

Impacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en docentes universitarios

Impact of psychosocial risk factors on job satisfaction in university teachers

MÓNICA GABRIELA GUTIÉRREZ-HERNÁNDEZ • AIDE ARACELY MALDONADO-MACÍAS •
PAULINA ROCÍO GUTIÉRREZ-HERNÁNDEZ

Mónica Gabriela Gutiérrez-Hernández.

Profesora-Investigadora del Tecnológico Nacional de México, Campus Ciudad Juárez, México. Es Doctora en Ciencias de la Ingeniería y se encuentra adscrita al Departamento de Ingeniería Industrial y Logística desde el año 2012 en el ITCJ. Realiza su estancia posdoctoral en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Perteneció a la Sociedad de Ergonomistas de México y fungió como representante del ITCJ en la Red de Investigación en Ergonomía del Noroeste. Cuenta con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Ha publicado en revistas indexadas y capítulos de libros. Correo electrónico: monica.gh@cdjuarez.tecnm.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4866-4933>.

Aide Aracely Maldonado-Macías. Profesora-Investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. Cuenta con más de 20 años de experiencia como docente en instituciones de educación superior. Obtuvo el Premio Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación 2018 y fue distinguida como "Chihuahuense Destacada" con la "Presea María Esther Orozco Orozco" al mérito científico en el año 2019. Presidente de la Sociedad de Ergonomistas de México (2022-2024). Miembro del

Resumen

Los sistemas educativos han sufrido cambios importantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje cuyo objetivo es brindar un servicio de calidad. Entre estos cambios destaca la especialización de las tareas, los ajustes organizacionales, la jornada laboral y la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación. Sin embargo, dichos cambios están relacionados a la presencia de los factores de riesgo psicosocial e insatisfacción laboral. El objetivo de esta investigación es determinar el tipo de relación que existe entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en docentes de nivel superior. La metodología se conformó de tres etapas. Primeramente, para la recolección de datos se aplicaron la *Guía de referencia III* de la NOM-035-STPS-2018 y la *Escala General de Satisfacción Laboral* propuesta por el Instituto Mexicano del Seguro Social en una muestra no probabilística de 56 docentes; posteriormente se desarrolló el estudio descriptivo y finalmente se analizó la correlación entre ambas variables con la finalidad de identificar el tipo y grado de correlación que presentan. Como resultados globales de la muestra analizada se obtuvo un nivel de riesgo psicosocial medio y satisfacción laboral. Asimismo, las pruebas de correlación fueron significativas ($P = 0.000$). Como conclusión se tiene que a mayor riesgo psicosocial menor satisfacción laboral. Es así como surge la necesidad de implementar estrategias para minimizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes y, a su vez, incrementar la satisfacción en el trabajo.

Palabras clave: educación superior, factores psicosociales, satisfacción en el trabajo.

Abstract

Education systems have undergone important changes in teaching-learning processes aimed to providing quality service. These changes include task specialization, organizational restructuring, working hours, and the incorporation of information and communication technologies. However, such changes have been linked to psychosocial risk factors and job dissatisfaction. The objective of this research is to

Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, Nivel 2. Correo electrónico: amaldona@uacj.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4959-161X>.

Paulina Rocío Gutiérrez-Hernández. Docente del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 138 "José Mariano Jiménez", México. Es Ingeniero en Sistemas Computacionales por el TecNM Campus Ciudad Jiménez. Imparte clases para la especialidad de Programación. Ha impartido cursos y cuenta con publicaciones en revistas indexadas. Correo electrónico: paulinag22h@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4500-9658>.

determine the type of relationship that exists between the level of psychosocial risk and job satisfaction among higher-level teachers. The methodology consisted of three stages. First, for data collection, *Reference Guide III* of NOM-035-STPS-2018 and the *General Scale of Job Satisfaction* proposed by the Mexican Institute of Social Security were applied to a non-probabilistic sample of 56 teachers; subsequently, the descriptive study was conducted and, finally, the correlation between both variables was analyzed to identify the type and degree of correlation they present. The overall results of the sample analyzed showed a medium level of psychosocial risk and job satisfaction. Furthermore, the correlation tests were significant ($P = 0.000$). In conclusion, the greater the psychosocial risk, the lower the job satisfaction. These findings highlight the need to implement strategies to minimize the psychosocial risks to which teachers are exposed, increasing job satisfaction.

Keywords: higher education, psychosocial factors, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Con la globalización, los centros de trabajo han sufrido cambios drásticos a nivel estructural y organizacional que repercuten tanto en la salud del trabajador como en la productividad de la empresa (Gutiérrez-Hernández et al., 2022). En las décadas recientes, el trabajo se distingue por un nivel elevado de exigencias físicas y mentales, jornadas variables, la contratación de servicios externos y la incorporación de las nuevas tecnologías a los procesos. Dichas características surgen como respuesta a las fluctuaciones en el mercado y a los retos que trae consigo la globalización (Soliz, 2022). En este contexto, las organizaciones internacionales los clasifican como factores de riesgo psicosocial. Dado que estos factores no son tangibles, pero se encuentran inherentes a cualquier tipo de trabajo, es indispensable poder identificarlos para establecer estrategias que permitan minimizar las repercusiones que puedan ocasionar tanto a la salud como al rendimiento de los trabajadores (Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo [OIT]-Organización Mundial de la Salud [OMS] en Salud Ocupacional, 1986).

