

Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en Ocupacional en Trabajadores Mexicanos

(Effects of Organizational Socialization on Occupational Positive Mental Health in Mexican Workers)

José Luis Calderón Mafud^{1*}, Manuel Pando Moreno² y Carolina Aranda Beltrán²

¹Universidad de Colima
²Universidad de Guadalajara

Recibido: 2 de marzo de 2020; aceptado: 13 de julio de 2020

Resumen

La salud mental positiva ocupacional explica el estado de bienestar que un individuo puede desarrollar en su respectiva organización y que le permite poseer una vida plena. Este artículo presenta los resultados de una investigación realizada para identificar los efectos de la socialización organizacional en la salud mental positiva ocupacional (SMPO). Se analizó una muestra de 389 participantes, a quienes se evaluó mediante el Inventario de Socialización Organizacional y el Cuestionario de Salud Mental Positiva en el Trabajo-40, en sus versiones en español. Los resultados indicaron que la socialización organizacional tuvo correlaciones positivas (.39, .23, .38 y .43), respectivamente con los componentes espiritual, cognitivo, conductual y socioafectivo de la Salud Mental Positiva en el Trabajo. Mediante el análisis de regresión se encontraron efectos combinados de los dominios de socialización organizacional en el factor socioafectivo de la salud mental positiva en el trabajo. Por ende, se discuten sus efectos y se realizan recomendaciones para realizar intervenciones.

Palabras clave: Salud Mental Positiva en el Trabajo; Socialización Organizacional; bienestar socioafectivo; trabajadores

Abstract

Positive mental health at work explains the state of well-being that an individual can develop in their respective organization and that allows them to have a full life. This article presents the results of a research performed to establish the effects of organizational socialization on positive mental health at work. A sample of 389 participants was analyzed, who were evaluated using the Organizational Socialization Inventory and the Positive Mental Health at Work Questionnaire-40, in their Spanish versions. The results indicated that organizational socialization had positive correlations (.39, .23, .38 and .43), respectively, with the spiritual, cognitive, behavioral and socio-affective components of Positive Mental Health at Work. Through regression analysis, combined effects of organizational socialization domains were found on the socio-affective factor of positive mental health at work. Therefore, its effects are discussed, and recommendations are made for interventions.

Keywords: Positive Mental Health at Work; Organizational Socialization; socio-affective well-being; workers.

Introducción

La investigación del comportamiento organizacional se enfocó durante décadas en buscar soluciones para la productividad, el compromiso organizacional y el clima laboral, principalmente debido a que el ambiente en que se desenvuelven las organizaciones era más predecible y permitía desarrollar la estandarización de los procesos de trabajo (Danielson, 2004). En ese contexto, la socialización organizacional se enfocó principalmente en el aprendizaje de la cultura orga-

nizacional de una forma estable y predecible (Van Maanen y Schein, 1979; Feldman, 1983).

En la actualidad, las numerosas y complejas formas de interacción caracterizadas por la incertidumbre y los acelerados cambios tecnológicos impuestos por la globalización crean demandas más elevadas para el bienestar de los trabajadores y su adaptación a los cada vez más frecuentes cambios organizacionales. (Teece, Peteraf & Leih, 2016). Debido a ello, muchas empresas intentan mantener adaptados a sus trabajadores a la cultura organizacional, al mismo tiempo que buscan mantener niveles de bienestar adecuados para sus empleados y con ello hacer frente a problemas de abandono

* joseluis.calderonmafud@gmail.com

de empleo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2014), baja productividad (OCDE, 2018) y salud laboral (Aranda, Pando y Salazar, 2016); pese a que existe comprensión de este fenómeno, muchos directivos encuentran dificultades para atender al mismo tiempo la salud mental y la productividad, debido a que las tendencias están usualmente enfocadas en mejorar beneficios materiales y económicos, mientras desconocen o ven de forma superficial la salud mental positiva ocupacional (SMPO). Dejando como resultado que el bienestar y la productividad sean comprendidas y abordadas desde un punto de vista superficial, acentuando los problemas que las personas desarrollan en el trabajo y que afectan no sólo su salud mental, sino también generando baja competitividad en las empresas.

La salud mental es usualmente entendida como sinónimo de enfermedad mental, sin embargo, recientemente ha sido definida como un estado óptimo de funcionamiento y en general es similar o muy cercano a las definiciones que las organizaciones hacen de potencial o talento humano. La SMPO es vista como la capacidad de personas o grupos para funcionar de manera óptima e interactuar promoviendo el bienestar y el desarrollo común. Comparte elementos que son originados por factores físicos y psicosociales, entre los que destacan las influencias de la interacción social orientada a modelar a los nuevos miembros (socialización organizacional) y la influencia de los líderes en los trabajadores (Jahoda, 1958; Lluch, 2000; 2002; Pando Moreno y Salazar-Estrada, 2007).

Desde esta óptica, la socialización es un proceso que provee recursos de aprendizaje, apoyo social y comprensión del funcionamiento de la organización, que se sabe son importantes para reducir la incertidumbre y clarificar los roles de trabajo; debido a ello para esta investigación es importante establecer las relaciones y efectos de la socialización y evidenciar su contribución al mejoramiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo de fortalezas y al empoderamiento e implicación en el trabajo como dimensiones de la salud mental positiva ocupacional.

Las hipótesis de esta investigación son a) que los factores de la socialización organizacional tienen relaciones positivas con las dimensiones de la SMPO, b) que el apoyo de los compañeros, las perspectivas de futuro y el entrenamiento influyen de forma positiva en la SMPO.

Socialización Organizacional

La necesidad de superar los aspectos negativos como el estrés, la ansiedad e incertidumbre a la adaptación de un nuevo empleo y sus respectivas tareas, es una de las metas de la socialización efectiva (Louis, 1980); Nelson & Quick, 1991; Saks, 1996; Wanous, 1992; Calderón-Mafud, Laca, Pando & Pedroza, 2015; Chao, et al., 1994; Wanous, 1992). Este ajuste llamado "socialización organizacional", lo componen diferentes aspectos que implican cambios

personales en el nuevo trabajador, causados por la interacción social (Major, Kozlowski, Chao & Gardner, 1995).

