



El Colegio de Chihuahua

Impacto de las patologías organizacionales y la satisfacción laboral
sobre el comportamiento organizacional en la industria
metalmecánica de Ciudad Juárez

Tesis presentada por

Nancy Marely Escobedo González

Para cumplir con los requisitos parciales para obtener el grado de

DOCTOR(A) EN INVESTIGACIÓN

Director de tesis

Dra. Blanca Lidia Márquez

Comité de tesis

Dr. Luis Álvaro Moreno Espinoza

Dr. Ernesto Lagarda Leyva

Pendiente

Ciudad Juárez, Chihuahua, noviembre, 2020

Planteamiento del problema

Las ciencias de la ingeniería han sido unas de las principales ramas que se han enfocado en el estudio para mejorar las distintas áreas que conforman las organizaciones industriales, desarrollando diferentes metodologías de diagnóstico, e intentando evaluar la efectividad de las mismas en sus diversas áreas y procesos. Los diagnósticos pueden ser internos, externos, de calidad, contables, de finanzas, de ventas, del corporativo, recursos humanos, entre otros. Un diagnóstico prevé un proceso, dicho proceso implica la colaboración entre los miembros de la organización y la entidad evaluadora, para recabar información pertinente, analizarla e identificar un conjunto de variables que permitan establecer conclusiones sobre el estado que tiene la organización. Así mismo, Velázquez (2008) menciona que un diagnóstico permite elaborar un pronóstico y un plan estratégico para remediar un problema, aprovechar una oportunidad, organizar y administrar el programa de acción, aprovechar los recursos y la logística, prever acciones de desarrollo, integración, promoción y mejoras.

Fernández, Urarte y Alcaide (2008) consideran que en el ámbito organizacional existen cinco aspectos que deben ser atendidos de forma separada, pues en cada uno de ellos suelen presentarse imperfecciones o patologías diferenciadas, siendo los siguientes: el entorno en que se inscribe la organización, la estructura organizativa, los colaboradores o el personal que la integra, así como uno mismo, en tanto que sea parte de la organización, y la información que circula alrededor.

Con el fin de entender el comportamiento que tienen las organizaciones industriales a raíz de sus problemáticas, se ha utilizado la metáfora para indicar que estas al igual que los seres humanos sufren enfermedades y presentan síntomas que las clasifican en diversas patologías. Monroy (1989) menciona que una organización frecuentemente se ha semejado al cuerpo humano principalmente con el estudio de su anatomía y fisiología, utilizando la frase, la organización como un cuerpo humano también puede enfermarse. Al respecto Fernández et al. (2008) indican que al igual que los seres humanos, las organizaciones nacen y mueren, por lo que la gestión empresarial no consiste en proveerlas de una inmortalidad imposible, sino en mejorar su calidad de vida y prolongar su existencia

mientras sea posible. Por lo tanto; conforme a Monroy (1989) igual que para el cuerpo humano, parece necesario contar con un conjunto de estándares para determinar lo que es normal para las organizaciones. La patología organizacional podría establecer estos estándares.

Scott (1992) considera que una organización es una estructura social creada por individuos para apoyar la búsqueda colaboradora de objetivos específicos y según Monroy (1989) una patología es el estudio de las enfermedades, por lo tanto podría indicarse que una patología organizacional es aquella situación o circunstancia que presenta la organización o alguna de sus áreas y que dificulta o impide lograr los objetivos establecidos y resultados esperados, así como un óptimo desarrollo o incluso su supervivencia.

En este estudio se considera el término patología como el estudio de las situaciones que presenta la organización dificultando o impidiendo la supervivencia organizacional, la optimización de sus recursos o un mejor desarrollo.

Las patologías pueden no ser conocidas por todos los empleados, sin embargo, sus síntomas sí son percibidos en distinta magnitud por todos. Es decir, no toda la información de la situación en la que se encuentra la organización es divulgada a los distintos niveles jerárquicos de la organización, esto es debido a que existen filtros que permean el tipo de información que se va a transmitir hacia los niveles jerárquicos más bajos. Sin embargo, la experiencia del trabajador dentro de la organización le permite tener un conocimiento pragmático de las situaciones que se presentan en la misma, las percibe por medio del trato de los directivos y mandos medios, del ambiente laboral, de las instalaciones de la empresa, del diseño de los procesos de producción, de los suministros de herramienta y equipo, de los servicios adicionales como son comida, transporte, servicio médico, actividades recreativas y de salud, entre otros, además de sufrir las consecuencias de las decisiones y estrategias planteadas por la dirección.

Existe también la preocupación por el bienestar de los empleados que se refleja en las estrategias dirigidas hacia su salud laboral, tales como las estaciones ergonómicas, modificación con base a estaciones de trabajo, revisiones médicas, entre otros. Esto se analiza a través de la medición de satisfacción laboral (SL), la cual conforme a Melia y Peiró (1989) consiste en una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la

consideración de la experiencia del hombre en el trabajo y ha sido revisada a través de los años por distintos investigadores. Dentro de la gama de diagnósticos de los que dispone la organización existen también los de SL, que se utilizan para conocer cómo se sienten los empleados de la organización respecto a su trabajo y las cuestiones relacionadas con éste, como el trato con el supervisor, el salario, prestaciones, ambiente laboral, relaciones con los compañeros, comunicación, etc.; algunos de los más utilizados en las investigaciones son el Minnesota Satisfaction Questionnaire, la Escala General de Satisfacción laboral, Occupational Stress Indicator y Job Descriptive Index, sin embargo, estos diagnósticos únicamente arrojan resultados respecto a los sentimientos o percepciones que tiene el empleado hacia a su trabajo y las situaciones relacionadas al mismo, pero no logran determinar si los empleados conocen la condición o problemática que puede estar aquejando a la organización o incluso si pueden llegar a verse afectados por dicha situación.

Por lo tanto, el propósito de la investigación es conocer el impacto de las patologías organizacionales, así como la satisfacción laboral sobre el comportamiento organizacional, identificándolo a través de los empleados de la industria metalmecánica.

Justificación

Existe información sobre las patologías y los síntomas que pueden presentar las organizaciones, con lo cual es posible visualizar la situación en la que se encuentran, así como una variedad de diagnósticos de satisfacción laboral que permiten conocer los sentimientos y percepciones que tiene el empleado respecto a su trabajo o los aspectos relacionados al mismo; pero no se ha localizado la literatura que vincule a ambos conceptos, en donde se permita relacionar los indicadores de satisfacción laboral con las patologías organizacionales, proporcionando una visión integral en la cual se pueda conocer

la situación de la organización, la satisfacción del empleado y sobre todo el impacto que tienen ambos aspectos sobre el comportamiento organizacional.

