 participantes/pacientes. Para el análisis de la covarianza se utilizó la categoría PHQ-9 como variable independiente, el modelo se ajustó por edad, género, raza, educación y lugar de estudios, así como por el número de enfermedades físicas asociadas. La confiabilidad interna indicó un Alfa de Cronbach de 0.89, así como una confiabilidad considerada como excelente de Test-retest. El tamaño del efecto fue de 0.5. El PHQ-9, se correlacionó fuertemente con la salud mental (0,73),

posteriormente de la percepción general de salud (0.55), funcionamiento social (0,52), funcionamiento de roles (0,43) función física (0,37) y dolor corporal (0.33) (Kroenke et al., 2001). Ha demostrado propiedades psicométricas en diversas muestras (Arroll et al., 2010; Wulsin et al., 2002), incluyendo en México (Donlan & Lee, 2010; Familiar et al., 2015), donde se reportó la estructura factorial del PHQ-9 en 55,555 mujeres de la cohorte de Maestros Mexicanos (MTC). La estructura factorial de El PHQ-9 se evaluó mediante análisis factoriales exploratorios y confirmatorios en dos submuestras ( $n = 27.778$  y  $27.777$ ). El modelo de un solo factor del PHQ-9 fue el que resultó con mejor ajuste mostrando cargas factoriales fuertes (0,71 a 0,90) y alta consistencia interna (alfa de Cronbach = 0,89) (Familiar et al., 2015).

### **Compromiso Organizacional:**

Se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional. Es una escala que fue desarrollada por Allen y Meyer en 1990, tomando como base la modificación de la escala de 1997, está compuesta por 18 ítems, cuenta con siete opciones de respuesta tipo Likert, donde: (1) En fuerte desacuerdo, (2) En moderado desacuerdo, (3) En ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) En ligero acuerdo, (6) En moderado acuerdo, (7) En fuerte acuerdo. Se compone por 3 constructos: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Para efectos de esta investigación se hizo uso de los ítems traducidos al español por Arciniega y González. Esta escala fue traducida con todos los ítems originales reformulados en positivo ha sido validada en países como España y México (Arciniega y González, 2006).

### **Trabajo y Significado:**

Se aplicó una versión traducida al español del The Work and Meaning Inventory (WAMI). Evalúa la percepción del trabajo significativo y los sentimientos de significado en el trabajo en torno a 3 facetas principales de constructo: Significado positivo, creación de sentido y significado a través

del trabajo y mayor motivación. Está compuesto de 10 ítems con un formato de respuesta de escala tipo Likert de 5 puntos, siendo 1= “absolutamente falso” al 5 = “absolutamente cierto”. A mayor puntuación en la escala, mayor percepción de trabajo significativo (Steger et al., 2012). La confiabilidad y la validez del WAMI se investigó utilizando una muestra de empleados universitarios de diversas ocupaciones, se obtuvieron resultados óptimos. Con la finalidad de proporcionar evidencia adicional de la de las puntuaciones WAMI, se realizó una regresión jerárquica para asociar sus puntajes con días reportados ausentes y satisfacción con la vida (Steger et al., 2012b). La evaluación de la confiabilidad y la validez de constructo se realizó utilizando una muestra de n=370 empleados universitarios de diversas áreas y ocupaciones. Se utilizó un análisis factorial exploratorio con la finalidad de eliminar los elementos deficientes, utilizando criterios de cargas de matriz de patrón rotado  $<.60$  o cargas cruzadas  $>.30$  (n = 22). Se realizó un análisis factorial para probar y perfeccionar el modelo propuesto. Los puntajes de las subescalas contaron con consistencia interna en la muestra total (n = 370), con coeficientes de .89, .82 y .83. La consistencia interna de la escala fue alta (.93) (Steger et al., 2012).

## **VI. Equipo y materiales**

Una investigadora con una computadora con acceso a internet, lo anterior, con el objetivo de imprimir los juegos de instrumentos que se aplicaron a cada participante, con paquetería Microsoft Office e IBM, SPSS y Mplus 8.5, ya que fueron necesarios para llevar a cabo el análisis de datos derivados de los resultados de los instrumentos aplicados y para la impresión de lo encontrado en la investigación y presentación de tesis.

## **VII. Procedimiento**

Los participantes fueron reclutados a través de centros de trabajo, empresas, instituciones y organizaciones mediante un muestreo intencional que se llevó a cabo de manera abierta en la población tijuanense trabajadora.

El primer contacto fue mediante una invitación por correo electrónico con la finalidad de concretar una cita y/o reunión con el personal encargado de autorizar llevar a cabo la presente investigación en un centro de trabajo específico. Se contactaron 16 empresas /organizaciones, de las cuales se logró recibir respuesta de 7 centros de trabajo y la participación de 4.

Posterior a ser seleccionados y haber aceptado participar, fueron contactados y evaluados en un periodo no mayor a 72 horas.

Se llevó a cabo la aplicación, en ella, se evaluó la percepción de trabajo significativo, el compromiso organizacional y la evaluación de síntomas depresivos y anhedonia.

El WAMI (Work And Meaningful Inventory), se tradujo al español utilizando la técnica de retrotraducción o también conocida como traducción de ida y vuelta, para llevar a cabo la comprobación de equivalencia lingüística y semántica en su adaptación al español (Gil y Resurrecció, 2014). Se realizaron entrevistas cognitivas a 5 personas con las características mencionadas en los criterios de inclusión de participantes, de distintos niveles educativos con la finalidad de verificar la comprensión de la traducción al idioma español, lo anterior, por medio de entrevista cognitiva para su validación, posteriormente se realizó el pilotaje del instrumento con el total de la muestra.

### ***Proceso de traducción WAMI***

1. Traducción por medio de la herramienta de retrotraducción o de ida y vuelta:

Médico bilingüe hablante nativo de español tradujo el WAMI del inglés al español. La finalidad fue realizar la traducción conceptual del instrumento.

2. Panel de expertos:

- Compuesto por 3 expertos en salud, bilingües.
- 2 hablantes nativos de español, 1 hablante nativo de inglés.
- Analizaron el proceso de traducción con la finalidad de identificar las discrepancias que algunos términos podrían tener.

3. Retrotraducción:

- La versión preliminar del WAMI en español, fue traducida al inglés por un médico especialista bilingüe cuya lengua materna es el inglés.
- Dicha traducción fue revisada por 2 especialistas bilingües del área de la salud.
- Se tradujo esta última versión del inglés al español, por parte de un especialista en Psicología bilingüe, cuya lengua materna es el español.

### ***Entrevista Cognitiva***

- La aplicación consistió en la realización de entrevistas cognitivas (entrevista a profundidad cualitativa) a 5 participantes, recabando datos personales como edad, sexo, escolaridad, puesto / nivel de trabajo. Con la finalidad de corroborar si ellos comprenden lo que cada reactivo está afirmando, es decir, que puedan expresar lo que entendieron con sus propias palabras, ya que se evaluará únicamente la comprensión de los reactivos.

- Dentro de los reactivos (10), hay dos términos específicos que son de suma importancia que los participantes comprendan “**Carrera significativa**” y “**Propósito más grande**”, ya que se consideran la base de la comprensión del instrumento.
- Cada término, se preguntó a los participantes con la finalidad de conocer su comprensión, antes de dar a conocer la composición de los reactivos en su totalidad.

### *Aplicación de instrumentos*

- Se llevó a cabo la aplicación de instrumentos a personas trabajadoras de 18 a 65 años, en 4 organizaciones distintas con los siguientes giros: Empresa de materiales, Colegio enfocado a la Investigación en el departamento de Recursos Humanos, Empresa maquiladora en la cual participó personal de todas las áreas y una Secretaría Municipal del XXIV Ayuntamiento de Tijuana.
- Se creó una base de datos en Excel, con la finalidad de poder identificar datos incompletos y/o faltantes y de esa manera delimitar la muestra con la que se trabajó para llevar a cabo el análisis, el cual se llevó a cabo en el paquete estadístico Mplus 8.5. El total de los participantes (273 participantes), sin embargo, se trabajó con una muestra de 262, ya eran quienes contaban con los datos completos requeridos.
- Una vez analizados los datos, se entregó un informe global a las organizaciones participantes con la finalidad de que pudieran conocer el porcentaje de trabajo significativo percibido de sus colaboradores, el porcentaje de compromiso organizacional y la presencia de sintomatología depresiva.

## **VIII. Consideraciones éticas**

Los procedimientos y materiales del estudio fueron debidamente aprobados por el comité de ética de la Facultad de Medicina y Psicología de la UABC previo a la realización de dicha investigación. Todos los participantes llenaron un consentimiento informado previo a la obtención de sus datos. Todo el estudio se llevó a cabo dando seguimiento puntual a los principios de la declaración de Helsinki. Debido a la naturaleza del estudio los riesgos de participación son mínimos. Sin embargo, en algunas personas puede ocasionar incomodidad o molestia responder cuestionamientos sobre emociones, información personal y/o laboral, si fue el caso, el participante recibió apoyo y orientación psicológica por parte de la investigadora principal o bien, se le comentó que podría dejar la pregunta sin responder. Los datos personales que se solicitaron fueron resguardados por la investigadora principal del estudio. No se compartieron los datos, sin excepción, con personas ajenas al proyecto de investigación incluyendo en este rubro a los empleadores. Los datos de localización se utilizaron únicamente para contactar a los participantes que solicitaron su informe global. Todas las respuestas que se hayan proporcionado serán desvinculadas de sus datos personales.