La socialización organizacional puede ser vista como un recurso desde el punto de vista del modelo de Demandas-Recursos (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2013). Los recursos laborales están relacionados con el potencial motivacional, compromiso organizacional, desempeño extra-rol y satisfacción en el trabajo (Louis, 1980; Haueter, Macan, & Winter, 2003). Se sabe que las culturas orientadas al apoyo social y al desarrollo de los empleados (Taormina & Gao; 2005; Wallach, 1983; Lund, 2003; McKinnon, Harrison, Chow, & Wu, 2003; Silverthorne, 2004) aumentan la confianza personal, la disposición al cambio, al desarrollo propio y acrecientan la capacidad de respuesta de los trabajadores (Van Muijen, 1999; Henri, 2006; Song, Chon, Ding & Gu, 2015). El enfoque de Socialización de Taormina (1994; 1997) ha mostrado evidencias empíricas de su modelo estructural y está compuesto por cuatro dimensiones:

a) La formación o entrenamiento son los actos, procesos o métodos mediante los cuales se adquieren habilidades funcionales, o para realizar un trabajo específico (Louis, 1980; Feldman & Brett, 1983). b) La comprensión funcional es el nivel en que un empleado entiende bien cómo funcionan las reglas de la organización, su cultura, la forma de interactuar y su forma de operar (Taormina, 1997, p.34). c) Apoyo de los compañeros de trabajo es la cantidad de aceptación y soporte social que un empleado logra obtener de sus compañeros, como efecto de haber mostrado competencias y comportamientos apropiados (Taormina, 1994; 1997; Taormina & Gao, 2005). d) Perspectivas de futuro es la cantidad de beneficios que un empleado prevé que podría llegar a tener en su carrera laboral dentro de la empresa en que trabaja. Este dominio podría verse representado por recompensas económicas, bonos y las posibilidades de ascenso que uno percibe tener en una organización.

En suma, las investigaciones revisadas muestran que la socialización organizacional, tiene relaciones y efectos con el bienestar (Michaels, Cron, Dubinsky & Joachimsthaler, 1988; Sarros, Tanewski, Winter, Santora, & Densten, 2002), facilitan el desarrollo de las fortalezas del individuo ayudándole a clarificar su rol (Lapointe, Vandenberghe & Boudrias, 2014; Taormina, 1997; Nelson & Quick, 1991; Saks, 1996; Wanous, 1992), y permitiéndole empoderarse en su trabajo; lo que resulta en conseguir relaciones positivas dentro del trabajo que funcionan como base y evidencia de la salud mental en las personas.

Por otro lado, el entrenamiento, el soporte emocional y la comprensión funcional que un trabajador obtiene de sus compañeros, actúan para que este pueda enfrentar los cambios organizacionales que lo obligan a clarificar su rol constantemente (Feldman, 1981; Autry & Daugherty, 2003; Chao et al., 1994; Schmidt, 2010; Taormina, 1997). Este proceso es también una de las formas principales median-

te las cuales se mantiene la cultura de una organización, al tener un efecto duradero en la confianza, las actitudes y los comportamientos de los empleados (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007; Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Zak, 2011; Zak, 2017). Se han evidenciado efectos de la socialización en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el work engagement y la autoeficacia de las personas (Lund, 2003; McKinnon, Harrison, Chow, & Wu, 2003; Silverthorne, 2004; Taormina & Gao, 2005; Wallach, 1983; Gregory, Harris, Armenakis, & Shook, 2009; Macintosh & Doherty, 2010; Quinn & Rohrbaugh, 1983; Henri, 2006; Van Muijen, 1999; Calderón-Mafud, et al., 2015; Eyer, et al., 1998; Mitus, 2006; Tierney, Bauer & Potter, 2002; Filstad, 2004).

De acuerdo a diferentes investigadores, el apoyo social es considerado la principal fuente de aprendizaje y un factor crítico en la socialización y el desarrollo de emociones positivas en el trabajo (Saks & Gruman, 2011; Allen, McManus, & Russell, 1999; Bauer et al., 1998; Fisher, 1985; Katz, 1983; Sak & Ashforth, 1997). Las interacciones entre los individuos nuevos con los más experimentados proporcionan apoyo emocional, asesoramiento y ayuda (Baker & Dutton, 2007; Taormina 1994, 1997; 2004; Taormina & Gao, 2005), que puede promover fortalezas en los individuos y generar estados de bienestar.

Salud Mental Positiva Ocupacional

Para la perspectiva positiva, la salud mental es definida como el estado de funcionamiento óptimo de la persona y, por tanto, se enfoca en promover y facilitar el desarrollo potencial de las fortalezas humanas (Jahoda, 1958; Lluch, 2000, 2002; Pando Moreno & Salazar-Estrada, 2007). La salud mental positiva se ha definido de diversas formas, en primer lugar, admite que para que exista debe haber ausencia de enfermedades o patologías (Lluch, 2002), aunque no necesariamente son estados opuestos en un continuo. Por otra parte, se puede aseverar que es una forma de madurez en donde el individuo ha creado un sentido de sí mismo en función de sus relaciones positivas, de las cuales obtiene seguridad y confianza para afrontar racionalmente la realidad, y desarrollar una filosofía de vida propia. Para Vázquez y Hervás (2008), es el mejor estado posible que permite el despliegue óptimo de las capacidades del individuo, tanto físicas como intelectuales y afectivas, de acuerdo con su contexto.

La salud mental es evaluada no solo por sus componentes, sino también por su eficiencia funcional, es decir, si le permite al individuo ocupar un rol social, tener estados afectivos positivos, sentir que ha desarrollado control de sí mismo y del entorno, capacidad de agenciación y adaptación que le hacen percibirse satisfecho con su vida. La salud mental positiva en el trabajo se ha explorado y conceptualizado de formas distintas, en la mayor parte se observa el énfasis en que se trata de un resultado de la interacción entre las capacidades individuales, las propias percepciones de dominio y control y las demandas am-

biales reales (Moreno, Cortés, Baltazar, Rodríguez, & Rodríguez, 2015; Lluch, 2000; 2002; Rossi, 2005).

Al hablar del concepto de salud mental dentro del ámbito del trabajo, podemos afirmar que es una práctica social o individual que representa la capacidad de transformación de la realidad que tiene una persona. Pando (et. al. 2006), dice que la salud mental puede ser comprendida como lo siguiente: "El proceso dialéctico del comportamiento humano individual y colectivo dado como una práctica social particular que fundamenta y representa la capacidad de transformación de la realidad conforma a la conciencia que de ella se tenga conciencia de clase en sí y para sí y el lugar que se ocupe en el proceso de producción" (Pando, 1992, s/n).