Uno de los principales instrumentos de medición de la satisfacción laboral es el Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ que como explican Hancer y George (2003) en su forma extensa consta de 100 reactivos con 20 facetas distintas a las cuales corresponden cinco reactivos por cada una; la forma corta consiste en 20 reactivos con un reactivo por faceta, en donde seis de las 20 preguntas son usadas para medir la satisfacción extrínseca, y 12 preguntas son usadas para medir satisfacción intrínseca. Los dos reactivos restantes son incluidos para medir la satisfacción laboral de forma general. De igual forma, su enfoque es únicamente hacia los empleados, por lo que sus resultados quedan totalmente ajenos a la situación que pueda presentar la organización en la cual se está realizando el estudio, desconociendo si esta situación pudiera verse reflejada de alguna manera en los resultados que se obtuvieron del cuestionario.

Al igual que el Minnesota Satisfaction Questionnaire existen otros instrumentos de medición de la satisfacción laboral que pueden brindar un panorama sobre la percepción que tiene el empleado de todo lo que esté relacionado con su trabajo y del trabajo mismo, pero ninguno de estos instrumentos permitirá ver más allá de dicha percepción.

Se tienen estudios sobre las organizaciones que proporcionan información respecto a la situación en la que se encuentra, a través de los cuales puede considerarse sana o enferma si es que padece alguna patología, pero estos estudios no permiten visualizar la situación de los empleados, así como tampoco determinar las causas por las que toman decisiones sobre abandonar o continuar con su trabajo.

Por lo anterior, se considera relevante el estudio del impacto que producen las patologías organizacionales y los indicadores de satisfacción laboral sobre el comportamiento organizacional identificado a través de los empleados.

Objetivo general

Analizar el impacto que tienen las patologías organizacionales y la satisfacción laboral sobre el comportamiento organizacional identificado a través de los empleados de la industria metalmecánica de Ciudad Juárez.

Objetivos específicos

Identificar las patologías organizacionales que tienen un mayor impacto sobre el comportamiento organizacional en la industria metalmecánica de Ciudad Juárez.

Definir los principales indicadores de satisfacción laboral que tienen impacto en el comportamiento organizacional de la industria metalmecánica de Ciudad Juárez.

Examinar la relación que existe entre los indicadores de satisfacción laboral y las patologías organizacionales dentro de la industria metalmecánica en Ciudad Juárez.

Preguntas de investigación

¿Qué impacto tienen las patologías organizacionales en conjunto con la satisfacción laboral sobre el comportamiento organizacional?

¿Cuáles patologías organizacionales tienen un mayor impacto sobre el comportamiento organizacional en la industria metalmecánica de Ciudad Juárez?

¿Cuáles son los principales indicadores de satisfacción laboral que tienen impacto en el comportamiento organizacional de la industria metalmecánica de Ciudad Juárez?

¿Qué relación existe entre los indicadores de satisfacción laboral y las patologías organizacionales dentro de la industria metalmecánica en Ciudad Juárez?

Marco teórico

Satisfacción Laboral

Munch y García (2005) indicaron que las reacciones negativas de los trabajadores frente al taylorismo y los resultados mediocres en su aplicación, así como los principios para la selección científica de los trabajadores, generaron el desarrollo de la Psicología Industrial con lo cual nació la escuela del Comportamiento Humano, conocida también como la escuela de las Relaciones Humanas, misma que otorgó mayor importancia al hombre, al hacer de su conducta de éste el punto focal de la acción administrativa, y destacando de ésta escuela las siguientes aportaciones:

Los factores que influyen para elevar la moral de los trabajadores son aspectos de tipo afectivo y social, tales como el reconocimiento, el ser escuchados por la gerencia, el formar parte del grupo de trabajo, etcétera. El tipo de supervisión es vital para la eficiencia, así como la solidaridad y la cohesión son de suma importancia para el desempeño del individuo en su trabajo. Este enfoque trata de desarrollar un concepto más humano de la naturaleza de la administración. El punto de vista del hombre máquina de la ingeniería, es sustituido por el del hombre que merece un trato de justicia y dignidad. Demuestra la necesidad de mejorar las relaciones humanas a través de la aplicación de las ciencias de la conducta a la administración, especialmente la psicología. Su objetivo primordial es comprender y lograr los mejores esfuerzos del trabajador, a través de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y de grupo, valiéndose para ello de estudios sobre motivación, participación, grupos, etcétera (p.207).

Al respecto, Shafritz y Steven (1996) mencionaron que la creatividad organizacional, la flexibilidad y prosperidad fluyen naturalmente en el crecimiento y desarrollo de los empleados, y con base a esta perspectiva, se establecen cuatro supuestos:

- a) Las organizaciones existen para atender las necesidades humanas.
- b) Las organizaciones y las personas se necesitan mutuamente.
- c) Cuando el ajuste entre el individuo y la organización es pobre uno o ambos sufrirán.
- d) Un buen ajuste entre el individuo y la organización beneficia a ambos.

Así mismo comentan que con la teoría humanista se inician los procesos laborales con influencias directas de otras disciplinas y la aplicación en las organizaciones industriales, en donde, se analiza a la organización como algo independiente de los individuos que

trabajan para ella, y a su vez, como un ente autosuficiente; ya se visualiza que ambos necesitan uno del otro, que requieren de sus aportes para un óptimo desarrollo y no se puede considerar que no haya un vínculo entre ellos (organización-individuo). Por lo tanto, hoy en día se comprende que la organización influye en el comportamiento humano de la misma manera que el comportamiento modela la organización.

Dentro de las teorías humanistas se ubican una serie de autores, los más relevantes son: Abraham Maslow, Douglas Mc Gregor, Taylor H. Cox Jr. y Frederick Hezberg, ver Tabla #.

Tabla #. Teóricos Humanistas

Autor	Trabajo de investigación
Abraham H. Maslow	Postuló la teoría de jerarquía de necesidades en donde propone que en cada ser humano se encuentra un ordenamiento de cinco necesidades y las representa en una pirámide: Fisiológicas De seguridad. Sociales De estima Autorrealización
Douglas Mc Gregor	Postuló las Teorías X y Y. Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados. De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas de los gerentes son: -A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre tratan de evitarlo. -Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas. -Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan. -Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones. Como contraste con estas ideas negativas, señaló cuatro premisas que llamó teoría Y: -Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar. -Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos. -La persona común puede aprender a aceptar y aun a solicitar responsabilidades.. -La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.
Taylor H. Cox Jr.	Postula la Teoría del Conflicto intergrupal en la cual define que un conflicto que se da frecuentemente es el intergrupal debido a que dentro de un grupo se tiene la interacción constante de los individuos que lo conforman y cada uno de estos individuos tiene una identidad cultural e intereses distintos. La diversidad en muchas situaciones es un hecho y no una opción y ya que sus beneficios son mayores que sus costos, el manejo de los conflictos entre grupos es un desafío para las organizaciones.
Frederick Hezberg.	La Teoría de los Dos Factores, también llamada teoría de la motivación e higiene determinó que hay dos tipos de factores relacionados con la satisfacción de los empleados, factores intrínsecos y factores extrínsecos; que los factores intrínsecos como el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones, están relacionados con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos como el salario y las prestaciones están más relacionados con la insatisfacción laboral, enfatizando que la satisfacción e insatisfacción no se refieren del todo al mismo aspecto ya que una persona puede generar satisfacción en otra sin embargo no le puede generar de manera directa insatisfacción, solamente puede realizar acciones que como consecuencia generen la insatisfacción del individuo.
Robert Owen	Se refirió a los trabajadores como máquinas vitales, compartió su importancia y naturaleza con la de las máquinas inanimadas de la fábrica. Afirmó que generalmente se entendía la necesidad de mantener al grupo mecánico en buen estado, ya que este se pagaba a sí mismo; pero postuló que sí a las máquinas inanimadas se les daba atención, con mayor razón debiera proporcionársele, también, a las máquinas vitales. Instó a sus contemporáneos a preocuparse por el bienestar social de sus empleados tanto en la comunidad como en el trabajo. Demostró que si las necesidades sociales y personales de los trabajadores eran atendidas, los costos que implican serían devueltos con creces.