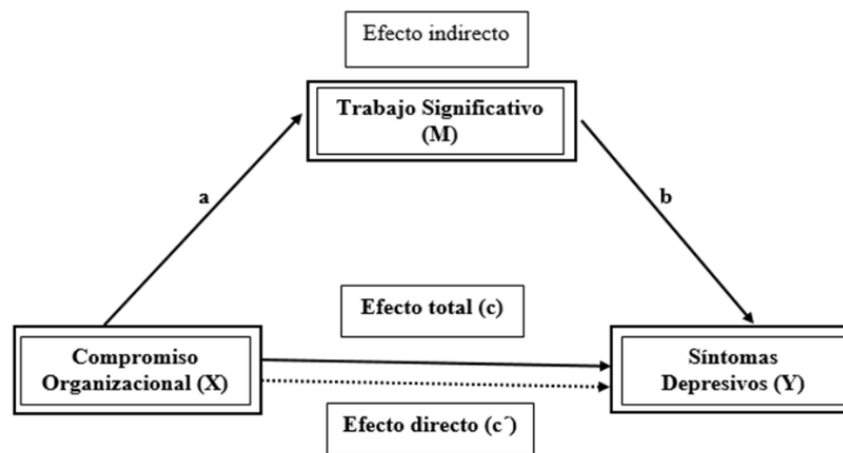
## **IX. Análisis de datos**

Se realizó el análisis a través de modelamiento por ecuaciones estructurales, donde el trabajo significativo funcionó como variable mediadora entre el compromiso organizacional y la depresión que se consideró la variable de resultados. Se incluyó en el modelo sexo, edad y puesto de trabajo como variables confusoras. Se realizó un análisis de mediación causal de la tercera variable, integrando el comportamiento entre la VI (compromiso organizacional) y VD (depresión), un primer paso, posteriormente, se incluyó en un modelo posterior la variable

mediadora (trabajo significativo) por medio de un modelo de regresión como método. Finalmente se calcularon los efectos directos e indirectos.

Se considerarán significativas si  $p < .05$ . El análisis se llevó a cabo en el paquete estadístico Mplus 8.5.

Figura 1. Modelo prototípico de mediación de trabajo significativo entre la relación de compromiso organizacional y síntomas depresivos.



## Resultados

### Estadísticos descriptivos

#### *Estadísticos descriptivos de la muestra*

La muestra se conformó por mujeres y hombres de 18 a 65 años, de los cuales 153 (58.2%) participantes fueron mujeres y 110 (41.8 %) participantes hombres, con una media de edad de 38.24 años. De los cuales, 188 (71.8%) únicamente trabajan, mientras que 74 (28.2%) estudian y trabajan a la par; 25 (9.5%) cuentan con escolaridad de primaria, 59 (22.4%) con secundaria, 77 (29.3%) con preparatoria, 88 (33.5%) con licenciatura y 14 (05.3%) con posgrado (especialidad, maestría y/o doctorado). 204 (77.6%) de los participantes trabajan en la jornada diurna, que comprende de 8 horas, 35 (13.3 %) en jornada mixta que comprende de 7.5 horas y 24 (9.1%) en la jornada nocturna que comprende de 7 horas, esto de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Desempeñándose en diversos puestos de trabajo, 185 (70.4%) participantes en puestos operativos y de apoyo, 75 (14.1%) en puestos administrativos, 32 (12.2%) en coordinación y supervisión de área y 8 (3%) en puestos directivos y/o gerenciales (ver tabla 1).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de datos demográficos de la muestra

<b>Variable</b>	<b>Nivel</b>	<b>Conteo</b>	<b>Proporción</b>	<b>Valor p</b>
Sexo	Hombre	153	.582	.009
	Mujer	110	.418	.009
Escolaridad	Primaria	25	.095	< .001
	Secundaria	59	.224	< .001
	Preparatoria	77	.293	< .001
	Licenciatura	88	.335	< .001
	Posgrado	14	.053	< .001
Jornada	Diurna	204	.776	< .001
	Mixta	35	.133	< .001
	Nocturna	24	.091	< .001
Puesto de trabajo	Operativo y de Apoyo	185	.704	< .001
	Administrativo	37	.141	< .001
	Coordinación / Supervisión de área	32	.122	< .001
	Directivo y/o Gerencial	8	.030	< .001
Estudia y Trabaja	No	188	.718	< .001
	Sí	74	.282	< .001

### *Estadísticos descriptivos del Inventario de Trabajo y Significado*

El Inventario de Trabajo y Significado (WAMI) se compone de 10 ítems con un formato de respuesta de escala tipo Likert de 5 puntos, siendo el mínimo 1 (absolutamente falso) y el máximo 5 (absolutamente verdadero). En la aplicación, obtuvo puntuaciones en sus ítems, de acuerdo a la media dentro de un rango de 3 (ninguno, ni verdadero ni falso) y 4 (mayormente verdadero) lo anterior, indica que los valores de cada ítem fueron medios, lo que hace que los datos cuenten con una distribución considerada normal lo que disminuye significativamente la probabilidad de azar; es decir, es estadísticamente significativo y generalizable (ver tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos por ítem del Inventario de Trabajo y Significado (WAMI).

	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>Asimetría</b>	<b>E.E. de Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>	<b>E.E. de Curtosis</b>
wami1	3.842	1.079	-1.079	.151	.912	.302
wami2	4.076	.984	-1.444	.15	2.319	.3
wami3	3.683	1.297	-.468	.151	-1.071	.302
wami4	4.05	.865	-1.224	.152	2.275	.302
wami5	4.166	.807	-1.294	.151	2.798	.302
wami6	3.943	1.034	-.998	.151	.693	.3
wami7	3.67	.976	-.775	.151	.499	.3
wami8	3.901	.938	-.953	.15	1.013	.3
wami9	3.701	1.017	-.879	.151	.611	.3
wami10	3.878	.987	-.982	.15	.869	.3

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes de respuesta de acuerdo con cada ítem con formato de respuesta de escala tipo Likert de 5 puntos, en el ítem número 1, se puede observar que el 6.56 % de la muestra respondió asignando un valor de 1 (absolutamente falso); el 2.70% respondió 2(mayormente falso); el 19.69% respondió 3 (ninguno, ni verdadero ni falso); el 42.08% respondió 4 (mayormente verdadero) y el 20.95 respondió 5 (absolutamente verdadero); obteniendo una media con un rango entre 3 y 4, lo que hace que los datos cuenten con una distribución considerada normal lo que disminuye significativamente la probabilidad de azar; es decir, es estadísticamente significativo y generalizable (ver tabla 3).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos a nivel de ítem del WAMI

Ítems	% de respuestas	<i>M</i>	DE	Asimetría	Curtosis
1	6.56 / 2.70 / 19.69 / 42.08 / 28.95	3.842	1.709	-1.079	0.912
2	4.58 / 1.90 / 11.45 / 45.42 / 36.64	4.076	.984	-1.444	2.319
3	39.76 / 16.60 / 21.23 / 16.98 / 5.40	3.683	3.842	-0.468	-1.071
4	2.32 / 2.71 / 12.79 / 51.93 / 30.23	4.05	.865	-1.224	2.275
5	1.54 / 2.31 / 9.26 / 51.73 / 35.13	4.166	.807	-1.294	2.278
6	3.83 / 4.98 / 18.39 / 38.69 / 34.10	3.943	1.034	-0.998	0.693
7	3.83 / 7.28 / 24.52 / 46.74 / 17.62	3.67	.976	-0.775	0.499
8	2.67 / 4.96 / 18.32 / 47.71 / 26.33	3.901	.938	-0.953	1.013
9	4.98 / 6.13 / 22.60 / 46.36 / 19.92	3.701	3.701	-0.879	.611
10	3.43 / 5.72 / 17.55 / 46.18 / 27.09	3.878	.987	-0.982	0.869

## Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio

El Análisis Factorial, es un modelo propuesto por Spearman en 1904. Se utiliza con la finalidad de evaluar la estructura de una prueba y/o instrumento a partir de las puntuaciones de sus ítems o reactivos, es decir, presenta las relaciones entre un conjunto de variables. El AF, consiste en un sistema de ecuaciones de regresión para cada variable observable (Lloret-Segura et al., 2014). Para el WAMI, se han propuesto previamente 2 modelos, uno, compuesto por 3 factores: Significado positivo, Significado a través del trabajo y Buenas motivaciones mayores (Steger et al., 2012a) y otro compuesto por 2 factores: Significado del trabajo bajo perspectiva de uno mismo y Significado del trabajo bajo la perspectiva del mundo (Puchalska-Kamińska et al., 2019). En tabla 4, se muestran las asociaciones entre los ítems, encontrando correlaciones significativamente bajas en el ítem 3 de 0.338 (Mi trabajo realmente no hace ninguna diferencia en el mundo) y el ítem 9 (Mi trabajo me ayuda a entender el mundo que me rodea) de 0.597.

Tabla 4. Matriz de correlaciones de Spearman y correlaciones ítem-resto de los ítems del WAMI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	correlación ítem-resto
1	—									0.693
2	0.755	—								0.710
3	-0.367	-0.308	—							0.338
4	0.522	0.607	-0.385	—						0.729
5	0.619	0.613	-0.345	0.651	—					0.731
6	0.628	0.572	-0.461	0.605	0.641	—				0.725
7	0.433	0.5	-0.26	0.57	0.532	0.488	—			0.644
8	0.595	0.609	-0.366	0.629	0.6	0.565	0.725	—		0.777
9	0.471	0.505	-0.275	0.525	0.465	0.506	0.544	0.554	—	0.597
10	0.498	0.542	-0.305	0.548	0.511	0.536	0.523	0.662	0.513	0.692

El Modelo 1 es un modelo unifactorial; el Modelo 2 es un modelo de dos factores compuestos por los ítems 1, 2, 4, 5, 7 y 8 en el factor 1 y 3, 6, 9 y 10 en el factor 2 (Puchalska-Kamińska et al., 2019); el Modelo 3 es un modelo de tres factores que se distribuyen en la siguiente forma, 1, 4, 5 y 8 en el factor 1, 2, 7 y 9 en el factor 2 y 3, 6 y 10 en el factor 3 (Steger et al., 2012a) (ver tabla 6).

Tabla 6. Modelo 1, unifactorial.