Para Vázquez-Colunga, Pando-Moreno, Colunga-Rodríguez, Preciado-Serrano, Orozco-Solís, Ángel-González & Vázquez-Juárez, 2017, la salud mental positiva ocupacional se define como un estado dinámico que contempla las siguientes seis dimensiones como positivas en la salud mental ocupacional: el bienestar personal en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en ámbito laboral, la inmersión en la tarea, el empoderamiento en el trabajo, la filosofía de vida laboral y las fortalezas personales en el trabajo. Al abordarlos, los autores mencionan que pueden encontrarse de forma simultánea en el individuo en una dimensión cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual. Estas dimensiones conviven desde el punto de vista eugenésico de forma que son proactivos y se centran en la generación de círculos virtuosos en la promoción de la salud mental, con el propósito de aumentar la calidad de vida y bienestar laboral. (Pando, 2006)

El modelo teórico de Salud Mental Positiva Ocupacional (Vázquez-Colunga, 2017) describe las cuatro dimensiones: a) cognitiva (que se refiere a la percepción de los estímulos del entorno laboral, en relación con el conjunto de información y opiniones que la persona tiene sobre su trabajo y sus condiciones ambientales; b) conductual (que se refiere a las tendencias e intenciones conductuales frente a los estímulos percibidos en el lugar de trabajo; c) socioemocional (relacionado con el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes sobre los estímulos percibidos en el lugar de trabajo, según la cual, la persona interactúa intra e interpersonalmente; y, d) espiritual (que se refiere a la capacidad de la persona para comprender el sentido y el significado del trabajo que están desarrollando, así como los aspectos de sus trabajos que les permiten un sentido de trascendencia a través de su actividad laboral.)

La cultura organizacional, puede funcionar para explicar el proceso de salud mental positiva ocupacional, pero es el proceso de socialización organizacional el que ha generado mayor evidencia empírica en cuanto a resultados que explican este estado de salud mental. Debido a que la socialización tiene como efectos la integración de un individuo a la cultura de la organización, se facilita la comprensión de las normas y reglas de este ambiente complejo, el aprendizaje del rol y la capacidad de los trabajadores de

sentirse motivados, mejorando las percepciones de sí mismos y su sensación de bienestar en general (Pando, 2006; Lluch, 2002; Ryff, 1989; Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010), aspectos que asumimos íntimamente relacionados con el funcionamiento positivo en el trabajo. Por ello en este artículo mostramos los resultados generales de una investigación que buscó establecer los efectos de los elementos de la socialización organizacional con la SMPO, y con ello establecer la base de intervenciones enfocadas en la interacción sociocultural y la salud mental de los miembros de la organización.

Con base en los hallazgos teóricos se planteó como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los efectos de la socialización organizacional y sus dominios en la salud mental positiva ocupacional de trabajadores mexicanos? Al respecto, se formularon como hipótesis H1) La socialización organizacional contribuye de forma positiva y significativa con las cuatro dimensiones de la salud mental positiva ocupacional, H2) Los dominios entrenamiento y apoyo de los compañeros tienen una contribución positiva y significativa con la dimensión socioafectiva de la salud mental positiva ocupacional, H3) entrenamiento, comprensión funcional y apoyo de los compañeros tienen una contribución positiva y significativa en la dimensión conductual de la salud mental positiva ocupacional y H4) Comprensión funcional y entrenamiento tienen una contribución positiva y significativa con la dimensión cognitiva de la salud mental positiva ocupacional

Método

Diseño

El diseño que se llevó a cabo fue el de un estudio transversal-correlacional analítico, con la finalidad de establecer efectos de los dominios de la socialización, sobre los componentes de la SMPO.

Instrumentos

Para recabar la información se emplearon tres instrumentos: 1. El cuestionario de datos sociodemográficos y laborales; 2. El inventario de socialización organizacional (OSI) y 3. El Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (OPMH-40).

1. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: Este cuestionario consta de ítems que evaluaron la antigüedad en el empleo, la edad, poseer otro empleo y el nivel jerárquico (la clasificación de acuerdo con el nivel en la estructura jerárquica) para obtener datos demográficos que permitieran apoyar los modelos de regresión.
2. Inventario de Socialización Organizacional validado al español por Bravo, Gómez-Jacinto y Montalbán (2004), a partir de Taormina (1994). Se compone de

20 ítems divididos en cuatro escalas: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro. Cada reactivo es una afirmación respecto a la forma en que se desarrolla la socialización organizacional del participante, por ejemplo: “la formación recibida me ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para mi trabajo” (reactivo 3), “creo conocer muy bien cómo funciona la institución” (reactivo 10), o “puedo prever fácilmente mis posibilidades de ascenso dentro de la institución” (reactivo 18). Se responde mediante una escala Likert de cinco puntos desde 1, “Nunca”, hasta 5, “Siempre”. Para su calificación se obtienen las medias y desviaciones típicas de los participantes en cada una de las cuatro escalas. La interpretación de este cuestionario se realiza a partir del nivel de socialización promedio y de los valores obtenidos en cada dominio de la socialización organizacional.

En su validación de la traducción española Bravo, et al., (2004), realizada con una muestra de 370 trabajadores con media de edad 24 años, reportaron una confiabilidad, alfa de Cronbach, para el total del cuestionario de .79. Posteriormente, Lisbona, Palací y Agulló (2008), reportaron la validación del cuestionario con 514 participantes de 22 organizaciones diferentes, indicando una confiabilidad para cada una de las cuatro subescalas de .92 para entrenamiento, .82 para comprensión, .83 para apoyo de los compañeros, y .70 para perspectivas de futuro. Debido a ello, concluyeron que el instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas para ser empleado con muestras de hispanohablantes.

3. El Cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (OPMH-40), es un instrumento multidimensional autoadministrado y desarrollado para aplicar a diferentes actividades ocupacionales. La encuesta evalúa aspectos positivos de la salud mental en el trabajo, como el bienestar personal en el trabajo, el intercambio interpersonal positivo las relaciones en el lugar de trabajo, la inmersión en la tarea, el trabajo empoderamiento, la filosofía de la vida laboral y las fortalezas personales en el trabajo. El instrumento de medición incluye 40 ítems divididos en cuatro subescalas. Cada dimensión está formada por 10 ítems que se califican en una escala de tipo Likert de 5 puntos, que van desde “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”. La dimensión espiritual se refiere a la capacidad de comprender el sentido y el significado del trabajo desarrollado, así como los aspectos del trabajo que le permiten a la persona sentir una sensación de trascendencia a través de su trabajo. La dimensión cognitiva incluye preguntas sobre la percepción de los estímulos presentes en el ambiente de trabajo, es decir, el conjunto de información, creencias y opiniones que una persona tiene sobre su trabajo, y las condiciones ambientales en las que se desarrolla. La dimensión

de comportamiento pregunta sobre las tendencias, disposiciones e intenciones comportamentales contra los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo. La dimensión socioafectiva indaga sobre el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes frente a los estímulos percibidos en el ambiente, que permiten a la persona interactuar intrapersonal e interpersonalmente. Para su calificación, son obtenidas las medias y desviaciones típicas de los participantes en cada uno de los cuatro componentes. La interpretación de este cuestionario se realiza a partir del nivel de salud mental positiva promedio y de los valores obtenidos en cada componente de la SMPO. La validación del OPMH-40 fue realizada por Vázquez-Colunga en una población de 1035 trabajadores mexicanos, en la cual reportaron valores de Alpha de Cronbach superiores a .7 (Cognitivo .808, Espiritual .766, Comportamental .794 y Socio-Afectivo .787) que confirmaban la consistencia interna del instrumento.