Fuente. Elaboración propia basada Robbins (2004); Shafritz and Steven (1996) y Munch y García (2005).

Los aportes sobre la satisfacción laboral buscan tener diagnósticos que reflejen las condiciones de los empleados dentro sus áreas laborales por ejemplo Taylor en 1911 relaciona la satisfacción laboral con cuestiones tangibles como el salario y las recompensas, en esta época se consideraba que la satisfacción laboral dependía de que el empleado se sintiera satisfecho con su salario y las recompensas adicionales que recibía. Posteriormente Hoppock en 1935 empezó a relacionar la SL con el nivel de adaptación que los empleados lograban con su lugar y condiciones de trabajo suponiendo que entre mejor adaptado estuviera un empleado, su SL sería mayor; así como también consideró que el nivel socioeconómico y la preparación académica eran dos variables que estaban directamente relacionadas con la SL de los empleados. Para 1968, Ivancevich y Donnelly comienzan a definir la SL como un punto de vista, una percepción o sentimiento hacia el trabajo o aquellas cuestiones relacionadas al mismo, concepción que permaneció por un tiempo solo con pequeñas variaciones.

En 1969 las ideas de Smith et al, definían la SL como un estado emocional positivo respecto al trabajo, esta postura fue mantenida a través de los años hasta el 2002. Otro aspecto que era relacionado con la satisfacción laboral en ésta época era la experiencia laboral que adquirirían los empleados, relacionándola con la satisfacción que podían llegar a sentir respecto a su trabajo (Locke, 1976; Kolb, 1977; Aldag y Brief, 1978; San Sebastián, Asua. Aregí y Torres, 1992). En 1980 Katzell propone una nueva idea sobre la SL como una valoración por el trabajo, dependiendo de la situación de cada empleado, sus necesidades, la dificultad de conseguirlo, la posibilidad de conseguir un mejor empleo, entre otros, esta idea no tuvo gran aceptación ya que fue hasta 1999 que Vecino la retoma y no vuelve a considerarse como tal. En 1990 Muñoz retoma la idea que la SL depende de que el salario pueda cubrir las necesidades del empleado, éste sienta que es adecuado, así como las recompensas adicionales que reciba. Aproximadamente en 1993 surge la concepción de la SL como un factor de bienestar en el trabajo por Boada y Tous, idea aislada que no volvió a mencionarse por ninguno de los investigadores de la SL.

En 2002 Sarella y Paravic relacionaban la SL con el cumplimiento de los valores personales considerando que en el puesto de trabajo se les permita cumplir con aquellos valores que

sean importantes para ellos. En este mismo año, Bonett (2002) propone que la SL es la forma de operacionalizar la felicidad a través del trabajo y se considera como uno de los objetivos principales de la organización.

Con el paso del tiempo los estudios de satisfacción laboral se han ido relacionando con diferentes aspectos, a continuación, se muestran algunos de los primeros estudios del tema, ver Tabla #.

Tabla 7. Primeros estudios de satisfacción laboral

Autores	Trabajo de investigación
Staw y Ross (1971)	Estudio en el que se empleó un solo ítem de medición de la satisfacción con el trabajo, tomado de la Encuesta Nacional Longitudinal de Trabajadores Varones Maduros para examinar la estabilidad de tal medición a través del tiempo, comparando las respuestas correspondientes a 1966, 1969 y 1971.
Staw, Bell y Clausen (1986)	Investigación basada en datos de Berkeley donde concluyeron que la personalidad pronosticaba la satisfacción con el trabajo y que este resultado se sostenía incluso cuando la situación socioeconómica de los individuos se controlaba estadísticamente.
Gerhart (1987)	Respondió al estudio de Staw y Ross utilizando una muestra de trabajadores más jóvenes. Intento controlar las diferencias en las características del puesto. Concluyó que aunque había efectos considerables de las características del puesto en las actitudes hacia el trabajo, la importancia estadística de la estabilidad a través del tiempo de la satisfacción con el trabajo era constante.
Gutek y Winter	Observaron que había tres evaluaciones de la satisfacción con el trabajo: 1. la calificación de ésta característica en una época anterior, posiblemente cuando la persona se encontraba en una situación diferente, a la que denominaron pre; 2. La que se otorga en el momento presente, llamada post, y 3.
Newton y Keenan (1984)	Realizaron un estudio con ingenieros británicos midiendo la satisfacción con los cursos cuando todavía estudiaban en 1980 y posteriormente la satisfacción con el trabajo en 1982 y 1984, encontrando una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción con el trabajo medida a dos años de distancia.

Fuente: Elaboración propia basada en Pfeffer (1997).

Comportamiento organizacional

Robbins (2004) consideró el comportamiento organizacional (CO) como un campo de estudio en que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones; permite profundizar en el conocimiento de cómo se comportan las organizaciones, cómo evolucionan y qué papel juega su desempeño en la sociedad. Posteriormente Hellriegel y Slocum en 2009 lo definieron como el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones. Perou (2000) indica que cualquier teoría debe preocuparse

por el nacimiento, desarrollo y muerte de las organizaciones. Además, establece que el funcionamiento de las organizaciones y sus dinámicas internas pueden ser mejorados por los diversos grupos.

Para el conocimiento de las organizaciones es importante partir del concepto de organización. Munch y García (2005) mencionan que se tienen tres acepciones distintas. Una etimológica, que proviene del griego *órganon* que significa instrumento; otra que se refiere a la organización como una entidad o grupo de personas, empresas, instituciones, organismos, entre otras; y otra más, que se refiere a la organización como un proceso.

La organización como grupo de personas se refiere a la organización social, la cual conforme a Firth (1951) citado por Bock (1977) se entiende como el orden sistemático de las relaciones sociales por medio de actos de elección y decisión; en el aspecto de la organización se encuentra el principio del cambio o la variación, al permitir la evaluación de las situaciones y la entrada de la elección individual. Así mismo para Etzioni (1979) las organizaciones son unidades sociales deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos, caracterizadas por: 1) la división del trabajo, del poder y de las responsabilidades de la comunicación, divisiones que no son obra de la casualidad ni obedecen a un esquema tradicional, sino que han sido deliberadamente planeadas para favorecer la realización de fines específicos; 2) la presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concertados de la organización y los dirigen hacia sus fines; estos centros de poder, además, revisan continuamente la actuación de la organización y remodelan su estructura, para aumentar su eficiencia; 3) sustitución de personal; es decir: que las personas que no satisfacen pueden ser depuestas y sus tareas asignadas a otras. La organización puede también combinar a su personal mediante el traslado y la promoción. Dávila (2001) la considera como un ente social creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales; y Vargas y Guillen (2004) la conceptualizan como un lugar social creado artificialmente en el que las personas comparten creencias y valores que dan sentido a su quehacer cotidiano en función de los demás.