<b>Factor</b>	<b>Indicador</b>	<b>Símbolo</b>	<b>Estimado</b>	<b>EE</b>	<b>p</b>
Factor 1- Trabajo Significativo	wami1	$\lambda_{11}$	0.777	0.059	< .001
	wami2	$\lambda_{12}$	0.736	0.053	< .001
	wami3	$\lambda_{13}$	-0.433	0.082	< .001
	wami4	$\lambda_{14}$	0.674	0.047	< .001
	wami5	$\lambda_{15}$	0.625	0.042	< .001
	wami6	$\lambda_{16}$	0.745	0.056	< .001
	wami7	$\lambda_{17}$	0.667	0.055	< .001
	wami8	$\lambda_{18}$	0.741	0.049	< .001
	wami9	$\lambda_{19}$	0.674	0.057	< .001
	wami10	$\lambda_{110}$	0.713	0.055	< .001

Tabla 7. Modelo 2, compuesto de dos factores: Significado del trabajo bajo la perspectiva de uno mismo y significado del trabajo bajo la perspectiva del mundo (Puchalska-Kamińska et al., 2019).

<b>Factor</b>	<b>Indicador</b>	<b>Símbolo</b>	<b>Estimado</b>	<b>EE</b>	<b>p</b>
Factor 1- Significado del trabajo bajo la perspectiva de uno mismo	wami1	$\lambda_{11}$	0.773	0.060	< .001
	wami2	$\lambda_{12}$	0.750	0.054	< .001
	wami4	$\lambda_{14}$	0.654	0.049	< .001
	wami5	$\lambda_{14}$	0.634	0.042	< .001
	wami7	$\lambda_{15}$	0.680	0.055	< .001
	wami8	$\lambda_{16}$	0.741	0.050	< .001
Factor 2- Significado del trabajo bajo la perspectiva del Mundo	wami3	$\lambda_{21}$	0.472	0.088	< .001
	wami6	$\lambda_{22}$	-0.810	0.064	< .001
	wami9	$\lambda_{23}$	-0.678	0.063	< .001
	wami10	$\lambda_{24}$	-0.673	0.063	< .001

Tabla 8. Modelo 3, compuesto por tres factores: Significado positivo, Significado a través del trabajo y Buenas motivaciones mayores (Steger et al., 2012a).

<b>Factor</b>	<b>Indicador</b>	<b>Símbolo</b>	<b>Estimado</b>	<b>EE</b>	<b>p</b>
Factor 1- Significado Positivo	wami1	$\lambda_{11}$	0.729	0.063	< .001
	wami4	$\lambda_{12}$	0.678	0.049	< .001
	wami5	$\lambda_{13}$	0.650	0.043	< .001
	wami8	$\lambda_{14}$	0.705	0.052	< .001
Factor 2- Significado a través del Trabajo	wami2	$\lambda_{21}$	0.656	0.067	< .001
	wami7	$\lambda_{22}$	0.625	0.066	< .001
	wami9	$\lambda_{23}$	0.743	0.069	< .001
Factor 3- Buenas Motivaciones Mayores	wami3	$\lambda_{31}$	0.488	0.095	< .001
	wami6	$\lambda_{32}$	-0.918	0.113	< .001
	wami10	$\lambda_{33}$	-0.582	0.086	< .001

Tabla 9. Bondad de ajuste para los modelos factoriales previamente publicados del WAMI.

	<b>Modelo 1</b>	<b>Modelo 2</b>	<b>Modelo 3</b>
Chi cuadrada	251.385	244.732	200.917
Grados de libertad	35	34	31
Valor p	<.001	<.001	<.001
TLI	.947	.947	.953
CFI	.959	.96	.968
RMSEA	.154	.154	.145
RMSEA 90% CI	.136 - .172	.136-.172	.126-0.164
SRMR	.043	.042	.04

Abreviaturas: TLI-Índice de Tucker Lewis; CFI: Índice de ajuste comparativo; RMSEA: Error medio cuadrático de aproximación; SRMR: Raíz cuadrada de la media residual.

El Modelo1 es un modelo unifactorial; el Modelo 1.1 es un modelo unifactorial con dos pares de términos de error correlacionado (ítems 1-2 e ítems 7-8) encontrándose como el mejor modelo derivado de los resultados obtenidos; el Modelo 2 es un modelo de dos factores compuestos por los ítems 1,2,4,5,7, y 8 en el factor 1 y 3, 6, 9 y 10 en el factor 2 (Puchalska-Kamińska et al., 2019); el Modelo 3 es un modelo de tres factores que se distribuyen en la siguiente

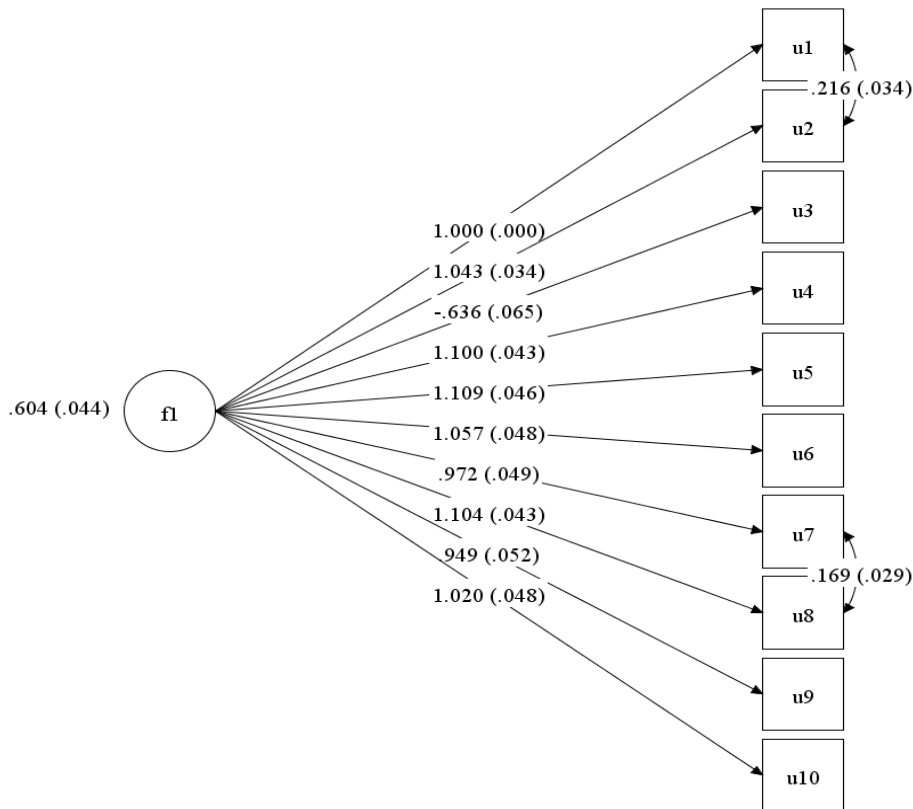
forma, factor 1 los ítems 1, 4, 5 y 8, factor 2 los ítems 2, 7 y 9 y factor 3 los ítems 3, 6 y 10 (Steger et al., 2012a).

Tabla 10. Bondad de ajuste para los modelos factoriales previamente publicados del WAMI.

	<b>Modelo 1</b>	<b>Modelo 1.1</b>	<b>Modelo 2</b>	<b>Modelo 3</b>
Chi cuadrada	221.358	84.477	215.532	197.443
Grados de libertad	35	33	34	32
Valor p	<.001	<.001	<.001	<.001
TLI	.957	.988	.957	.959
CFI	.967	.991	.968	.971
RMSEA	.143	.077	.143	.140
RMSEA 90% CI	.125-0.161	.057-.098	.125-.161	.122-.160
SRMR	.047	.030	.046	.045

Abreviaturas: TLI-Índice de Tucker Lewis; CFI: Índice de ajuste comparativo; RMSEA: Error medio cuadrático de aproximación; SRMR: Raíz cuadrada de la media residual

Tabla 11. Reporte de coeficientes de correlación del Modelo 1.1



En la siguiente tabla, es posible observar que se cumplen todos los pasos del análisis de mediación. Considerando que el predictor (Compromiso organizacional) deja de ser significativo al incluir el mediador (Trabajo significativo) en el modelo, significa que el trabajo significativo es un mediador en la relación. De esta manera, podemos interpretar que el compromiso organizacional potencialmente aumenta la percepción de significatividad del trabajo y eso pudiera mitigar los síntomas depresivos.

Tabla 12. Resultados de análisis de mediación

	<i>B (SE)</i>
<b>Primer paso (X→Y)</b>	
Intercepto	6.519 (.930)*
Compromiso organizacional	-.042 (.012)*
<b>Segundo paso (X→M)</b>	
Intercepto	-1.043 (.146)*
Compromiso organizacional	.013 (.002)*
<b>Tercer paso (X, M→Y)</b>	
Intercept	4.991 (.989)*
Compromiso organizacional	-.022 (.012)
Trabajo significativo	-1.465 (.383)*
<b>Análisis de mediación causal</b>	
Total Effect	-.042 (.012)*
Indirect Effect	-.020 (.006)*
Direct Effect	-.022 (.012)

Predictor (X): Compromiso organizacional; Mediador (M): Trabajo significativo;

Desenlace (Y): Síntomas depresivos.

\* $p < .05$

## Discusión

La presente investigación brinda la posibilidad de validar el Inventario de Trabajo y Significado (WAMI) en población mexicana y trabajadora de edad adulta (18 a 65 años) demostrando sus propiedades psicométricas y la importancia de su aplicación para la medición de la percepción de trabajo significativo y el impacto que este puede generar en las personas en términos de significado y significancia del trabajo, sentido y satisfacción de la vida, autoestima, motivación y crecimiento laboral ligado a la productividad. El Inventario de Trabajo y Significado (Steger et al., 2012a), así como en las organizaciones, empresas e instituciones en cuanto a estrategias de prevención de riesgos psicosociales, aumento en la productividad, satisfacción laboral, y prevención de ausentismo, prevención de accidentes laborales e incapacidad, así como prevención de solicitud de baja por invalidez de las y los colaboradores (Castellón Leal et al., 2016).