Participantes

Fueron trabajadores mexicanos de diferentes organizaciones. Para seleccionarlos se usó como criterio que se encontraran contratados y que fueran remunerados por la organización y no por terceros. Se excluyó a quienes eran trabajadores temporales y/o que no recibían remuneración directa de parte de la organización donde trabajaban.

Se consultó el directorio estadístico nacional de unidades económicas (DENUE) en el que se revisaron y clasificaron unidades económicas de acuerdo al tipo de actividad y el tamaño de la unidad acorde con el número de empleados que laboran allí. El muestreo realizado fue multietápico, y por racimos para calcular el tamaño del universo y para seleccionar una muestra de los trabajadores que conforman las unidades económicas seleccionadas en el primer muestreo.

De las unidades económicas elegidas de forma intencional en el primer muestreo, se obtuvieron datos de 95 de ellas, de las cuales solo consiguió que accedieran a participar 45. Como resultado se obtuvieron las respuestas de 352 empleados de estas organizaciones.

Procedimiento

De las unidades económicas seleccionadas, se acudió a 28 de ellas para elegir a los empleados al salir o llegar a sus trabajos, eligiendo uno de cada 3, y sólo se les entregó un cuestionario para llenar en papel, cuando se trataba de empleados contratados y remunerados, a quienes a su vez se pidió un consentimiento informado que leyeron y firmaron. El resto de los cuestionarios fue obtenido mediante correos electrónicos incluyendo el consentimiento informado.

Análisis de datos

Los análisis de datos muestran las medias y desviaciones típicas de la socialización organizacional y la SMPO (ver Tabla 1), así como sus respectivas dimensiones. Los puntajes de la muestra fueron evaluados mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (1.369; $p=0.043$), indicando que se puede mantener la hipótesis nula de normalidad. Los datos se analizaron mediante correlaciones de Pearson para determinar el nivel de relación entre factores de cada variable. De forma posterior se hicieron modelos de regresión (significativos con valores de p igual o menor a 0.05.) para cada componente de SMPO, con los dominios de la socialización organizacional.

Conflicto de interés

Los autores de esta investigación declaramos no tener ningún conflicto de interés a partir de compromisos con las organizaciones o nuestras propias posturas teóricas.

Aspectos éticos

Este estudio fue considerado sin riesgo “categoría uno”, debido a que no expone a los participantes a ningún riesgo laboral, psicosocial o físico. Se obtuvieron consentimientos informados previos a la aplicación del instrumento, en donde se explicaba a los participantes la finalidad de la investigación y se garantizaba su anonimato y confidencialidad de la información. Cabe mencionar que el protocolo de administración fue registrado y autorizado por el comité de ética de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad de Guadalajara, en donde, en donde se revisó y autorizó el objetivo del estudio y el formato de consentimiento informado, que detallaba los objetivos y el procedimiento del estudio.

Resultados

Participaron en el estudio 352 empleados de los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Guanajuato, Jalisco, Sonora, San Luis Potosí, Puebla, Veracruz y Ciudad de México y estaban distribuidos en diferentes áreas y niveles de sus empresas. El 52% de ellos laboraban como operativos, 21% analistas o especialistas, 13.4% supervisores, mientras que gerentes 8.5% y directores 5.1%. Un dato relevante de la población es que el 31.3% (109 participantes) mencionaron que tenía un empleo adicional, y el 49.4% posee una carrera profesional.

Los resultados exponen que los participantes de la muestra ($N=352$) tenían edades que se distribuyeron de la siguiente forma: a) el 29 % entre 18 y 26 años, b) el 22.4% entre 27 y 35 años c) los rangos de 36 a 45 años y de 46 a 60 años, el 24.7% y 20.5% respectivamente, y e) el 3.4%

tenía más de 60 años al momento del estudio. Respecto a la antigüedad laboral, el 19% de los participantes tenían menos de un año trabajando en la empresa, de 1 a 3 años el 23.9%, el 27% de 3 a 8 años de antigüedad, mientras que el 18.8% tenían entre 8 y 10 años en la organización, finalmente, el 11.4% estaban en el rango de 11 y 20 años. El 31.3% de los participantes mencionaron que sí tenían otro empleo. En la Tabla 1 se indican las medias y desviaciones típicas de la socialización organizacional, la SMPO, así como sus respectivos componentes.

Tabla 1
Socialización y Salud Mental Positiva (N = 352)

Fuente: Elaboración propia. Calderón, Pando y Aranda, 2018.

Como se observa en la Tabla 1, las medidas de tendencia central y de dispersión que explican la distribución de los valores, muestran que la media de la socialización organizacional en los participantes indica que los dominios de comprensión y entrenamiento tienen niveles más altos, con respecto al apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro. Finalmente, en los factores de salud mental positiva en el trabajo, el factor cognitivo y el socioafectivo, fueron los que obtuvieron las medias más altas, por encima de las dimensiones conductual y espiritual.

En la Tabla 2 se muestran las correlaciones r de Pearson entre los factores o componentes de la socialización organizacional y la SMPO. Los componentes de la socialización organizacional mostraron correlaciones positivas (.27, .37, .26, .37) de nivel medio con la SMPO. Las variables demográficas introducidas al estudio no correlacionaron con ninguna dimensión de la SMPO.