Finalmente, la organización vista como proceso administrativo fue definido en un inicio por Fayol (1916) citado en Chiavenato (2000) como una etapa que proporciona todas las cosas

útiles al funcionamiento de la empresa y puede ser dividida en organización material y organización social, a su vez construye una estructura dual material y humana para conseguir los objetivos generales, asimismo analiza y estudia cada uno de los niveles jerárquicos, su función y su método de trabajo.

A medida que las sociedades se industrializan, las organizaciones se hacen más complejas y causan un impacto grande y duradero en la existencia y en la calidad de vida de los individuos. Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones, las cuales determinan que los individuos dependan cada vez más de las actividades en grupo, no importa que objetivos personales persigan. Pfeffer (1997) hace un análisis sobre las diversas formas en que se concibe a la organización, en donde menciona que Scott (1992) define que la mayoría de los analistas conciben a las organizaciones como estructuras sociales creadas por individuos para apoyar la búsqueda colaboradora de objetivos específicos. Para Donalson, (1995), las organizaciones se crean y se sostienen de diversas formas, con el fin de alcanzar ciertos objetivos. Así mismo, Donalson en conjunto con Salancik (1978), documentaron que la visión orientada a las metas o instrumental de las organizaciones implica que éstas son conjuntos de esfuerzos individuales que se coordinan para conseguir cosas que no podrían lograrse mediante los actos individuales por sí solos.

Para el análisis de las organizaciones y sus diversas formas existe una gran variedad de enfoques y perspectivas. Pfeffer (1997), establece cinco modelos de abordaje que se han realizado para comprender los diversos comportamientos de los individuos y de las mismas organizaciones, los cuales van desde intereses económicos individualistas y colectivos, hasta los grados de compromisos, percepción y concepción, ver Tabla 1. Así mismo La División de Comportamiento de la Academy of Management identifica los temas principales para su estudio, ver Tabla 2.

Tabla 1. Modelos de comportamiento organizacional

Nombre	Temáticas / Características
Modelos económicos de	a. Eficiencia

comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> b. Actos individuales, intereses personales c. Equilibrio de los sistemas
Modelo social de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Contexto social b. Relaciones sociales c. Situaciones d. Redes e. Dependencia recursos f. Institucionalismo
Modelo de racionalidad retrospectiva de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Proceso cognoscitivo (fríos) autopercepción. b. Procesos psicológicos (calientes) compromiso y auto justificación.
Modelo moral de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Los individual buscan la moralidad, los individuos se encuentran entre el placer y la moral. b. Los individuos buscan el medio y los fines. Se seleccionan con base a sus valores y emociones. c. La suposición neoclásica de la supremacía del individuo se modifica para explicar que las colectividades sociales, incluidas las organizaciones, las comunidades vecinales, étnicas son unidades importantes.
Modelo cognoscitivo o interpretativo de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> a. Procesos de percepción y comprensión

Fuente: Cinco modelos de comportamiento de Pfeffer (1997).

Principales temas de Comportamiento organizacional	
Características del individuo	Creencias, valores y personalidad.
Procesos del individuo	Percepción, motivación, toma de decisiones, juicio, compromiso y control.
Características del grupo	Tamaño, composición y propiedades estructurales.
Procesos del grupo	Toma de decisiones y liderazgo
Procesos y prácticas de la organización	Establecimiento de metas, evaluación, retroalimentación, recompensas, desempeño, rotación, ausentismo y estrés.

Fuente: Elaboración propia basada en Hellriegel y Slocum, 2009.

Metáfora organizacional

El presente capítulo tiene como finalidad revisar la forma en que se ha utilizado la metáfora para obtener mejores y más precisas explicaciones tanto de fenómenos como de acontecimientos y situaciones, dichos usos se han dado en diversas áreas y disciplinas pero dada la naturaleza de la investigación que se realizó, se enfocará en el estudio de las organizaciones y la administración.

Respecto a la comprensión de todo aquello referente a las organizaciones, Amaya (1991), indicó que la metáfora es aquella que mantiene dos sentidos de cosas diferentes simultáneamente activas en el seno de la palabra o de una expresión simple, cuya significación es la resultante de su interacción. Renton (1990) consideró que la metáfora se usa a menudo porque puede transmitir un significado particular mucho más preciso que otras palabras. Así mismo, Carrillo (2003) aportó que el estudio de las organizaciones como centro de la investigación de la teoría administrativa se nutre de conceptos, instrumentos e incluso de ciencias hermanas para su desarrollo y para facilitar su entendimiento, aprovechando nuevas formas de comunicación e instrumentos alternativos y por su parte, Morgan (1997) afirmó que todas las teorías de la organización y administración están basadas en metáforas que permiten ver, entender y gestionar organizaciones en distintas formas.

Incluso, como refieren Rocha, Cobo y Vanti (2013) en todos los aspectos de la vida cotidiana se define la realidad de un individuo en términos de metáforas, para proceder a la toma de decisiones sobre la base de la misma. Las imágenes y metáforas no son solo construcciones interpretativas o formas de ver, sino que también proporcionan un marco para la acción. Su uso proporciona ideas que a menudo permiten actuar de manera anticipada, sacar conclusiones, establecer objetivos; permitiendo conocer en el ámbito de las organizaciones sus limitaciones, la generación de conocimiento e información valiosa. Para Woodside (2018) las metáforas son un medio para obtener más información sobre la actividad humana y el mundo y, a través de ellas se crea un mecanismo para permitir que los individuos comprendan conceptos abstractos.

Enfocándose más específicamente al área dentro de la cual se está investigando, Barba y Solís (2009) mencionan que la metáfora es usada para abordar los problemas organizacionales que resultan del desarrollo industrial y su permanente confrontación con la realidad, como es el caso de la Física, la Mecánica y la Matemática, que tuvieron cambios profundos durante el siglo XVII propiciando avances importantes, como consecuencia de ello se logra una nueva interpretación del hombre y de la sociedad humana, estableciendo dos etapas para su mayor comprensión:

a) En una primera etapa el auge de una imagen mecánica en las Ciencias Humanas correspondió a una época de adelantos en la Ciencia Física. La aplicación de los conceptos generados en la Física y en la Mecánica al análisis social provocó el surgimiento de la Física Social, que proporcionó una visión según la cual el hombre, como objeto físico, es una maquinaria compleja que podría ser analizada de conformidad con los principios de la mecánica. En la búsqueda de una mayor científicidad, el lenguaje del análisis social se pobló de términos provenientes de la Física.

b) En una segunda etapa, el modelo orgánico de la sociedad se inspiró en los procesos de la Biología comparando las funciones y estructuras sociales con las estructuras y funciones del cuerpo humano, llegando en algunas ocasiones a extremos que pretenden encontrar las equivalencias del cerebro, del corazón o del sistema circulatorio en la sociedad.