Aunado a lo anterior, y gracias a los resultados obtenidos, es posible observar que el trabajo significativo funge como un mediador en la relación entre el compromiso organizacional (CO) y depresión, es decir, mientras mayor sea el compromiso organizacional de las personas (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad) la significatividad del trabajo aumentará y eso conseguirá que la sintomatología depresiva disminuya o se mitigue.

Sin embargo, si bien, los resultados de la presente investigación resultan favorables para el entorno del área de la salud, la salud mental y el área administrativa y organizacional, y podemos reconocer en esta muestra, gracias a los resultados al CO como un potenciador de TS, es importante no perder de vista que las organizaciones / empresas que participaron en esta investigación coincidían en términos de misión y visión acerca de la importancia y distinguiéndose por la preocupación y prioridad de la salud mental de sus colaboradores, por tal motivo, podría

considerarse que pudo haber un sesgo de selección, ya que es de suma relevancia destacar que uno de los mayores desafíos fue precisamente tener la autorización y la oportunidad de llevar a cabo la investigación dentro de los centros de trabajo, en horas laborales; esto, posiblemente derivado por el desconocimiento latente que aún existe en gran parte de las organizaciones pertenecientes al estado de Baja California acerca de la importancia de realizar un tamizaje en términos de salud mental y organizacional a sus colaboradores, desde una perspectiva de inversión en la gestión de capital humano y no como un gasto (tiempo), ya que gran parte de la negativa era precisamente por cuestiones de tiempo, argumentando que repercutirían, a palabras de ellos en la productividad.

Un hallazgo importante y altamente relevante fue que esta investigación motivó y potenció la reflexión de los participantes en términos de valía, significado y significancia de su trabajo, más allá de la actividad que meramente realizan, sino que tuvieron la oportunidad de visualizar más allá, de aquello que no es tangible, sino que puede observarse a través del impacto de esas acciones, la relevancia, el alcance, la importancia y sobre todo la diferencia que genera en ellos personal y laboralmente. La mayoría de los participantes argumentó desconocer lo que se mencionó anteriormente, ya que nunca se lo habían cuestionado. Esto, puede deberse en cierta medida a que posiblemente, en México, aún no es tan visible la importancia de la dimensión y/o el contexto laboral en la vida y salud mental de las personas, es decir, se ve únicamente como un área, una esfera, un rol a desempeñar, lo que impide llegar a un análisis profundo sobre el cómo repercute y/o abona la actividad laboral en términos de salud mental, ocupacional y desarrollo laboral y personal como lo estipulan algunas investigaciones internacionales. Es innegable que formará parte y/o se llevará a cabo durante 1/3 o más de la vida de las personas, siendo una actividad cotidiana sobre la que probablemente, se tomarán decisiones de índole no solo profesional, sino personal y social con base a ella.

## **Conclusión**

Con esta investigación, concluimos que el WAMI (Steger et al., 2012a) cuenta con propiedades psicométricas para su aplicación en población mexicana y trabajadora de 18 a 65 años.

Se demuestra que el trabajo significativo (TS) es un moderador entre la relación de compromiso organizacional y depresión (síntomas depresivos), siendo el compromiso organizacional un potenciador de trabajo significativo y este, a su vez logra mitigar la sintomatología depresiva de la población muestra.

Estudios previos sugieren que las primeras experiencias laborales a las que se expongan las personas tendrán un gran impacto en el resto de su carrera laboral, de ser positivas, tendrán una influencia directa en su autoestima, las relaciones sociales en el contexto laboral y por ende incrementará la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Madero-Gómez y Olivas-Luján, 2016), ya que la actividad laboral es parte de un bienestar percibido pues forma parte tanto de las satisfacciones y decepciones personales (Moreno-Jiménez y Herrer, 2013), lo cual, tendrá como resultado la sostenibilidad del trabajo, que se conforma de condiciones laborales adecuadas, trayectorias profesionales que permiten a las personas desarrollarse incluso personalmente con la finalidad de mantener su salud física y mental, así como su motivación y productividad, lo que se reflejará en una menor prevalencia de daños físicos y psicológicos, accidentes de trabajo y ausentismo, (Vaquero-Álvarez et al., 2018).

Se considera que una persona que se siente feliz tendrá una mejor salud física y como resultado un mejor rendimiento en el contexto laboral, lo que a su vez propiciará e incentivará la motivación hacía el trabajo, por tal motivo, se considera imprescindible que las organizaciones funjan como promotoras de salud y no únicamente agentes de reclutamiento y retención de capital humano, ya que en gran medida su desarrollo se determinará a consecuencia de la calidad de las

relaciones de la organización y sus colaboradores, mediante practicas saludables como un ambiente físico adecuado y seguro, prácticas y estilos de vida saludables, y una cultura organizacional de apoyo (Nader et al., 2014).

Una de las limitaciones de esta investigación, es que aún en la actualidad, existe una carente e inadecuada atención en términos de salud ocupacional, es decir, la implementación y aplicación de estrategias que permitan humanizar los centros de trabajo con la con atención en el desarrollo y mejora de calidad de vida de las personas, basándose en condiciones de trabajo que promuevan más seguridad y salud (Pérez, 2013).

De igual manera, se reconoce que, si bien se han generado gracias a anteriores investigaciones y aportaciones, modelos teóricos, y se han establecido recomendaciones respecto a las acciones y estrategias a implementar con la finalidad de generar ambientes de trabajo saludables, aún las investigaciones son insuficientes sobre todo en Latinoamérica, ya que es necesario que se pongan a prueba estos dichos teóricos de manera integral y puntual (Nader et al., 2014).

En México, particularmente, aún hay un largo camino que recorrer en lo que respecta a la salud mental en el contexto laboral, sobre todo se necesita un cambio de perspectiva, una visión organizacional más integral donde la salud sea uno de los pilares más importantes, es decir, que los centros de trabajo vean esto como una estrategia de inversión que les brindará beneficios como lo son mayor permanencia, productividad, compromiso y menor tasas de ausentismo, rotación e incapacidad a consecuencia de factores que están ligados a la actividad laboral.

Un seguimiento interesante a esta investigación sería el tener la oportunidad de realizar un estudio en el que se logren incluir diversos sectores organizacionales con la finalidad de poder comparar los resultados anteriormente obtenidos.

## Referencias

- Åhlin, J. K., Halonen, J. I., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Sørensen, J. K., & Magnusson Hanson, L. L. (2021). Interrelationships between job demands, low back pain and depression: A four-way decomposition analysis of direct and indirect effects of job demands through mediation and/or interaction. *Journal of Affective Disorders*, 282, 219–226. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.061>
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Álvarez-Mon, M. A., Vidal, C., Llaveró-Valero, M., & Ortuño, F. (2019). Actualización clínica de los trastornos depresivos. *Medicine - Programa de Formación Médica Continuada Acreditado*, 12(86), 5041–5051. <https://doi.org/10.1016/j.med.2019.09.012>
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35–50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>

- Arroll, B., Goodyear-Smith, F., Crengle, S., Gunn, J., Kerse, N., Fishman, T., Falloon, K., & Hatcher, S. (2010). Validation of PHQ-2 and PHQ-9 to screen for major depression in the primary care population. *Annals of Family Medicine*, 8(4), 348–353.  
<https://doi.org/10.1370/afm.1139>
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. 10.
- Berenzon, S., Lara, M. A., Robles, R., & Medina-Mora, M. E. (2013). Depresión: Estado del conocimiento y la necesidad de políticas públicas y planes de acción en México. *Salud Pública de México*, 55(1), 74–80. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342013000100011>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352–365.  
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Castellón Leal, E., Ibern Regàs, P., Gili Planas, M., Lahera Forteza, G., Sanz González, J., & Saiz Ruiz, J. (2016). El abordaje de la depresión en el ámbito del trabajo: Recomendaciones clave. *Psiquiatría Biológica*, 23(3), 112–117.  
<https://doi.org/10.1016/j.psiq.2016.08.003>

- Correa López, M. I., Aduna Mondragón, A. P., & Chávez Gutiérrez, É. J. (2017). Salud individual y organizacional. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2389>
- Dai, H., Milkman, K. L., Hofmann, D. A., & Staats, B. R. (s/f). *The Impact of Time at Work and Time Off From Work on Rule Compliance*. 17.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Pilar Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857–1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Donlan, W., & Lee, J. (2010). Screening for Depression among Indigenous Mexican Migrant Farmworkers Using the Patient Health Questionnaire–9. *Psychological Reports*, 106(2), 419–432. <https://doi.org/10.2466/pr0.106.2.419-432>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Familiar, I., Ortiz-Panozo, E., Hall, B., Vieitez, I., Romieu, I., Lopez-Ridaura, R., & Lajous, M. (2015). Factor structure of the Spanish version of the patient health questionnaire-9 in Mexican women. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 24(1), 74–82. <https://doi.org/10.1002/mpr.1461>
- Feng, K., Law, S., Ravindran, N., Chen, G., Ma, X., Bo, X., Zhang, X.-Q., Shen, C., Li, J., Wang, Y., Liu, X., Sun, J., Hu, S., & Liu, P. (2021). Differentiating between bipolar and unipolar depression using prefrontal activation patterns: Promising results from

- functional near infrared spectroscopy (fNIRS) findings. *Journal of Affective Disorders*, 281, 476–484. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.12.048>
- Fernández Ferrín, P., Bande Vilela, B., & Valmaseda Andía, O. (2012). Antigüedad en el puesto, comunicación y rendimiento en el desarrollo de nuevos productos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 21(3), 231–239. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2012.05.003>
- García, A. M., Boix, P., G. Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: Evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30, 87–92. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370–1384. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Gil, M. I., & Resurrecció, V. M. (2018). Máster en traducción medicosanitaria facultad de ciencias humanas y sociales departamento de traducción y comunicación *Curso académico 2017-2018*. 264.
- Gil-Girbau, M. E., del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: Factores organizativos gestionables. *Journal of Healthcare Quality Research*, S2603647921000361. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Gili, M., García Campayo, J., & Roca, M. (2014). Crisis económica y salud mental. Informe SESPAS 2014. *Gaceta Sanitaria*, 28, 104–108. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.02.005>

- Godoy, D., Eberhard, A., Abarca, F., Acuña, B., & Muñoz, R. (2020). Psicoeducación en salud mental: Una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 31(2), 169–173. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2020.01.005>
- Kelloway, E. K. (2017). Mental health in the workplace: Towards evidence-based practice. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(1), 1–6. <https://doi.org/10.1037/cap0000084>
- Kilaberia, T. R. (2020). Organizational commitment among residential care workers. *Journal of Aging Studies*, 55, 100894. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2020.100894>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606–613. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- Lecturer/Department of Commerce and Financial Management/Faculty of Commerce and Management Studies/University of Kelaniya/Sri Lanka, Hettiararchchi, H. A. H., & Jayarathna, S. M. D. Y. (2014). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 74–83. <https://doi.org/10.9790/487X-16447483>
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92, 102018. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS).