Tabla 2
Correlaciones Pearson entre los componentes de la socialización organizacional y del liderazgo auténtico con la SMPO

	Espiritual	Cognitivo	Conductual	Socioafectivo	SMPO
Socialización Organizacional	.39**	.23**	.38**	.43**	.40**
Comprensión	.27**	.19**	.35**	.33**	.32**
Perspectivas	.37**	.15**	.32**	.38**	.35**
Entrenamiento	.26**	.20**	.28**	.30**	.29**
Apoyo	.37**	.23**	.33**	.39**	.37**
Antigüedad	.017	-.043	-.024	-.057	-.027
Edad	.101	-.070	.007	-.084	-.007
Otro empleo	-.022	-.029	-.006	.002	-.015

Nota: * Sig < 0.05, ** Sig < 0.01 N=352

Fuente: Elaboración propia. Calderón, Pando y Aranda, 2018.

Con el fin de analizar en qué medida los factores de la socialización organizacional podrían ejercer un efecto sobre los componentes del compromiso organizacional de los trabajadores, se llevaron a cabo ocho modelos de análisis de regresión múltiple (dos para cada componente de la salud mental positiva), empleando los puntajes de cada uno como variable de criterio (variable dependiente), y como variables predictoras en cada caso a los factores de la socialización organizacional (socialización organizacional, entrenamiento, perspectivas de futuro, apoyo de los compañeros y comprensión) de la salud mental positiva. En el modelo de regresión se incluyeron las variables antigüedad, edad y tener otro empleo, debido a su importancia en anteriores investigaciones (Bravo, et al., 2001; Taormina, 1994; 1997; Bar-Haim, 2007) para explicar la socialización de los trabajadores. A continuación, en la Tabla 3 se mostrará la solución resultante en cada uno de los cuatro casos analizados, así como la influencia de la socialización organizacional en ellos.

Tabla 3

Análisis de regresión múltiple para SMPO Variable predictora Socialización Organizacional

Predictores	Dependientes	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Socialización Organizacional	Espiritual ^{Nota 1}	,36	,046	,39	7.96**
	Cognitivo ^{Nota 2}	,17	,038	,235	4.52**
	Conductual ^{Nota 3}	,29	,038	,386	7.83**
	Socioafectivo ^{Nota 4}	,086	,03	,17	3,04**
	Nota 1: R = .39, R ² = .15, R2correg = .15, ** Nota 2: R = .23, R ² = .05, R2correg = .04, ** Nota 3: R = .38, R ² = .14, R2correg = .14, ** Nota 4: R = .42, R ² = .18, R2correg = .17, ** (significancia del estadístico t) p < .01				

a. B=Coficiente de regresión no estandarizado.

b. EE=Error estándar de la estimación

c. Beta=Coficiente de regresión estandarizado

d. t= Estadístico t.

Fuente: Elaboración propia. Calderón, Pando y Aranda, 2018.

Influencia de la Socialización en la SMPO

La socialización organizacional tiene efectos en todas las dimensiones de la SMPO, la contribución a los dominios socioafectivo, espiritual y conductual es mayor que hacia el cognitivo. Sin embargo, la influencia de la socialización es mas importante en el factor espiritual y conductual de la SMPO.

Influencia de la Socialización en el dominio Espiritual

El apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro como factores de la socialización organizacional tuvieron

efectos, así como una contribución significativa en el dominio espiritual de la SMPO de los empleados evaluados (ver Tabla 4).

Influencia de la Socialización en el dominio Cognitivo

Los resultados del modelo de regresión (tabla 4), indicaron que los factores de socialización conocidos como apoyo de los compañeros y entrenamiento, tienen influencia en el componente cognitivo de la SMPO. La contribución de este modelo, es la menor de las soluciones resultantes.

Tabla 4

Análisis de regresión múltiple de Factores de Socialización en la SMPO

Predictores	Dependientes	B ^a	EE ^b	Beta ^c	T ^d
Apoyo de los compañeros	Componente Espiritual	.177	.045	.239	3.943
Perspectivas de Futuro	Nota: R = .41, R ² = .17, R2correg = .17, ** (significancia del estadístico t) p < .01	.156	.041	.228	3.770
Apoyo de los compañeros	Componente Cognitivo	.097	.035	.169	2.793**
Entrenamiento	Nota: R = .25, R ² = .06, R2correg = .06, ** (significancia del estadístico t) p < .01	.080	.040	.120	1.981**
Comprensión	Componente Conductual	.170	.043	.236	3.993
Apoyo de los compañeros	Nota: R = .38, R ² = .15, R2correg = .14, ** (significancia del estadístico t) p < .01.	.125	.036	.205	3.456
Apoyo de los compañeros	Componente Socioafectivo	.168	.039	.258	4.293
Perspectivas de Futuro	Nota: R = .43, R ² = .18, R2correg = .18, ** (significancia del estadístico t) p < .01	.136	.036	.225	3.742

a. B=Coficiente de regresión no estandarizado.

b. EE=Error estándar de la estimación

c. Beta=Coficiente de regresión estandarizado

d. t= Estadístico t.

Fuente: Elaboración propia. Calderón, Pando y Aranda, 2018.

Influencia de la Socialización en el dominio Conductual

Los datos resultantes del análisis de regresión (tabla 4) mostraron que, al introducir los factores de socialización y las variables demográficas, el componente conductual de la SMPO es influenciado por el apoyo de los compañeros y la comprensión funcional de la organización que tienen los trabajadores de una forma significativa.

Influencia de la Socialización en el dominio Socioafectivo

Al analizar los datos del análisis de regresión de los factores de socialización en el componente socioafectivo, se observó que el apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro tienen efectos sobre la SMPO de los participantes de la muestra (tabla 4).

Discusión

Los resultados de esta investigación muestran que la Salud Mental Positiva Ocupacional, tiene relaciones específicas y es influenciada de forma significativa por la socialización organizacional.

Es posible afirmar que se comprueba la hipótesis 1, ya que como se suponía desde el inicio de la investigación (Song, Chon, Ding & Gu, 2015), al desarrollar sentimientos de confianza hacia los compañeros, los empleados desarrollan mayor apertura para compartir información y la autoconfianza necesaria para desarrollar una identidad laboral propia y el empoderamiento en el trabajo (Kernis, 2003; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004).

Como complemento, la comprensión, el entrenamiento, el apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro, mostraron correlaciones con los factores espiritual, conductual y socioafectivo, lo cual es similar a lo explorado en la introducción, donde se plantea que los ambientes basados en el apoyo, son por una parte facilitadores del proceso de socialización, y a la vez, modelos de interacción social promovidos de forma positiva por los líderes (George, 1991; LePine, Erez & Johnson, 2002; O'Reilly & Chatman, 1986; Saks & Ashforth, 1997; Taormina, 2008). Para esta investigación, ello significa que el apoyo recibido por los compañeros (emocional e instrumental) es una parte importante de la SMPO, al convertirse en un recurso para afrontar al estrés cotidiano, y también para resolver las necesidades de aprendizaje que una persona enfrenta constantemente en su trabajo.