De igual forma, Reyes (2017) mencionó que se utiliza la metáfora para indicar condiciones no favorables en las organizaciones mediante el término de “organizaciones enfermas”. La concepción de organizaciones enfermas se basa en el marco teórico de los sistemas abiertos mediante el uso de las metáforas orgánicas con el fin de conocer su estado interno y su relación con el entorno, en el supuesto de que, las acciones desarrolladas por ésta son acertadas, erróneas, satisfactorias o insatisfactorias, funcionales o disfuncionales, de acuerdo con las características y las teorías que rigen a las organizaciones. Diagnosticar la enfermedad de una organización consiste en explicar cuál es su desarrollo y desenvolvimiento hacia las metas comunes de los miembros y el logro de objetivos internos y externos, presentando cuadros funcionales o disfuncionales en sus relaciones internas y externas, ya sea, de un miembro o en forma colectiva.

Finalmente se considera de importancia el uso de las metáforas para el estudio de las organizaciones ya que a través de los términos o conceptos de otras disciplinas es posible profundizar en su análisis y así conseguir una mayor comprensión de todos sus aspectos como pueden ser el comportamiento organizacional, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, su clima laboral, entre otros. Recordando que incluso es posible comparar una organización con el cuerpo humano y que al igual que este, las organizaciones requieren de diagnósticos para conocer las condiciones en las que se encuentran y así dar un tratamiento o solución que permita mejorar su condición.

La palabra patología y su uso metafórico

La Real Academia de la Lengua Española (2017) define patología como de pato- y -logía. 1. f. Med. Parte de la medicina que estudia las enfermedades. 2. f. Med. Conjunto de síntomas de una enfermedad. El término patología es utilizado metafóricamente para hablar de las alteraciones sufridas por los objetos de estudio de diferentes disciplinas científicas y técnicas. Así, Herrero (1999) menciona que en el ámbito de la Arquitectura podemos oír hablar de patología de la piedra, de fitopatología en el mundo vegetal, de psicopatología cuando hablamos de conductas alteradas individuales y de patología social cuando atribuimos las conductas alteradas a grupos sociales. Sin embargo, en el sentido más estricto, lo habitual es que se emplee el término patología para referirse a las alteraciones sufridas por los organismos, tanto animales como vegetales. Más concretamente, el término patología suele utilizarse con mayor frecuencia para referir a las alteraciones sufridas por los organismos animales objeto de estudio de la medicina humana y veterinaria (Reyes, 2017).

Para Pasiieczny (2017) la palabra patología deriva de la lengua griega y significa un estado de enfermedad o el estudio de las enfermedades. En su uso común, se entiende, como la presencia extendida de una irregularidad significativa, que para este estudio se localizaría en una organización. Ya más específicamente el AMA Dictionary of Business and Management (2013) define patología organizacional como factores combinados que afectan la salud de una organización y el clima en el que funcionan, como pruebas de realidad, adaptabilidad, identidad y unidad.

Anastasiadis y Spence (2019) refieren que la patología organizacional significa examinar las deficiencias, disfunciones y contradicciones internas dentro de una organización, que dificultan el funcionamiento efectivo, promoviendo conductas contraproducentes que socavan su capacidad para alcanzar los objetivos para los cuales se estableció de manera simple, haciendo que una organización sea ciega a sus fallas.

Se puede decir que, una patología organizacional es un estado por el que pasa una organización caracterizado por deficiencias e irregularidades en los distintos procesos y áreas, que ocasionan dificultades para lograr un funcionamiento eficiente e impidiendo el logro de los objetivos planteados.

Para el estudio de las organizaciones el uso del término “patología organizacional” ha sido empleado para distintas aproximaciones. Germán Monroy (1989) realizó un trabajo de investigación titulado “Patología Organizacional” en el cual indica que la organización se asemeja al cuerpo humano enfocándose principalmente a la anatomía y fisiología. Monroy realizó un análisis sobre las enfermedades para posteriormente a través del uso de la metáfora adaptarlas a las organizaciones. En 1999 Daniellou realizó un análisis sobre situaciones de trabajo con alta prevalencia de trabajadores enfermos en el que mostró que el propio servicio o sector también sufría de cierta “patología organizacional”, expresión que propuso al reflexionar sobre intervenciones de naturaleza ergonómica en el enfrentamiento de situaciones de trabajo conteniendo alta prevalencia de problemas músculo esqueléticos; en esas situaciones, no solo los trabajadores sufren, sostenía Monroy, sino también los funcionarios de la jerarquía intermedia y los miembros de la administración del establecimiento. Posteriormente, Jackson (2004) abordó las patologías organizacionales en un estudio de caso realizado en el servicio público, el cual tenía como objetivo describir los problemas de funcionamiento de una institución y el proceso social de diseño organizacional, para discutir sobre la necesidad de volver a concebir tal proceso de forma.

El uso del concepto patología organizacional evolucionó hasta la producción de modelos de comportamiento. En 2008, Fernández, Urarte y Alcaide diseñaron un modelo que consistió en estudiar a cada organización como un organismo humano, que a su vez fuera también una suma de órganos, con el fin de comprender mejor su funcionamiento, diagnosticar adecuadamente sus males y procurar el tratamiento más eficaz. Así mismo, consideraron

que al igual que los seres humanos, las organizaciones nacen y mueren, por lo que la gestión empresarial no debía consistir en proveer a las organizaciones de una inmortalidad imposible, sino de mejorar su calidad de vida.

En el 2011 Yitzhak publicó el libro titulado: *Organizational Pathology: Life and Death of Organizations*, en donde explicó como una organización inicia su desarrollo, se desarrolla y finalmente muere.

Pérez Ríos (2012) clasificó las patologías organizacionales en tres principales grupos: patologías estructurales, patologías funcionales y patologías de la información. Las patologías estructurales están relacionadas con la forma en que se diseña la organización y cómo se enfrenta la variabilidad ambiental. Las patologías funcionales están relacionadas con la adecuación en los sistemas de las organizaciones a las prescripciones hechas por el Modelo de Sistema Viable, estas patologías se clasifican en función del sistema al que afectan y las que afectan a toda la organización. Las patologías de la información están relacionadas como su nombre lo dice, con un mal funcionamiento en el sistema de comunicación e información, son la falta y fragmentación de sistemas de información y la falta de comunicación clave.

Reyes (2017), en su trabajo titulado “Organizaciones enfermas” abordó las patologías organizacionales como un patrón de comportamiento que manifiesta la organización debido a una enfermedad diagnosticada.

Pasieczny (2017) realizó un análisis de literatura y un estudio empírico a través de entrevistas semiestructuradas a empresarios y gerentes con el objetivo de crear un catálogo de errores, patologías y disfunciones que permitiera comprender los mecanismos que interfieren en el funcionamiento de la organización.