*Group & Organization Management*, 37(5), 655–685.

<https://doi.org/10.1177/1059601112461578>

Liu, Q., He, H., Yang, J., Feng, X., Zhao, F., & Lyu, J. (2020). Changes in the global burden of depression from 1990 to 2017: Findings from the Global Burden of Disease study.

*Journal of Psychiatric Research*, 126, 134–140.

<https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.08.002>

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada.

*Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de*

*Contabilidad*, 20(1), 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of*

*Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral.

*Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Martín Gutiérrez, S. S. (2013). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58(2), 11–38. [https://doi.org/10.1016/S0186-](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71208-7)

[1042\(13\)71208-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71208-7)

- Mayerl, H., Stolz, E., & Freidl, W. (2020). Frailty and depression: Reciprocal influences or common causes? *Social Science & Medicine*, 263, 113273.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113273>
- Medeiros, G. C., Rush, A. J., Jha, M., Carmody, T., Furman, J. L., Czysz, A. H., Trombello, J. M., Cooper, C. M., & Trivedi, M. H. (2020). Positive and negative valence systems in major depression have distinct clinical features, response to antidepressants, and relationships with immunomarkers. *Depression and Anxiety*, 37(8), 771–783.  
<https://doi.org/10.1002/da.23006>
- Michel, A., Estañol, B., Senties, H., Chiquete, E., Delgado, G. R., Castillo, G., & Department of Neurology and Psychiatry, Laboratory of Clinical Neurophysiology, Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, Mexico City. (2015). Reward and aversion systems of the brain as a functional unit. Basic mechanisms and functions. *Salud Mental*, 38(4), 299–305. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.041>
- Moreno-Jiménez, B., & Herrer, M. G. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145–151.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a20>
- Morrison, J. R. (2014). *DSM-5 made easy: The clinician's guide to diagnosis*. The Guilford Press.
- Moscoso, M. S. (2014). Avances en la medición psicométrica de la depresión psychometric measuring progress in depression. 12.

- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46–56.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to Use a Monte Carlo Study to Decide on Sample Size and Determine Power. *Structural Equation Modeling*, 9(4), 599–620.  
[https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0904\\_8](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0904_8)
- Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31–39. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Navarro, A. & Villalobos-Gallegos, L.E. (2021). Depresión y Trabajo Significativo: Propuesta de un proyecto de investigación. *Número Especial de la Revista Aristas: Investigación Básica y Aplicada*, 8 (16) ISSN 2007-9478.
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

Pérez-Padilla, E. A., Cervantes-Ramírez, V. M., Hijuelos-García, N. A., Pineda-Cortes, J. C., & Salgado-Burgos, H. (2017). Prevalencia, causas y tratamiento de la depresión mayor.

*REVISTA BIOMÉDICA*, 28(2). <https://doi.org/10.32776/revbiomed.v28i2.557>

Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A., & Roczniowska, M. (2019). Work Meaning in Self and World Perspective: A New Outlook on the WAMI Scale. *Social Psychological Bulletin*, 14(1), e30207. <https://doi.org/10.32872/spb.v14i1.30207>

Rueda, F. J. M. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan relation between organizational climate, labor support and organizational health in a sample of working students. *Ciencias Psicológicas*, 10.

Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229–257. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)

Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. En L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60–81). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012a). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012b). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). En *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Número 3, pp. 322–337). <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: The mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences, 153*, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tomczyk, S., Muehlan, H., Freitag, S., Stolzenburg, S., Schomerus, G., & Schmidt, S. (2018). Is knowledge “half the battle”? The role of depression literacy in help-seeking among a non-clinical sample of adults with currently untreated mental health problems. *Journal of Affective Disorders, 238*, 289–296. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.05.059>
- Uribe Prado, J. F., Patlán Pérez, J., & García Saisó, A. (2015). Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración, 60*(2), 447–467. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)
- Vaquero-Álvarez, M., Álvarez-Theurer, E., & Romero Saldaña, M. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. *Atención Primaria, 50*(4), 238–246. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.011>
- Vázquez, F. L., Torres, Á., Blanco, V., Otero, P., & Hermida, E. (2015). Intervenciones psicológicas administradas por teléfono para la depresión: Una revisión sistemática y meta-análisis. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, 6*(1), 39–52. [https://doi.org/10.1016/S2171-2069\(15\)70005-0](https://doi.org/10.1016/S2171-2069(15)70005-0)
- Wulsin, L., Somoza, E., & Heck, J. (2002). The Feasibility of Using the Spanish PHQ-9 to Screen for Depression in Primary Care in Honduras. *Primary care companion to the Journal of clinical psychiatry, 4*(5), 191–195. <https://doi.org/10.4088/PCC.v04n0504>

## Anexos

### Anexo 1. Aprobación por el Comité de Bioética

#### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA Comité de Bioética

Tijuana, Baja California a 23 de Agosto del 2021.

**DRA. JULIETA YADIRA ISLAS LIMÓN**  
**DIRECTORA FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA**  
**PRESENTE.**

Por medio del presente y aprovechando para extenderle un cordial saludo se le notifica que, después de revisar la solicitud de revisión del proyecto de investigación con título:

**“Trabajo Significativo como mediador de la relación entre Compromiso Organizacional y Depresión en el contexto laboral Mexicano”**

I.P.: Armida Navarro Caballero

Inv. Asoc.: Dr. Luis Eduardo Villalobos Gallegos (Director de Tesis)

en comisión específica, el Comité de Bioética de la Facultad de Medicina y Psicología ha decidido el siguiente dictamen:

#### APROBADO

Los fundamentos para dicha decisión se basan en que es un proyecto de investigación clasificado “Categoría II. Investigación con riesgo mínimo” de acuerdo al Artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud por haber cumplido con las características para dicho nivel al ser un estudio en hombres y mujeres mayores de 18 años y que implicará aplicación de cuestionarios a distancia por vía electrónica en 6 tiempos (evaluación basal y 5 evaluaciones de seguimiento) en las cuales se aplicará el Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9 por sus siglas en inglés), para la evaluación de síntomas depresivos y la Escala de Compromiso Organizacional; el Inventario del Trabajo como Significado (WAMI por sus siglas en inglés), se aplicará en la evaluación de los 30 días posteriores. A la vez, los consentimientos informados escritos (estudio piloto y proyecto final) a aplicarse mediante botón digital de aceptación, cubren los requerimientos suficientes para esta categoría señalados en la LGS en su Art. 21, garantizando la confidencialidad total de la información recabada. Se anexan al presente dictamen, los consentimientos informados debidamente autorizados.

La presente aprobación es para su aplicación en un período no mayor a **DOS AÑOS** a partir de la fecha del dictamen; cualquier cambio al protocolo de trabajo requiere de notificación a este Comité en un período no mayor a 15 días para mantener la vigencia del mismo.

Sin más por el momento, quedo de Usted como su S.S.

Atentamente  
*“Por la Realización Plena del Hombre”*

**Dr. Miguel Angel Fraga Vallejo**  
Comité de Bioética FMyP



## Anexo 2. Aprobación por la Dirección de Medicina y Psicología

### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

#### FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA

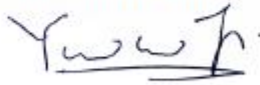
Tijuana, B.C., a 24 de agosto del 2021  
Oficio, No. 665/2021-2

I.P. ARMIDA NAVARRO CABALLERO  
PRESENTE.-

Por medio de este conducto, me permito informarle que se sometió a revisión a la Comisión de Bioética de esta Facultad, la solicitud de revisión del proyecto de investigación titulado: "TRABAJO SIGNIFICATIVO COMO MEDIADOR DE LA RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DEPRESIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL MEXICANO", el cual tuvo como resultado el siguiente dictamen: APROBADO.

Sin más por el momento, me despido de usted enviándole un cordial saludo.

ATENTAMENTE  
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"



DRA. JULIETA YADIRA ISLAS LIMÓN  
DIRECTORA



C.c.p.- Dra. Ana Laura Martínez Martínez.- Coord. Inves y Posgrado RMP  
C.c.p.- Dirección

### Anexo 3. Consentimiento informado



#### Consentimiento Informado

El presente documento tiene la finalidad de describir los detalles relacionados con su participación en el estudio “Trabajo Significativo como mediador de la relación entre Compromiso Organizacional y Depresión en el contexto laboral Mexicano”. El objetivo de la presente investigación es evaluar la moderación del Trabajo Significativo percibido (se refiere al hecho de que las personas perciben, reconocen y consideran su trabajo como importante, tanto para sí mismos como para los demás) en la relación entre Compromiso Organizacional (medida en que un/a empleado/a se siente identificado/a y comprometido/a en términos de metas y valores con la empresa u organización a la que pertenece y labora) y Depresión (la cual, se distingue por la presencia de una tristeza sin un motivo que justifique su aparición) en trabajadores mexicanos. Es por ello, que el presente estudio considera necesario investigar el contexto laboral con la finalidad de visibilizar la relación bidireccional de salud mental y trabajo en el contexto laboral mexicano, y de qué manera esta influye en la productividad, desarrollo, y compromiso de las personas con sus organizaciones, así como en la percepción del trabajo significativo y salud mental. Por tal motivo, se solicita su valiosa participación si usted tiene entre 18 y 65 años, cuenta con un 1 año o más de antigüedad en la organización en la que labora, así como trabajar bajo contrato de jornada completa.