El factor cognitivo de la SMPO mantuvo relaciones más bajas, incluso con la dimensión conocida como comprensión funcional de la organización que es de carácter cognitivo. A diferencia de lo afirmado por varios autores (Jones, 1986; Wanous, 1980; Allee, 1997; Nonaka y Takeuchi & Umemoto, 1996; Danielson, 2004), quienes sostienen que la comprensión funcional sería facilitada por la socializa-

ción realizada por los líderes de la organización, sin embargo, la evidencia muestra que este factor y su influencia en las creencias de las personas sobre sí mismas, tienen relaciones con factores personales y no solamente con entender cómo funciona la organización y el estatus que se tiene en ella.

Los análisis de regresión múltiple, con relación a la salud mental positiva organizacional mostraron una contribución significativa de los componentes de la socialización organizacional. Es probable que al combinar la eficacia lograda al desarrollar competencias en la organización, con las ocasiones en que el trabajador recibió apoyo emocional o instrumental, este pueda optimizar su valoración de sí mismo en ese contexto, mejorando también su capacidad de empoderamiento en el trabajo, lo cual incrementa sus posibilidades de desarrollar un sentido propio del trabajo y de sí mismo, al igual como se suponía en la hipótesis 2. En suma, la socialización permite que se desarrollen relaciones intrapersonales e interpersonales en los individuos, así como la construcción de creencias, personas y opiniones respecto al contexto del trabajo. Además, se generan conductas productivas para el individuo y la sensación de trascendencia y sentido del trabajo, del que habla la salud mental positiva (Saks & Gruman, 2018).

En particular, con relación a la dimensión espiritual, en esta observó que este componente de la SMPO (caracterizado por la capacidad para comprender el sentido del trabajo y experimentar una sensación de trascendencia a través de este) recibe influencia del apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro. Estos resultados sugieren que los trabajadores que se han adaptado a la interacción social en la organización también consiguen recibir apoyo a través de sus relaciones. Se mejoran sus condiciones de estabilidad y posibilidades de obtener beneficios en el futuro, lo que hace posible el funcionamiento óptimo gracias a que la estabilidad conseguida, permite reducir la incertidumbre y los sentimientos de ansiedad.

Es congruente con lo encontrado por Taormina, (1994; 1997) y Taormina y Gao (2005), en donde se reportó que la socialización puede generar aceptación de los compañeros como efecto de haber mostrado competencias y comportamientos apropiados; además, conforme lo evidenciado por Autry y Daugherty (2003), Schmidt, (2010) y Taormina (1997), que sostienen que al recibir apoyo social de los compañeros, también se incrementa la satisfacción laboral y las posibilidades de recibir asesoría para desarrollar las propias fortalezas en el trabajo.

Al analizar la hipótesis 3 en donde se contrastaron los efectos de la socialización en el dominio conductual de la salud mental positiva en el trabajo, el apoyo de los compañeros y la comprensión funcional de la organización mostraron tener efectos positivos. Los análisis evidencian que los trabajadores que reciben apoyo de sus compañeros y han entendido como funciona la organización, tienen a su vez una mayor disposición a apoyar a otros, mayor compromiso organizacional y un comportamiento moral

que mejora su empoderamiento en el trabajo (Jones, 1991; Kim & Yun, 2015).

En la hipótesis 4, donde se afirmó que habría efectos importantes de la socialización organizacional en el componente cognitivo de la salud mental positiva en el trabajo, se encontraron efectos positivos, pero de un nivel menor; esta dimensión, se ve influenciada por el apoyo de los compañeros y el entrenamiento recibido. Es probable que la información, opiniones y creencias que tienen los trabajadores sobre el trabajo, más las condiciones de la organización, sean influenciados positivamente al recibir un entrenamiento valioso (Bartlett, 2001; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) para incrementar su productividad en el trabajo, además del apoyo brindado de sus compañeros al mostrar eficacia en sus tareas. (Bufquin, DiPietro, Orłowski & Partlow, 2017; Halbesleben & Wheeler, 2015), aunque es probable que los efectos más pronunciados en esta dimensión provengan de factores personal o culturales.

Ello evidencia que los trabajadores podrían desarrollar creencias positivas respecto a sí mismos y sobre el lugar en el que trabajan, al valorar de una forma positiva entornos laborales que resulten riesgosos o complicadas, siempre y cuando reciban una buena formación y el reconocimiento de sus compañeros. En suma, esto constituye una forma de bienestar laboral que puede ser promovida como parte de los procesos de gestión de las organizaciones (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey & Saks, 2015; Humphrey, Ashforth & Diefendorff, 2015).

La influencia del apoyo de los compañeros y de las perspectivas de futuro, evidencian nuevamente que los elementos de la socialización organizacional son relevantes en la salud mental positiva en el trabajo. Al combinarse la adhesión emocional y el apoyo percibido de los compañeros los trabajadores reducen la incertidumbre al haber conseguido comprender como funciona la organización; los trabajadores también desarrollan valoraciones positivas sobre sí mismos y experimentan emociones positivas relacionadas con el entorno, ellos es debido a que el apoyo emocional que se recibe de los compañeros facilita el trabajo, reduce el impacto del estrés en el trabajo, y crea en el trabajador sentimientos de autoeficacia y claridad en las posibilidades de recibir beneficios (Bufquin, DiPietro, Orłowski & Partlow, 2017; Fazio, Gong, Sims & Yurova, 2017).

Aunque se obtuvieron datos de trabajadores de diferentes estados de la república mexicana, su cantidad es limitada y no permite realizar generalizaciones a todos los trabajadores mexicanos. Sin embargo, los resultados de esta investigación demuestran que la socialización organizacional tiene una influencia moderada, pero amplia en la salud mental positiva ocupacional de los trabajadores investigados. A su vez, es un proceso basado en la interacción que se correlaciona con la salud mental positiva de los empleados, lo que crea una interacción recíproca positiva. Los alcances de esta investigación permiten establecer que de la socialización organizacional y la salud mental positiva ocupacional tienen relaciones biunívocas, y que

ambas variables se influyen mutuamente, mientras que la socialización, siendo un recurso organizacional aparece como influencia que puede desarrollarse y controlarse.