Anastasiadis y Spence (2019) desarrollaron una teoría sobre la interacción entre la legitimidad de la organización y las estructuras internas patológicas utilizando los órganos de gobierno deportivos y extendiendo un modelo sobre patología organizacional.

El desarrollo industrial en México

El desarrollo industrial en México ha tenido una serie de avances importantes tanto en su dimensión como en su importancia. Sin embargo, su crecimiento ha sido paulatino y esto es debido a las diversas políticas de desarrollo industrial que se han generado en el país (Reyna y Reyes, 2014).

Oropeza (2013) indica que a partir del siglo XVII después de la Revolución Industrial se generó una serie de intereses para impulsar a las industrias y lograr tener cambios significativos en sus procesos industriales y sistemas administrativos. Estos cambios se pudieron observar en la generación de nuevos productos y servicios elaborados en forma masiva, con el fin de cubrir expectativas de clientes cada vez más exigentes, aunado al incremento poblacional constante en el mundo. En el mismo siglo, México no fue influenciado por el primer movimiento de la Revolución Industrial, Oropeza indica que de hecho no existía algún indicio de los cambios que se estaban dando en el exterior, ya que se encontraban en movimientos de independencia internos que mantenía al país ocupado de solucionar sus conflictos, y esto no permitió el desarrollo y conocimiento industrial, provocando que el país se atrasara por lo menos 150 años en el desarrollo de la tecnología industrial.

Con los avances tecnológicos de comunicación de energía, México empieza lento pero constante hacia el desarrollo tecnológico industrial, y en cambios de desarrollo nacional igual que otros países subdesarrollados en el mundo y en América Latina, con ello se llega a la etapa importante de nominada como el periodo de la industria sustitutiva de importaciones (ISI), el cual ha sido criticado tanto por sus éxitos como por sus fracasos.

Reyna y Reyes (2014) consideraron que a raíz de los cambios en el modelo de desarrollo, México inicia de 1930 a 1980 el crecimiento más importante en su historia en cuestiones industriales teniendo registrados hasta el 6% de crecimiento por más de 40 años.

Para 1970, Oropeza (2013) indica que México era en gran parte auto suficiente en la elaboración de productos comestibles, acero y la mayor parte de los bienes de consumo. Con la llegada de los cambios en la industria y una nueva etapa post industrial se reflejan los cambios en la sociedad, sobre todo en los nuevos cambios de vida tal como las

telecomunicaciones, la nano tecnología, la comunicación virtual, etc., lo que llevó a México a ser influenciado por otros países dando entrada a una nueva etapa de desarrollo en el siglo XXI.

Al entrar México a la era industrial, sucedió lo que se le conoce como “El Milagro Mexicano”, esto es el cambio rápido de la etapa agrícola a la nueva etapa industrial, llegándose a presentar un crecimiento de hasta 6% anual constante, llevando con ello a colocar a México como uno de los principales exportadores de la industria manufacturera.

Posterior a “El Milagro Mexicano”, se empezó una etapa de decadencia durante los últimos 30 años, ya que se ha tenido una gran pérdida de participación en el sector industrial presentando cifras de un 22.4% al 17.2%, reflejando con ello que México se ha desindustrializado frente a otros países emergentes que han crecido de un 6% hasta un 12% anual, tal es el caso de Corea y China (INEGI, 2014), ver Tabla #.

Tabla #. Procesos Industriales en México

Fecha	Acontecimiento
1940-1982	Al crear la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y la nacionalización de los ferrocarriles, a partir de 1940 se inicia en México un acelerado crecimiento económico que se prolonga hasta 1970. El PIB en dicho periodo fue del 6.5% en promedio anual. De 1940 a 1985 se desarrolló la etapa conocida como "crecimiento con inflación"; de 1958 a 1970 "Desarrollo con estabilidad" y de 1970 a 1982 "Etapa de crisis y agotamiento".
1930-1940	En los primeros años de la década de los 30 el mundo capitalista aún vivía los efectos de la depresión económica de 1929. El interés por el empleo y dinero sirvió de fundamento a la intervención del Estado en asuntos económicos y sociales (actividades en las que aún estaba relegado). A partir de Diciembre del 41 comienza el aumento de la demanda de materias primas producidas en México. Todo esto permitió importar insumos necesarios para proyectos de industrialización; beneficiando el mercado manufacturero y comercial. El desarrollo industrial alcanzó varias ramas de producción manufacturera a niveles importantes de crecimiento. Entre ellas destacan: la industria del petróleo y derivados, productos de vidrio, madera, papel, cemento, minerales no metálicos e industrias siderúrgicas como textiles, alimentos, bebidas y productos químicos.
Pérdida de ventajas maquiladoras de 1980 a la actualidad	En la década de los ochenta había un problema en la industria maquiladora de exportación (IME) entre "la revalorización del trabajo" contra "la precarización en el empleo". Por un lado se implementaban sistemas y formas de trabajo más racionales, eficientes y competitivos, mientras que por el otro lado disminuían los salarios reales, el nivel del salario relativo era muy bajo, y las condiciones de trabajo eran las mínimas que establecía la Ley Federal del Trabajo (LFT). En la IME existían otros problemas, como el escaso desarrollo de proveedores locales (la integración nacional ha sido del 2%) y el deterioro ambiental (se calcula que el 60% de las empresas no re-exportan sus desechos tóxicos), la calidad en el empleo era el asunto central, y todo esto a su vez constituía la aportación principal de esta industria asociada con la generación de valor agregado. Con el inicio del nuevo milenio se presenta un complejo distinto: un amplio proceso de escalamiento industrial acompañado de una pérdida de las ventajas competitivas alcanzadas. Mientras que en el desempeño de las empresas en términos laborales (salarios, condiciones de trabajo y empleo) y ecológicos (seguridad en el trabajo y medioambiente).

Crisis del 94	La interpretación de la crisis que vivió México en 1994 tiene varias vertientes. La primera de ellas implica revisar los planes económicos que el Gobierno Salinista estableció para contrarrestar las crisis pasadas. El gobierno de Carlos Salinas de Gortari, invirtió gran parte del ingreso público en la creación de infraestructura, y en servicios sociales. Una de las prioridades de su sexenio fue minimizar la inflación y recuperar el índice de crecimiento que en la década de los 80 se había alcanzado. La inflación en los primeros años fue contrarrestada manteniéndose en números estables, disminuyendo a su vez el déficit fiscal, además de elevarse la competitividad en la productividad. Los resultados expresan los avances de ese período, ya que en 1988 la inflación alcanzó el 180% con respecto al año anterior, y en su gobierno se logró un índice de 7% de inflación anual.
---------------	---

Fuente: INEGI, Estadísticas Industriales, 2014 citada en Reyna y Reyes, 2014. Administración de residuos tóxicos. UACJ

En México, un parque industrial es considerado una extensión delimitada de tierra que cumple con los siguientes tres criterios: 1) está asentado en tierra de propiedad privada y tiene los permisos requeridos para la operación de las plantas industriales y centros de distribución; 2) cuenta con infraestructura urbana y con servicios de agua y descarga, energía eléctrica, telecomunicaciones de manera obligatoria, y con opciones de gas natural, transporte ferroviario, planta de tratamiento de agua, estación de bomberos y otros servicios complementarios; 3) opera bajo un reglamento interno y tiene una administración que coordina la seguridad, el buen funcionamiento de la infraestructura, la promoción de los inmuebles y la gestión general de trámites y permisos ante autoridades (Asociación Mexicana de Parques Industriales AMPIP, 2017).