El presente estudio de investigación es desarrollado por la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Tijuana como parte del programa de la Maestría en Psicología de la Salud a cargo de la Lic. Armida Navarro Caballero. En caso de que usted tenga alguna duda u observación relacionada con su participación, puede comunicarse directamente con la investigadora principal del proyecto, al correo: [armida.navarro.caballero@uabc.edu.mx](mailto:armida.navarro.caballero@uabc.edu.mx).

Su participación consistirá en responder una serie de cuestionarios relacionados con su salud mental y su entorno laboral. Los cuales, permitirán llevar a cabo la evaluación de esta investigación. Se le solicitará información de contacto, entre las cuales se encuentran: nombre completo, número de celular, correo electrónico, esto, con la finalidad de dar seguimiento a las evaluaciones de la investigación; sin embargo, usted se encuentra en libertad de proporcionar solo los datos con los que cuenta o que esté dispuesto a proporcionar.

La participación en este estudio es voluntaria y no requiere que usted cubra o realice pago alguno. Solo se le solicitará una inversión de tiempo aproximado de 45 a 60 minutos en una única ocasión.

El principal beneficio de este estudio es contribuir al desarrollo del conocimiento científico. Además, en caso de que usted lo solicite puede recibir un reporte global de sus resultados, lo que le permitirá conocer e identificar aspectos laborales y personales en términos de salud mental.

En caso de decidir participar, usted se encuentra en libertad de proporcionar solo la información con la que usted se sienta cómodo y esté de acuerdo. En caso de no estar interesado en continuar participando, usted puede abandonar el estudio en el momento que lo crea conveniente, sin ningún perjuicio a su persona.

Debido a la naturaleza del estudio los riesgos de participación son mínimos. Sin embargo, en algunas personas puede ocasionar incomodidad o molestia responder cuestionamientos sobre emociones, información personal y/o laboral, si es el caso, usted puede recibir apoyo y orientación psicológica por parte de la investigadora principal (Lic. Armida Navarro Caballero), o bien, dejar la pregunta sin responder.

  
10-11-2021 / 10-11-2022 

Los datos personales que se le solicitarán serán resguardados por la investigadora principal del estudio. NO se compartirán sus datos, sin excepción, con personas ajenas al proyecto de investigación incluyendo en este rubro a los empleadores. Cualquier dato recabado de localización se utilizará para contactarlo en caso de que usted solicite su informe global. Todas las respuestas que usted haya proporcionado serán desvinculadas de sus datos personales.

*"En apego a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, reconozco como responsable del uso y protección de mis datos personales a la Lic. Armida Navarro Caballero, titular de dicha investigación, que serán recabados en bases de datos como los Instrumentos y Escalas digitales y el Sistema de Estadística, así como en formatos que podrán incluir rubros como la Ficha de Identificación, la Información de Contacto, los Antecedentes Personales No Patológicos, los Diagnósticos, los Tratamientos, la Situación Laboral, la Situación Financiera, la Firma Autógrafa y/o las Identificaciones Oficiales, con el fin de dar cumplimiento normativo al registro de Información en Salud e Indicadores de Calidad, con el objetivo de dar seguimiento a la Estadística y la Investigación. Mis datos personales no deberán destinarse a fines delictivos, políticos ni religiosos.*

*Cuando la investigación ejecute alguna actividad en colaboración con la Secretaría de Salud (SSA), el Régimen Estatal de Protección Social en Salud (REPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o cualquier otra organización sin fines de lucro, mis datos personales no sensibles solo podrán ser compartidos para dar seguimiento a los convenios y metas de la investigación.*

*Como parte de mis Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO), reconozco mi derecho a conocer los datos personales que de mí se conserve, así como mi derecho a solicitar que mis datos personales sean eliminados de los registros o las bases de datos, cuando considere que los mismos no están siendo utilizados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normativa (Cancelación); y mi derecho a oponerme al uso de mis datos personales para fines específicos (Oposición). En apego al Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, solicito y autorizo los servicios clínicos y educativos necesarios para la promoción, protección y restauración de mi salud, reconociendo que su práctica se encuentra apegada a los lineamientos de la ética profesional, las guías de práctica clínica, las normas oficiales mexicanas, los reglamentos en salud, las leyes en salud y el resto de las disposiciones oficiales que regulan la prestación de los servicios de salud en México y sus regiones.*

*Al firmar el presente documento a continuación, manifiesto mi interés en participar en el presente estudio de acuerdo a lo señalado en el consentimiento informado presentado en párrafos anteriores"*

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y fecha del participante

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y fecha de quien recaba el consentimiento

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y fecha de testigo

\_\_\_\_\_  
Nombre, firma y fecha de testigo

  
10-11-2021 / 10-11-2022



## Anexo 4. Consentimiento informado pilotaje



### Consentimiento Informado (Estudio Piloto)

El presente documento tiene la finalidad de describir los detalles relacionados con su participación en el estudio **“Trabajo Significativo como mediador de la relación entre Compromiso Organizacional y Depresión en el contexto laboral Mexicano”**. El objetivo de la presente investigación es evaluar la moderación del Trabajo Significativo percibido (se refiere al hecho de que las personas perciben, reconocen y consideran su trabajo como importante, tanto para sí mismos como para los demás) en la relación entre Compromiso Organizacional (medida en que un/a empleado/a se siente identificado/a y comprometido/a en términos de metas y valores con la empresa u organización a la que pertenece y labora) y Depresión (la cual, se distingue por la presencia de una tristeza sin un motivo que justifique su aparición) en trabajadores mexicanos. Es por ello, que el presente estudio considera necesario investigar el contexto laboral con la finalidad de visibilizar la relación bidireccional de salud mental y trabajo en el contexto laboral mexicano, y de qué manera esta influye en la productividad, desarrollo, y compromiso de las personas con sus organizaciones, así como en la percepción del trabajo significativo y salud mental. Por tal motivo, se solicita su valiosa participación si usted tiene entre 18 y 40 años, cuenta con un 1 año o más de antigüedad en la organización en la que labora, así como trabajar bajo contrato de jornada completa.

El presente estudio de investigación es desarrollado por la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Tijuana como parte del programa de la Maestría en Psicología de la Salud a cargo de la Lic. Armida Navarro Caballero. En caso de que usted tenga alguna duda relacionada con su participación, puede comunicarse directamente con la investigadora principal del proyecto, al correo: [armida.navarro.caballero@uabc.edu.mx](mailto:armida.navarro.caballero@uabc.edu.mx). Su participación consistirá en una entrevista cognitiva basada en aspectos relacionados al contexto personal y laboral, así como en responder una serie de 10 preguntas que corresponden al cuestionario “The Work As Meaningful Inventory” (WAMI por sus siglas en inglés) el cual evalúa la percepción del Trabajo Significativo. Se le proporcionarán dichas preguntas, y así mismo, se le pedirá que indique es lo que usted comprende acerca de cada una de ellas, esto con la finalidad de realizar el pilotaje y la validación del instrumento en población mexicana. Se le solicitará información de contacto, entre las cuales se encuentran nombre completo, número de celular, correo electrónico, nombre de cuenta en Facebook o Twitter. Sin embargo, usted se encuentra en libertad de proporcionar sólo los datos con los que cuenta o que esté dispuesto a proporcionar.

La participación en este estudio es voluntaria y no requiere que usted cubra o realice pago alguno. Solo se le solicitará una inversión de tiempo aproximado de 20 minutos.

El principal beneficio de este estudio es contribuir al desarrollo del conocimiento científico. Además, en caso de que usted lo solicite puede recibir un reporte global de sus resultados lo que le permitirá conocer e identificar aspectos laborales y personales en términos de salud mental.

25-08-2021 12:58:20

En caso de decidir participar, usted se encuentra en libertad de proporcionar solo la información con la que usted esté de acuerdo. En caso de no estar interesado en continuar participando, usted puede abandonar el estudio en el momento que lo crea conveniente, sin ningún perjuicio a su persona.

Debido a la naturaleza del estudio los riesgos de participación son mínimos. Sin embargo, en algunas personas puede ocasionar incomodidad o molestia responder cuestionamientos sobre emociones, información personal y/o laboral, si es el caso, usted puede recibir apoyo y orientación psicológica por parte de la investigadora principal (Lic. Armida Navarro Caballero), o bien, dejar la pregunta sin responder.

Los datos personales que se le solicitarán serán resguardados por la investigadora principal del estudio. NO se compartirán sus datos, sin excepción, con personas ajenas al proyecto de investigación incluyendo en este rubro a los empleadores. Cualquier dato recabado de localización se utilizará para contactarlo en cada una de las evaluaciones que se realizarán. Todas las respuestas que usted haya proporcionado serán desvinculadas de sus datos personales.

*“En apego a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, reconozco como responsable del uso y protección de mis datos personales a la Lic. Armida Navarro Caballero, titular de dicha investigación, que serán recabados en bases de datos como los Instrumentos y Escalas digitales y el Sistema de Estadística, así como en formatos que podrán incluir rubros como la Ficha de Identificación, la Información de Contacto, los Antecedentes Personales No Patológicos, los Diagnósticos, los Tratamientos, la Situación Laboral, la Situación Financiera, la Firma Autógrafa y/o las Identificaciones Oficiales, con el fin de dar cumplimiento normativo al registro de Información en Salud e Indicadores de Calidad, con el objetivo de dar seguimiento a la Estadística y la Investigación. Mis datos personales no deberán destinarse a fines delictivos, políticos ni religiosos.*

*Cuando la investigación ejecute alguna actividad en colaboración con la Secretaría de Salud (SSA), el Régimen Estatal de Protección Social en Salud (REPSS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o cualquier otra organización sin fines de lucro, mis datos personales no sensibles solo podrán ser compartidos para dar seguimiento a los convenios y metas de la investigación.*

*Como parte de mis Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO), reconozco mi derecho a conocer los datos personales que de mí se conserve, así como mi derecho a solicitar que mis datos personales sean eliminados de los registros o las bases de datos, cuando considere que los mismos no están siendo utilizados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normativa (Cancelación); y mi derecho a oponerme al uso de mis datos personales para fines específicos (Oposición). En apego al Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, solicito y autorizo los servicios clínicos y educativos necesarios para la promoción, protección y restauración de mi salud, reconociendo que su práctica se encuentra apegada a los lineamientos de la ética profesional, las guías de práctica clínica, las normas oficiales mexicanas, los reglamentos en salud, las leyes en salud y el resto de las disposiciones oficiales que regulan la prestación de los servicios de salud en México y sus regiones.*

*Al activar el botón de aceptación a continuación, manifiesto mi interés en participar en el presente estudio PILOTO de acuerdo a lo señalado en el consentimiento informado presentado en párrafos anteriores”*



23-08-2021 | 23-08-2021

## Anexo 5. Formato de datos demográficos

### DATOS DEMOGRÁFICOS

A continuación, se presenta la siguiente tabla, la cual contiene 8 segmentos con la finalidad De obtener datos demográficos y relacionados al trabajo. Le pedimos responder de la manera más honesta posible.