Esta investigación deja como líneas a seguir, si todos los tipos de socialización tienen iguales o mejores efectos en la salud mental positiva de los trabajadores, determinantes demográficos y económicos, así como la presencia de niveles de estrés laboral de determinados empleos.

Las implicaciones prácticas de los hallazgos indican que deben desarrollarse programas de socialización organizacional bien estructurados y que hagan énfasis en el impacto socioafectivo de los nuevos trabajadores; los procesos de recursos humanos en el futuro deben considerar insertar a través de la mentoría y el coaching, acciones que promuevan la continua socialización; así como utilizar los procesos de evaluación del desempeño, feedback, el diseño de objetivos de gestión, así como la creación de redes de trabajo interáreas, como vehículos de los elementos de socialización y favorecer el continuo intercambio de apoyo y aprendizaje entre las personas, para mantener el potencial de la organización en crecimiento y la salud mental en equilibrio.

Conclusiones

Esta investigación permite realizar tres afirmaciones. En primer lugar, que mientras más efectiva y oportuna sea la socialización, también lo será la salud mental de los miembros de la organización y esta a su vez facilitará el proceso de adaptación cultural y desarrollo de la productividad, debido a la clarificación del rol, el empoderamiento la implicación en las tareas.

En segundo término, el apoyo recibido por los compañeros es el principal factor para que las personas mejoren su salud mental, afronten mejor el estrés y desarrollen habilidades para clarificar su rol o conseguir mejores perspectivas para el futuro. De acuerdo con los hallazgos, las interacciones de la socialización son las que facilitan las relaciones interpersonales positivas, desarrollando creencias y opiniones favorables para la organización y las personas. Estas a su vez, promueven las conductas productivas y construyen a largo plazo una sensación de trascendencia personal.

Y tercero, las perspectivas de futuro conseguidas gracias a la socialización, sumadas al apoyo de los compañeros, permite que las personas desarrollen sentimientos y emociones positivas a raíz de la confianza y la disminución de la incertidumbre en el trabajo, lo que aumenta su predisposición a ser proactivos, mostrarse dispuestos a ayudar a otros, y en general, amplía sus posibilidades de empoderarse en el trabajo y desarrollar sus fortalezas.

Finalmente, entender la relación y efectos de socialización y salud mental positiva orienta a la investigación y a la gestión organizacional a la creación de ambientes organizacionales en donde predomine la confianza (Song, Chon, Ding & Gu, 2015), se facilite que los empleados se

adaptan a los constantes cambios que experimentan las organizaciones y comprendan la cultura de la organización (Danielson, 2004; Saks y Ashforth, 1997; Taormina, 2008).

En ese contexto, cuando las personas que forman parte de la organización han conseguido el apoyo de sus compañeros y entienden como funciona la cultura de la organización, desarrollan comportamientos productivos y mejor adaptados a la organización, mejorando su toma de decisiones y su capacidad de crecimiento dentro de la empresa.

Referencias

- Allen, T. D., McManus, S. E., & Russell, J. E. (1999). Newcomer socialization and stress: Formal peer relationships as a source of support. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 453-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1674>
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Salazar Estrada, J. G. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. *International review of industrial and organizational psychology*, 22, 1. <https://doi.org/10.1177%2F0149206308316059>
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016998>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Baker, W., & Dutton, J. E. (2007). Enabling positive social capital in organizations. Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation, 325345. https://www.researchgate.net/profile/Wayne_Baker2/publication/284466646_Enabling_positive_social_capital_in_organizations/links/57d1826f08ae0c0081e02550/Enabling-positive-social-capital-in-organizations.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human resource development quarterly*, 12(4), 335-352. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1001>
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., Callister, R. R., & Ferris, G. (1998). Research in personnel and human resource management.
- Bravo, M., Gómez-Jacinto, L., & Montalbán, F. M. (2004). Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17-33. <https://doi.org/10.1174/021347404322726535>
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International journal of cross cultural management*, 7(2), 203-217. <https://doi.org/10.1177%2F1470595807079860>
- Bufquin, D., DiPietro, R., Orłowski, M., & Partlow, C. (2017). The influence of restaurant co-workers' perceived warmth and competence on employees' turnover intentions: The mediating role of job attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 13-22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.008>
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 730. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Danielson, M. M. (2004). A theory of continuous socialization for organizational renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354-384. <https://doi.org/10.1177%2F1534484304271528>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86 (3), 499. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512-525. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*, 6(2), 309-318. DOI:10.2307/257888
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396-409. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/13665620410558297>
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of management*, 11(3), 39-53. <https://doi.org/10.1177%2F014920638501100304>
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), 673-679. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.021>

- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628-1650. <https://doi.org/10.1177%2F0149206312455246>
- Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 20-39. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00017-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00017-9)
- Henri, J. F. (2006). Organizational culture and performance measurement systems. *Accounting, organizations and society*, 31(1), 77-103. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.10.003>
- Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/11258-000>
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of management review*, 16(2), 366-395. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958>
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279. <https://doi.org/10.5465/256188>
- Wanous, J. P. (1980). *The Entry of Newcomers Into Organizations*. MICHIGAN STATE UNIV EAST LANSING DEPT OF PSYCHOLOGY. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a091383.pdf>
- Allee, V. (1997). 12 principles of knowledge management. *Training & Development*, 51(11), 71-74.
- Nonaka, L., Takeuchi, H., & Umemoto, K. (1996). A theory of organizational knowledge creation. *International Journal of Technology Management*, 11(7-8), 833-845. <https://doi.org/10.1504/IJTM.1996.025472>
- Danielson, M. M. (2004). A theory of continuous socialization for organizational renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354-384. <https://doi.org/10.1177%2F1534484304271528>
- Katz, R. (1983). Organizational stress and early socialization experiences. Massachusetts Institute of Technology.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological inquiry*, 14(1), 1-26. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401_01
- Kim, S. L., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: An interactional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0037834>
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599-624. <https://doi.org/10.1111/joop.12065>
- Lluch Canut, M. (2000). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/42359>
- Lluch, M. T. (2002). Evaluación empírica de un modelo conceptual de salud mental positiva. *Salud Mental*, 25(4). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2002/sam024e.pdf>
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly*, 226-251. [http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/Socialisation%20Organisationnelle/Louis%20\(1980\).pdf](http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/Socialisation%20Organisationnelle/Louis%20(1980).pdf)
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*, 18(3), 219-236. <https://doi.org/10.1108/0885862031047313>
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117. <http://dx.doi.org/10.1016/j.smr.2009.04.006>
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. A. L., Moreno, M. P., & Cabrera, F. J. P. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Major, D. A., Kozlowski, S. W., Chao, G. T., & Gardner, P. D. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors. *Journal of applied psychology*, 80(3), 418. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.80.3.418>
- McKinnon, J. L., Harrison, G. L., Chow, C. W., & Wu, A. (2003). Organizational culture: Association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International journal of business studies*, 11(1), 25. https://www.researchgate.net/profile/Chee_Chow/publication/266469757_Organizational_Culture_Association_with_Commitment_Job_Satisfaction_Propensity_to_Remain_and_Information_Sharing_in_Taiwan/links/54b3dcfa0cf26833efcfd83c/Organizational-Culture-Association-with-Commitment-Job-Satisfaction-Propensity-to-Remain-and-Information-Sharing-in-Taiwan.pdf
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 376-383. <https://doi.org/10.1177%2F002224378802500405>
- Mitus, J. S. (2006). Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72(2).
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of organizational behavior*, 12(6), 543-554. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.4030120607>
- OCDE. (2018). Apertura de la sesión: "México Competitivo: Retos y Oportunidades", recuperado de <http://www.oecd.org/economy/competitive-mexico-challenges-and-opportunities-mexicomarch-2018-sp.htm>