Desarrollo industrial en Ciudad Juárez, Chihuahua

Flores, Gutiérrez y Vázquez, s/f mencionaron que en Ciudad Juárez al terminar la década de los cincuenta, había incrementado notablemente su población. Para 1960 tenía un poco más de 252,000 habitantes y su crecimiento había sido de 105% respecto a 1950.

Al respecto Gutiérrez (2009) comentó que durante la segunda mitad de la década de los cincuenta tanto el sector público como el privado proponían el desarrollo de la actividad manufacturera en la región. En 1957, Ciudad Juárez había sido seleccionada por el Comité de Desarrollo Económico Nacional como factible de recibir una fuerte inversión económica tendiente a la industrialización. En 1960 la actividad industrial absorbía al 22% de la población económicamente activa de Ciudad Juárez. En ese año fueron empleados 28,000 trabajadores en la industria manufacturera en la que se incluía construcción, energía

eléctrica, minería, destilerías, empackado de carne, fabricación de cerveza, aceite vegetal, material de construcción, jabón, calzado, prendas de vestir, productos de cuero, de madera, muebles, panaderías y fábricas de hielo.

Flores et al. mencionaron que en Ciudad Juárez la maquiladora ha sido la más representativa dentro de la industria, indicaron que el Programa de Plantas Maquiladoras arrancó oficialmente en 1965 aunque fue hasta 1968 que los periódicos anunciaron que por los menos 1,500 trabajadores serían empleados en firmas electrónicas recién instaladas o por instalarse en la ciudad. La primera empresa maquiladora que oficialmente inició operaciones en Ciudad Juárez, en 1966, fue la empresa A.C. Nielsen de México, que elaboraba cupones comerciales.

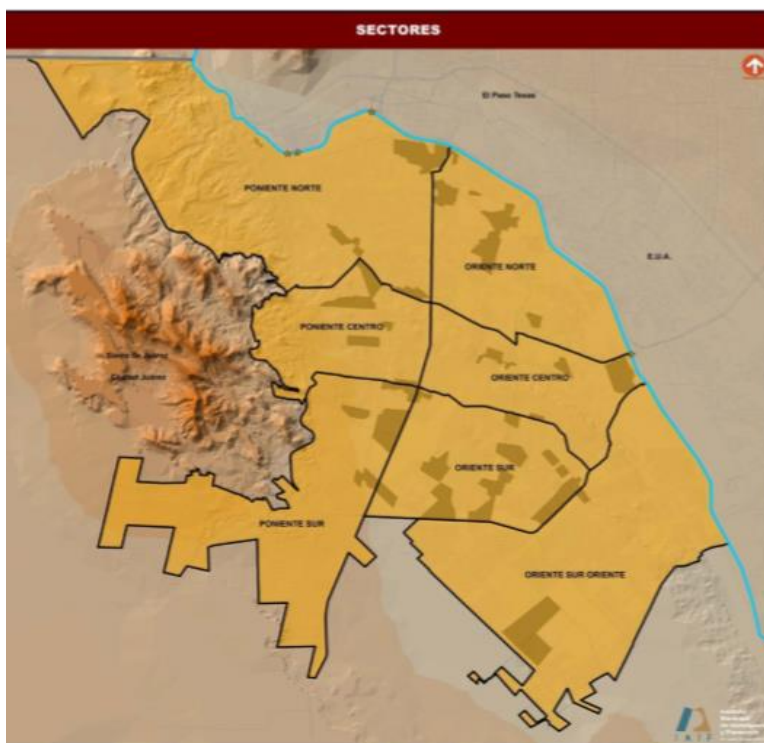
Morales (1996) indicó que el programa maquilador se desarrolló dentro de un marco general de estabilidad económica con reducidas presiones inflacionarias y un bajo nivel de endeudamiento externo. En Ciudad Juárez, el incremento de los empleos de mano de obra directa tuvo un aumento en este rubro durante el mismo periodo de referencia fue de 27 por ciento, cuando se registraron 155,421 empleos en 1995, 33,100 más que en 1990. Por ello, representa una gran importancia tanto para el Estado de Chihuahua como para todo México.

Actualmente para facilitar la ubicación geográfica de las industrias, el Instituto Municipal de Investigación y Planeación IMIP (2014) indicó que la ciudad fue dividida en siete sectores: Poniente norte, Poniente centro, Poniente sur, Oriente norte, Oriente centro, Oriente sur y Oriente sur oriente como se muestra en la siguiente Figura.

De acuerdo con la estructura del IMIP (2014) los sectores cuentan con parques o zonas industriales en donde se localizan empresas manufactureras y no manufactureras; el sector Poniente norte cuenta con dos parques industriales y tres zonas industriales dentro de los cuales se ubican 51 empresas manufactureras; el sector Poniente centro tiene cinco parques industriales con cuatro empresas manufactureras; el sector Poniente sur tiene cuatro parques industriales y una zona industrial con 23 empresas manufactureras; el sector Oriente norte cuenta con dos parques industriales y dos zonas industriales con 66 empresas manufactureras; el sector Oriente centro tiene un parque industrial y tres zonas industriales con 28 empresas manufactureras; el sector Oriente sur tiene nueve parques industriales y cuatro zonas industriales con 49 empresas manufactureras; el sector Oriente sur oriente

cuenta con un parque industrial y dos zonas industriales con 13 empresas manufactureras; así como 138 empresas fuera tanto de zonas como de parques industriales que se reparten en los siete sectores.

Figura 2. Mapa de sectores de Ciudad Juárez Chihuahua



Fuente: Instituto Municipal de Investigación y Planeación IMIP (2014)

Tabla #. Parques Industriales de Ciudad Juárez, Chihuahua

Parques industriales		
Sector	Nombre	Superficie
Poniente Norte	Parque Industrial Omega	199.1
	Parque Industrial San Jerónimo	580.0
Poniente Centro	Parque Industrial Aztecas	51.9
	Parque Industrial Fernández	43.1
	Parque Industrial Gema	40.6
	Parque Industrial Gema II	11.3
	Parque Industrial Juárez	72.5
Poniente Sur	Parque Industrial Aeropuerto	53.7
	Parque Industrial North Gate	40.1
	Parque Industrial Panamericano	48.8
	Parque Industrial Zaragoza	93.2

Oriente Norte	Parque Industrial Antonio J. Bermúdez	207.2
	Parque Industrial Los Fuentes	78.9
Oriente Centro	Parque Industrial Río Bravo	122.7
Oriente Sur	Parque Industrial Aerojuárez	81.9
	Parque Industrial Las Américas	32.6
	Parque Industrial Axial	45.0
	Centro Industrial Juárez	125.1
	Parque Industrial Intermex	77.2
	Parque Industrial Salvarcar	41.6
	Parque Industrial American Industries	16.7
	Kimco Juárez	
	Parque Industrial Las Torres	12.6
	Parque Industrial Intermex Oriente	23.3
Oriente Sur Oriente	Parque Industrial Intermex Sur	94.0