**Instrucciones:** Por favor, seleccione mediante un **círculo y/o una X** su respuesta a los siguientes datos; así mismo, rellene los espacios en blanco con su respuesta cuando se requiera.

<b>1. Sexo:</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>2. Edad:</b>	años	
<b>3. Escolaridad:</b>	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Preparatoria</b>	<b>Universidad</b>	
<u>**Por favor, indique cual en el siguiente recuadro:</u>			<b>Licenciatura</b>	<b>Posgrado</b>	
				<b>Maestría</b>	<b>Doctorado</b>
Actualmente ¿Estudia y trabaja?			<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>4. Antigüedad en el trabajo:</b>	<b>1 año</b>	<b>2 años</b>	<b>3 años</b>	<b>4 años</b>	otro: _____ años
<b>5. Tipo de jornada:</b>	<b>Diurna</b> (8 hrs. al día)		<b>Mixta</b> (7 hrs. 30 min. al día)		<b>Nocturna</b> (6 hrs. al día)
<b>6. Situación laboral:</b>	¿Trabaja la jornada completa?		<b>SI</b>		<b>NO</b>
	¿Cuenta con contrato de trabajo?		<b>SI</b>		<b>NO</b>
<b>7. Puesto actual de trabajo:</b>	<b>Operativo y de apoyo</b>		<b>Administrativo</b>	<b>Coordinación / Supervisión de área</b>	<b>Directivo y/o Gerencial</b>
<b>8. Antigüedad en el puesto:</b>	<b>1 año</b>	<b>2 años</b>	<b>3 años</b>	<b>4 años</b>	otro: _____ años

En caso de querer conocer sus resultados derivados de los siguientes instrumentos, proporcione su correo electrónico:

\_\_\_\_\_.

## Anexo 6. Estructura de Entrevista Cognitiva

**Consigna:** Le pido por favor que lea el siguiente reactivo en voz alta, al terminar explique con sus propias palabras y de la manera más detallada posible lo que para usted quiere decir la afirmación anterior, lo que entendió y de qué manera la interpreta.

Constructo: "**SIGNIFICADO POSITIVO**".

1. He encontrado una carrera significativa.
4. Entiendo como mi trabajo contribuye al significado de mi vida.
5. Tengo una buena idea sobre qué hace significativo a mi trabajo.
8. He descubierto un trabajo que tiene un propósito satisfactorio.

1. He encontrado una carrera laboral significativa: SUB ESCALA: SIGNIFICADO POSITIVO. ¿Qué mide? Constructo	COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO	
• Grado en que las personas encuentran que su trabajo tiene un significado personal, significado o propósito.	SI	NO
1. Es cuando como empleado puedo ver que mi carrera y mi perfil se pueden compaginar y sobre todo desarrollar dentro de la organización, pero eso a su vez me da a mí una satisfacción no solo profesional, sino que también personal, me hace sentirme mejor conmigo mismo.	x	
2. Tengo una carrera laboral que me importa, me interesa y se relaciona con lo que me gusta.	x	
3. Encontré un trabajo donde me puedo desarrollar, puedo aprender, hacer lo que me gusta, me pagan bien, puedo aportar algo a la sociedad y tengo posibilidades de aspirar a un puesto de trabajo mejor.	x	
4. He encontrado una carrera laboral que me ha permitido crecer personal y profesionalmente y crear una trayectoria importante y significativa en mi trabajo.	x	
5. Encontré lo que buscaba respecto a mi trabajo, hacer algo que me guste y que tenga que ver con mi profesión.	x	

4. Entiendo como mi trabajo contribuye al significado de mi vida: SUB ESCALA: SIGNIFICADO POSITIVO. ¿Qué mide? Constructo	COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO	
• Grado en que las personas encuentran que su trabajo tiene un significado personal, significado o propósito.	SI	NO
1. Entiendo como mi trabajo hace que sienta que logro mis metas y me supere personalmente con cada reto o con cada avance con el que me voy encontrando en mi desempeño laboral.	x	
2. Reconozco que mi trabajo ayuda positivamente, que me deja algunos conocimientos o habilidades en algunos aspectos de mi vida.	x	
3. Comprendo que gracias a mi trabajo y lo que hago, me es posible identificar, entender y encontrarle una razón o más razones que le dan importancia a mi vida.	x	

4. Comprendo que gracias a mi trabajo y lo que hago, me es posible identificar, entender y encontrarle una razón o más razones que le dan importancia a mi vida.	x	
5. Gracias a mi trabajo encontré mi propósito en la vida, mis metas y mi estilo de personalidad.	x	

<b>5. Tengo una buena idea sobre qué hace significativo a mi trabajo:</b> SUB ESCALA: <b>SIGNIFICADO POSITIVO.</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
• Grado en que las personas encuentran que su trabajo tiene un significado personal, significado o propósito.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Identifico que aspectos hacen importante a mi trabajo.	x	
2. Puedo distinguir en específico cual es la actividad o que es lo que le da valor a mi trabajo.	x	
3. Para mí es muy claro saber qué hace importante o especial a mi trabajo.	x	
4. Puedo reconocer e identificar cuáles son los aspectos importantes y valiosos de mi trabajo, así como que lo distingue del trabajo de otros.	x	
5. Puedo distinguir la importancia de mi trabajo viendo el avance emocional e intelectual en mis pacientes y la repercusión positiva que esto causa en la sociedad.	x	

<b>8. He descubierto un trabajo que tiene un propósito satisfactorio:</b> SUB ESCALA: <b>SIGNIFICADO POSITIVO.</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
• Grado en que las personas encuentran que su trabajo tiene un significado personal, significado o propósito.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Mi trabajo y los resultados que obtengo gracias a él me hace feliz y me causa mucho orgullo.	x	
2. He descubierto un trabajo que me hace feliz, me gusta hacer el trabajo, me gusta ir a trabajar.	x	
3. Mi trabajo puede hacer la diferencia para algunas personas, mi trabajo puede ayudar a alguien, hacer sentir bien a alguien, mi trabajo puede ayudar a encontrarse a alguien.	x	
4. Tengo un trabajo que me hace sentir satisfecha con lo que hago en el día a día y con los resultados que obtengo y que obtienen los demás gracias a ello.	x	
5. Encontré un trabajo que satisface mis necesidades personales y profesionales, lo que quiero llegar a ser y lo que me hace sentirme bien y feliz.	x	

Constructo “**CREACIÓN DE SIGNIFICADO A TRAVÉS DEL TRABAJO**”

2. Veo mi trabajo como un factor que contribuye a mi crecimiento personal.  
 7. Mi trabajo me ayuda a entenderme.  
 9. Mi trabajo me ayuda a entender el mundo que me rodea.

<b>2. Veo mi trabajo como un factor que contribuye a mi crecimiento personal.</b> SUB ESCALA: <b>CREACIÓN DE SIGNIFICADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
• Refleja el hecho de que el trabajo es a menudo una fuente de significado en la vida para las personas, ayudándoles a dar sentido a su experiencia de vida.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. En mi trabajo aprendo habilidades que me ayudan en mi vida diaria tanto profesional como personalmente.	x	
2. En mi trabajo aprendo habilidades que me ayudan en mi vida diaria tanto profesional como personalmente.	x	
3. Donde trabajo además de obtener el beneficio económico puedo seguir creciendo y desarrollándome como ser humano, no solamente como un empleado o un trabajador.	x	
4. Mi trabajo tiene la función de propiciar mi crecimiento personal, de poder potencializar mis virtudes y habilidades, así como hacer visibles y poner atención en mis áreas de oportunidad.	x	
5. El trabajo que elegí va a ayudar a otros, pero también satisface mi persona, lo que yo quiero hacer y lo que me gusta y me motiva.	x	

<b>7. Mi trabajo me ayuda a entenderme.</b> SUB ESCALA: <b>CREACIÓN DE SIGNIFICADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
• Refleja el hecho de que el trabajo es a menudo una fuente de significado en la vida para las personas, ayudándoles a dar sentido a su experiencia de vida.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Mi trabajo y las actividades que realizo funcionan como herramientas y oportunidades que me hacen saber cómo soy, o sea mi trabajo es una parte de mí y forma parte de mi persona, me complementa y me hace sentir más satisfecho en mi vida personal.	x	
2. Mi trabajo me hace aprender y comprender aspectos sobre mí misma.	x	
3. A través de mi trabajo también tengo la oportunidad de conocerme yo.	x	
4. Gracias a mi trabajo y las actividades que debo desempeñar puedo comprender aspectos importantes sobre mí misma, qué me genera satisfacción, felicidad, así como los cambios que van surgiendo a lo largo de mi vida.	x	
5. Con mi desempeño en mi trabajo tengo la oportunidad de autoevaluarme y reflexionar sobre mi persona constantemente.	x	