- Pando, M. Salud mental positiva. In: PANDO, M. et al. Euge-
nesia laboral: salud mental positiva en el trabajo. Cali:
Universidad Libre Seccional Cali, 2012. p. 15-30.
- Pando-Moreno, M., & Salazar-Estrada, J. G. (2007). Calidad
de vida en el trabajo y la salud mental positiva. Evalua-
ción e intervención psicosocial. Mollet del Vallès, Barce-
lona: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada-
AEPA, 81-109.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.
V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction,
and turnover among psychiatric technicians. *Journal of
applied psychology*, 59(5), 603. [https://psycnet.apa.org/
doi/10.1037/h0037335](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037335)
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effec-
tiveness criteria: Towards a competing values approach
to organizational analysis. *Management science*, 29(3),
363-377. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explora-
tions on the meaning of psychological well-being. *Jour-
nal of personality and social psychology*, 57(6), 1069. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Saks, A. M. (1996). The Relationship Between the Amount
and Helpfulness of Entry Training and Work Out-
comes. *Human Relations*, 49(4), 429-451. [https://doi.or-
g/10.1177%2F001872679604900402](https://doi.org/10.1177%2F001872679604900402)
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational sociali-
zation: Making sense of the past and present as a prolo-
gue for the future. *Journal of vocational Behavior*, 51(2),
234-279. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socia-
lization and positive organizational behaviour: Implica-
tions for theory, research, and practice. *Canadian Jour-
nal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des
Sciences de l'Administration*, 28(1), 14-26. [https://doi.
org/10.1002/cjas.169](https://doi.org/10.1002/cjas.169)
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources
theory and newcomers' work engagement: a new pa-
thway to newcomer socialization. *Career Development
International*, 23(1), 12-32. [https://doi.org/10.1108/CDI-
12-2016-0214](https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0214)
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., &
Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational
leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-
304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>
- Schmidt, S. W. (2010). The relationship between job training
and job satisfaction: A review of literature. *International
Journal of Adult Vocational Education and Technology
(Ijvet)*, 1(2), 19-28.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture
and person-organization fit on organizational commit-
ment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Or-
ganization Development Journal*, 25(7), 592-599. [https://
doi.org/10.1108/01437730410561477](https://doi.org/10.1108/01437730410561477)
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of orga-
nizational socialization tactics on newcomer job satisfac-
tion and engagement: Core self-evaluations as mode-
rators. *International Journal of Hospitality Management*,
46, 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.02.006>
- Taormina, G. R., & Gao, J. (2005). Effects of Organizational
Socialization on Work Enthusiasm in Two Chinese Cultu-
res. In 65th Annual Meeting of the Academy of Manage-
ment, Honolulu, USA. Recuperado de [http://umir.umac.
mo/jspui/bitstream/123456789/15713/1/10492_Taormi-
na](http://umir.umac.mo/jspui/bitstream/123456789/15713/1/10492_Taormina) (Vol. 20, p. 26).
- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inven-
tory. *International journal of selection and assessment*,
2(3), 133-145. [https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.
tb00134.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00134.x)
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A mul-
tidomain, continuous process model. *International Jour-
nal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47. Taormina,
R. J. (2004). Convergent validation of two measures of
organizational socialization. *The International Journal of
Human Resource Management*, 15(1), 76-94. [https://
doi.org/10.1111/1468-2389.00043](https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043)
- Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabi-
lities and organizational agility: Risk, uncertainty, and
strategy in the innovation economy. *California Manage-
ment Review*, 58(4), 13-35. [https://doi.org/10.1525%-
2Fcmr.2016.58.4.13](https://doi.org/10.1525%2Fcmr.2016.58.4.13)
- Tierney, P., Bauer, T. N., & Potter, R. E. (2002). Extra-Role
Behavior among Mexican Employees: The Impact of
LMX, Group Acceptance, and Job Attitudes. *Internatio-
nal Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 292-
303. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00219>
- Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture: The fo-
cus questionnaire. *European Journal of Work and Or-
ganizational Psychology*, 8(4), 551-568. [https://doi.
org/10.1080/135943299398168](https://doi.org/10.1080/135943299398168)
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2008). Salud mental positiva: del
síntoma al bienestar. *Psicología positiva aplicada*, 17-39.
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Ro-
dríguez, C., Preciado-Serrano, M. D. L., Orozco-Solís,
M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L.
(2017). Occupational Positive Mental Health: proposal
of a theoretical model for the positive approach of men-
tal health at work. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584-595.
<http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cul-
tural match. *Training & Development Journal*.
- Wanous, J. P. (1992). Organizational entry: Recruitment,
selection, orientation, and socialization of newcomers.
Prentice Hall.
- Zak, P. (2011). Paul Zak: Trust, Morality--and Oxytocin. TED.
- Zak, P. J. (2011). The physiology of moral sentiments. *Jour-
nal of Economic Behavior & Organization*, 77(1), 53-65.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2009.11.009>
- Zak, P. J. (2017). The neuroscience of trust. *Harvard Busi-
ness Review*, January-February, 84-90. [https://www.
emcleaders.com/wp-content/uploads/2017/03/hbr-neu-
roscience-of-trust.pdf](https://www.emcleaders.com/wp-content/uploads/2017/03/hbr-neuroscience-of-trust.pdf)