Fuente: Instituto Municipal de Investigación y Planeación IMIP (2014)

Tabla 10. Zonas Industriales de Ciudad Juárez, Chihuahua

Zonas Industriales		
Sector	Nombre	Superficie
Poniente Norte	Alta Vista	4.2
	Eje Vial Juan Gabriel	53.5
	Ramón Rivera Lara	37.9
Poniente Sur	Panamericana y Óscar Flores Sánchez	109.4
Oriente Norte	Satélite	26.0
	América	6.6
Oriente Centro	Teófilo Borunda	28.8
	Boulevard Zaragoza y Sonora	10.6
	Las Lomas	40.4
Oriente Sur	Independencia	17.7
	Los Bravos	119.8
	Henequén	30.7
	Zona Industrial Thomson	33.0
Oriente Sur Oriente	Electrolux	213.0
	Independencia y Santiago Troncoso	24.2

Fuente: Instituto Municipal de Investigación y Planeación IMIP (2014)

El Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) desarrollado por el INEGI reportó la existencia de 284 industrias manufactureras activas, lo que representa un total de 225,077 empleados registrados en Ciudad Juárez (INEGI, 2018). Estas industrias manufactureras se encuentran distribuidos en diversas zonas de la ciudad, tal como se mencionan a continuación:

- a. En el sector Poniente Centro se ubican el Parque Industrial Aztecas, Parque Industrial Fernández, Parque Industrial Gema, Parque Industrial Gema II y Parque Industrial Juárez.
- b. En el sector poniente sur se ubican el Parque Industrial Aeropuerto, Parque Industrial North Gate, Parque Industrial Panamericano y Parque Industrial Zaragoza.
- c. En el sector oriente norte se ubican el Parque Industrial Antonio J. Bermúdez, Parque Industrial Los Fuentes, Zona Industrial Satélite y Zona Industrial América.
- d. En el sector oriente centro se ubican el Parque Industrial Río Bravo, Zona Industrial Teófilo Borunda, Zona Industrial Boulevard Zaragoza y Sonora y Zona Industrial Las Lomas.
- e. En el sector oriente sur se ubican el Parque Industrial Aerojuárez, Parque Industrial Las Américas, Parque Industrial Axial, Centro Industrial Juárez, Parque Industrial Intermex, Parque Industrial Salvarcar, Parque Industrial American Industries Kimco Juárez, Parque Industrial Las Torres, Zona Industrial Independencia, Zona Industrial Los Bravos, Zona Industrial Henequén y Zona Industrial Thompson.
- f. En el sector oriente sur oriente se ubican el Parque Industrial Intermex Sur, Parque Industrial Intermex Oriente, Zona Industrial Electrolux, Zona Industrial Independencia y Santiago Troncoso.

Metodología

La presente investigación permite enmarcarse como una investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. Exploratoria debido a que pretende conocer las patologías organizacionales e indicadores de SL, clasificados como variables independientes, así como el impacto sobre el comportamiento organizacional, como variable dependiente.

Con base a Castañeda (2002), se considera una investigación descriptiva, ya que se pretende mostrar la forma en que ocurre el problema que se estudia, y cuenta con elaboraciones conceptuales suficientes para plantear las hipótesis de investigación.

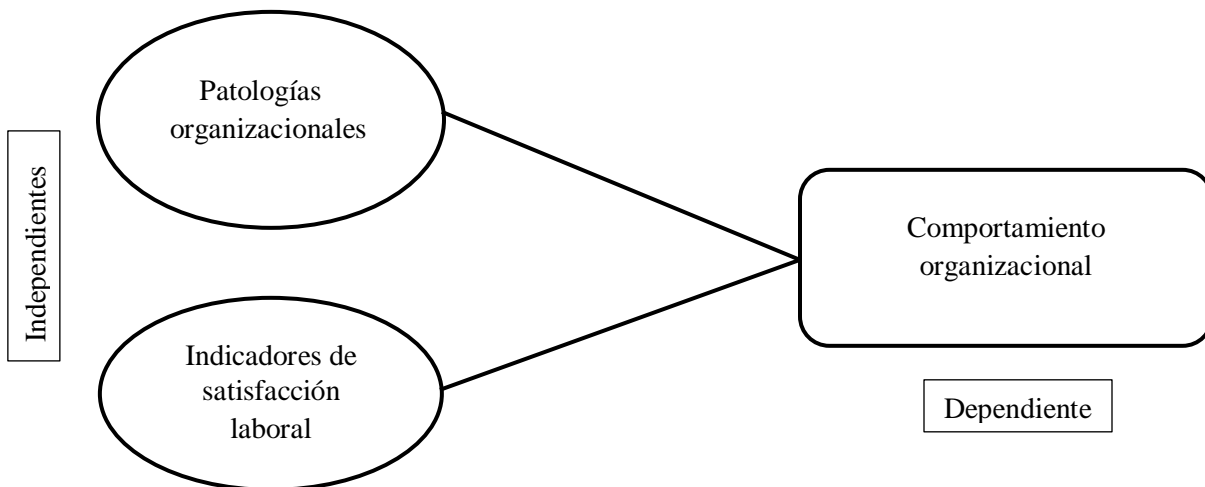
Es explicativa al pretender dar respuesta del impacto que tienen las patologías organizacionales e indicadores de SL en los empleados operativos de las organizaciones industriales; porque no se conformará con medir las variables, se busca comprenderlas.

Diseño del estudio

De acuerdo a la complejidad de la investigación el método de investigación que se considera de mayor pertinencia es la metodología cuantitativa, ya que siguiendo a Ragin (2007), los requerimientos de la problemática a observar necesitan que se operacionalicen las variables para obtener datos cuantitativos que permitan el análisis estadístico para generalizar los resultados, así mismo Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert (2005) indican que se centran en la teoría sustantiva del problema, ya que de ahí se derivan las proposiciones o conceptos que luego serán incorporados al objeto de la investigación.

Variables

Las variables para la presente investigación son las patologías organizacionales, los indicadores de SL y el impacto sobre el comportamiento organizacional, en donde se consideran como variables independientes las patologías organizacionales y los indicadores de SL, y como variable dependiente el impacto sobre el comportamiento organizacional.



Referencias

Asociación Mexicana de Parques Industriales AMPIP. (2017). Consultado en <http://ampip.org.mx/en/>

Castañeda, J., De la Torre, M., Morán, J. y Lara, L. (2002). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Fernández, J., Urarte, M. y Alcaide, F. (2008). Patologías en las organizaciones. España: Lid Editorial.

Hancer, M. & George, T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 27 (1), 85-100. DOI: 10.1177/1096348002238882

Meliá, J. y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, pp. 59-74. Recuperado de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Monroy, G. (1989). Patología Organizacional. *Alternativas Tecnológicas*, (27), pp.69-83.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005). Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.