<b>9. Mi trabajo me ayuda a entender el mundo que me rodea.</b> SUB ESCALA: <b>CREACIÓN DE SIGNIFICADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
• Refleja el hecho de que el trabajo es a menudo una fuente de significado en la vida para las personas, ayudándoles a dar sentido a su experiencia de vida.		
1. Mi trabajo me permite aprender constantemente del medio y de las personas, ya que siempre tengo que mantenerme actualizado y estar a la vanguardia.	x	
2. Mi trabajo me permite comprender a las personas de mi alrededor.	x	
3. Mi trabajo me sitúa en la realidad, y me hace ser parte de una forma de vida que es real.	x	
4. Mi trabajo me brinda la posibilidad de tener un mejor entendimiento sobre los demás.	x	
5. Lo que realizo me da la experiencia que me permite ver y me refleja cómo es la sociedad.	x	

Constructo “**BUENAS MOTIVACIONES MAYORES**”

6. Sé que mi trabajo hace una diferencia positiva en el mundo.  
10. El trabajo que hago tiene un propósito mayor.

<b>6. Sé que mi trabajo hace una diferencia positiva en el mundo.</b> SUB ESCALA: <b>BUENAS MOTIVACIONES MAYORES</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
• Refleja el grado en el que las personas ven que su esfuerzo en el trabajo hace una contribución positiva y beneficia a los demás o a la sociedad.		
1. Mi trabajo brinda la posibilidad de que muchas personas, la sociedad se vea beneficiada de alguna manera y pueda tener mayores oportunidades.	x	
2. Sé que la gente obtiene beneficios gracias al trabajo que desempeño.	x	
3. Reconozco que lo que yo hago aporta algo esencial para la humanidad.	x	
4. Mi trabajo contribuye positivamente, es importante y necesario para la sociedad.	x	
5. Estoy consciente que con mi trabajo voy a contribuir a la sociedad brindando mejores formas de relaciones sociales.	x	

<b>10. El trabajo que hago tiene un propósito mayor.</b> SUB ESCALA: <b>BUENAS MOTIVACIONES MAYORES</b> ¿Qué mide? Constructo	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
• Refleja el grado en el que las personas ven que su esfuerzo en el trabajo hace una contribución positiva y beneficia a los demás o a la sociedad.		
1. Mi trabajo es únicamente las actividades que realizo, sino que es también el impacto positivo que genera, los resultados que obtengo que a veces puede que no sean visibles a corto plazo pero a largo plazo se ven beneficios.	x	

2. Mi trabajo me beneficia a mi y a los demás más allá de lo que hago o la actividad que realizo, tiene un impacto o un alcance mayor.	x	
3. El trabajo que hago hace la diferencia en cada persona, soluciona su problema y además le hace saber a las personas que no están solas.	x	
4. Mi trabajo no se basa únicamente en la importancia de las actividades que hago, sino como estas impactan y benefician a los demás, para mí, ese sería el propósito mayor, el beneficio implícito dentro de la actividad.	x	
5. Lo que realizo tiene un significado valioso.	x	

<b>Carrera laboral significativa: Significado teórico</b>	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carrera centrada en el sentido, propósito y significado.</li> <li>• Las personas que se acercan a su trabajo como una fuente de significado, se comprometen más profundamente con sus trabajos, trabajan más eficazmente en equipo, se comprometen con más fuerza a su empleo y obtienen una mayor satisfacción de su trabajo (Steger y Dik, citados en Kosine, Steger y Dunkan, 2008).</li> </ul>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. El poder desarrollarme dentro de la empresa y reconocer que vale la pena invertir varios años ahí, tener una antigüedad donde tenga la oportunidad de crecer laboralmente y ascender.	x	
2. Un trabajo con posibilidad a ascender y crecer, relacionado a tus gustos, prioridades, estudios, donde se pueda poner en práctica lo aprendido en la escuela.	x	
3. Una carrera donde pueda hacer lo que me guste, que reciba una retribución y/o compensación monetaria justa, dentro de un ambiente laboral sano que contribuya a mi desarrollo y que lo que yo hago pueda darle un sentido a mi vida, algo importante para la sociedad y para los demás.	x	
4. Lograr tener una trayectoria laboral que considero importante y valiosa, en donde puedo sentir que me puedo desarrollar tanto a nivel laboral como personal.	x	
5. Un trabajo relacionado a tus estudios, donde se pueda poner en práctica lo que aprendiste en tu carrera.	x	

<b>Propósito mayor: Significado teórico</b>	<b>COMPRENSIÓN DEL CONCEPTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El propósito se refiere a la identificación de las personas de objetivos generales y muy valorados, cuyo logro es anticipado para acercar a las personas al logro de su verdadero potencial y brindarles una realización profunda (Steger, 2008).</li> <li>• Proporciona a las personas un puente desde el presente hasta las aspiraciones futuras y logros (Kosine, Steger y Dunkan, 2008).</li> <li>• Es fundamental para la satisfacción de las personas en su vida laboral y profesional, especialmente entre aquellas personas que ven sus carreras como algo más que una simple forma de ganar dinero (Steger y Dik, citados en Kosine, Steger y Dunkan, 2008).</li> </ul>	<b>SI</b>	<b>NO</b>

1. Tener un plan de desarrollo por encima de lo que ya he logrado en mi carrera, con la finalidad de emplear la visión y lograr algunas otras cosas.	x	
2. Tener una meta importante que me hace lograr lo que me proponga y a la vez otras cosas más que tal vez en un principio no las consideré como un logro, pero sí lo son.	x	
3. Lograr algo que esté más allá de lo que yo me hubiera imaginado que quería lograr.	x	
4. Se refiere al cumplimiento de los objetivos establecidos en el trabajo que podrían considerarse explícitos, así como también cumplir con aquellos implícitos o subyacentes que pueden verse como logros o propósitos colaterales personal y profesionalmente.	x	
5. Lo más importante, lo más significativo de un todo en relación a mi trabajo que me hace sentirme realizada y plena.	x	

## Anexo 7. Inventario de trabajo y significado

### INVENTARIO DE TRABAJO Y SIGNIFICADO

*El inventario de trabajo y significado.* El trabajo puede significar muchas cosas diferentes para diferentes personas. Los siguientes elementos preguntan cómo ve el papel del trabajo en su propia vida. Indique honestamente qué tan cierta es cada afirmación para usted y su trabajo.

**Carrera laboral significativa:** Carrera centrada en el sentido, propósito y significado.

**Propósito satisfactorio:** Grado en que las personas encuentran que su trabajo tiene un significado personal, significado o propósito.

**Instrucciones:** Seleccione la respuesta que corresponda a su percepción sobre el trabajo.

**1. He encontrado una carrera laboral significativa.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**2. Veo mi trabajo como un factor contribuyente a mi crecimiento personal.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**3. Mi trabajo realmente no hace ninguna diferencia en el mundo.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**4. Entiendo como mi trabajo contribuye al significado de mi vida.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**5. Tengo una buena idea sobre qué hace significativo a mi trabajo.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**6. Se que mi trabajo hace una diferencia positiva en el mundo.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**7. Mi trabajo me ayuda a entenderme.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**8. He descubierto trabajo que tiene un propósito satisfactorio.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**9. Mi trabajo me ayuda a entender el mundo que me rodea.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

**10. El trabajo que hago tiene un propósito mayor.**

1	2	3	4	5
Absolutamente falso	Mayormente falso	Ninguno, ni verdadero ni falso	Mayormente verdadero	Absolutamente verdadero

## Anexo 8. Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

Los ítems del instrumento en su totalidad cuentan con 7 opciones de respuesta donde:

En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado acuerdo	En fuerte acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

Indique por favor en la columna de lado derecho, el número correspondiente a su respuesta.

#### Sub escala de Compromiso Afectivo

1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	
2. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	
3. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	
4. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	
5. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	

#### Sub escala de Compromiso de Continuidad

7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa	
9. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	
10. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	
11. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	

#### Sub escala de Compromiso Normativo

13. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	
14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	
16. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	
17. Esta empresa se merece mi lealtad.	
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	

Elaborado por Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997).  
Escala adaptada y validada al español por Arciniega, M.L. y González, L. (2006).

**Anexo 8. Cuestionario sobre la salud del paciente - 9**  
**CUESTIONARIO SOBRE LA SALUD DEL PACIENTE-9 (PHQ-9)**

<b>Durante las últimas 2 semanas, ¿qué tan seguido ha tenido molestias debido a los siguientes problemas?</b>	<b>Ningún día</b>	<b>Varios días</b>	<b>Más de la mitad de los días</b>	<b>Casi todos los días</b>
Por favor, indique su respuesta con una "X"				
1. Poco interés para hacer las cosas	0	1	2	3
2. Se ha sentido decaído(a), deprimido(a) o sin esperanzas	0	1	2	3
3. Ha tenido dificultad para quedarse o permanecer dormido(a), o ha dormido demasiado	0	1	2	3
4. Se ha sentido cansado(a) o con poca energía	0	1	2	3
5. Sin apetito o ha comido en exceso	0	1	2	3
6. Se ha sentido mal con usted mismo(a) – o que es un fracaso o que ha quedado mal con usted mismo(a) o con su familia	0	1	2	3
7. Ha tenido dificultad para concentrarse en ciertas actividades, tales como leer el periódico o ver la televisión	0	1	2	3
8. ¿Se ha movido o hablado tan lento que otras personas podrían haberlo notado? o lo contrario – muy inquieto(a) o agitado(a) que ha estado moviéndose mucho más de lo normal	0	1	2	3
9. Pensamientos de que estaría mejor muerto(a) o de lastimarse de alguna manera	0	1	2	3

0 + \_\_\_\_ + \_\_\_\_ + \_\_\_\_

= **Puntuación Total:** \_\_\_\_\_

**Si marcó cualquiera de los problemas, ¿qué tanta dificultad le han dado estos problemas para hacer su trabajo, encargarse de las tareas del hogar, o llevarse bien con otras personas?**

Por favor indique con una "X" su respuesta:

**No ha sido fácil**

**Un poco difícil**

**Muy difícil**

**Extremadamente difícil**