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social –STPS– refiere que dichos factores propician ansiedad y problemas del sueño, así como altos niveles de estrés grave y de adaptación derivados de cargas de trabajo que superan las capacidades del trabajador, jornadas superiores a las ocho horas, falta de control sobre el trabajo, rotación de turnos y relaciones laborales negativas. Así surgió la NOM-035-STPS-2018, cuyo objetivo es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, además de promover un entorno organizacional favorable. Esta es auditable a partir de octubre del 2020 y aplica a todos los centros de trabajo que se ubiquen en el territorio mexicano (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2018). Hasta la fecha son escasos los estudios que abordan la implementación de esta norma, y se han limitado a presentar los resultados de las pruebas psicométricas del instrumento propuesto,

dejando a un lado los resultados descriptivos que permitan conocer el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores bajo estudio (Madero et al., 2023; Santoyo et al., 2022; Soliz, 2022; Uribe et al., 2019).

Aunado a ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social –IMSS– en su página *Salud en Línea* aborda el tema del estrés laboral, donde menciona que el 75% de los mexicanos sufre fatiga derivada del estrés laboral (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], s.f.b). Ahí da a conocer definiciones, posibles causas y formas de afrontarlo. Además proporciona dos instrumentos: uno permite conocer el nivel de estrés y el otro el grado de satisfacción laboral. Este último es una adaptación de la *Escala General de Satisfacción Laboral* propuesta por Warr, Cook y Wall en 1979. La satisfacción se mide a través de la percepción del trabajador y se define como el equilibrio entre lo que se espera y en lo que realmente consiste su trabajo (Carles et al., 2006; Khalil et al., 2020). Esta se divide en intrínseca –que contempla características de tu puesto de trabajo (por ejemplo, grado de responsabilidad y contenido del trabajo)– y extrínseca –que considera los factores relacionados con el puesto (por ejemplo, la organización, horario, salario)–. En este sentido, la satisfacción laboral propicia un mejor estado de ánimo y de salud al reducir el estrés y alteraciones psicósomáticas, mientras que a nivel organizacional se reduce el absentismo y se mejora la productividad (Warr et al., 1979).

Diversos estudios muestran una relación directa y negativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. Algunos de los sectores en los que se ha analizado dicha relación son en dependencias públicas (Patlán-Pérez, 2019) y la docencia en todos sus niveles (Okçu y Çetin, 2017; Yorulmaz et al., 2017). Específicamente, al abordar la docencia, queda al descubierto una serie de cambios drásticos en la búsqueda de brindar una educación de calidad, entre dichos cambios se encuentra la incorporación de las tecnologías, actualización constante de los programas educativos, gamificación en las actividades de enseñanza, entre otros (Alvites-Huamaní, 2019). Aunado a ello, las recientes administraciones gubernamentales han prestado más atención a los procesos de enseñanza-aprendizaje y los resultados que se espera lograr en los futuros profesionistas, ya que de esto depende el crecimiento del país, sin embargo, dicha transparencia se convierte en actividades extra, principalmente administrativas, que se han impuesto de manera obligatoria para todos los docentes como parte del proceso enseñanza-aprendizaje (Chavarría et al., 2017; González, 2018). Dichas actividades se traducen en sobrecarga de trabajo, cansancio emocional, ansiedad y depresión (Castillo et al., 2014; García-Rivera et al., 2014; Parihuamán-Aniceto, 2017).

Asimismo se presentan dos situaciones que han demostrado propiciar el estrés. Por un lado, se debe atender grupos con gran cantidad de estudiantes que presentan poco interés por aprender, y por otro, se tiene un liderazgo deficiente de parte de la alta dirección o incluso del jefe directo. Aun así, se debe cumplir con la obligación de presentar las evidencias de cada actividad realizada en clase, entre otras, lo cual

propicia un estrés elevado que repercute directamente en el desempeño docente (González, 2018; Zúñiga-Jara y Pizarro-León, 2018). Por otro lado, los factores psicosociales también contemplan las condiciones de la infraestructura y los recursos disponibles para realizar adecuadamente las actividades correspondientes a su labor docente, pues en algunas ocasiones, a pesar de que las exigencias son cada vez más elevadas, los recursos con los que se cuenta son limitados. Es así como los recursos y la infraestructura pueden incrementar considerablemente el estrés (Alvites-Huamaní, 2019; Domínguez, 2009). En este contexto, los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los docentes propician el desinterés, los pensamientos negativos, baja satisfacción y un incremento en el abandono laboral (Iriarte y Erro-Garcés, 2020; Mérida-López et al., 2022).

Cabe señalar que la literatura revisada muestra un incremento en las investigaciones que abordan la presencia de los factores psicosociales en docentes y cómo es que repercuten tanto en la satisfacción laboral como en el proceso enseñanza-aprendizaje (Vicente et al., 2019; Moreno et al., 2023). Por ejemplo, el modelo *demandas-recursos laborales* –DRL– refiere que la salud del trabajador se ve afectada cuando se encuentra expuesto a una carga elevada de exigencias y no cuenta con los recursos de motivación para afrontar las situaciones laborales que se presentan. Dicho modelo analiza el tipo de relación entre el deseo de abandono, el síndrome de desgaste emocional, altos niveles de estrés y el apoyo social percibido en el lugar de trabajo (Granziera et al., 2020; Mérida-López et al., 2022). Con base en lo anterior, surge la necesidad de abordar el impacto que tienen los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los docentes. Se debe tener un punto de partida que permita indagar de manera específica los factores de riesgo a los que están expuestos los docentes y las repercusiones que traen consigo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Determinar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes universitarios.
2. Conocer el grado de satisfacción laboral (general, intrínseca y extrínseca).
3. Conocer el tipo de relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes universitarios?
 2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral (general, intrínseca y extrínseca)?
 3. ¿Qué tipo de relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral?
-

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio

Esta investigación consiste en determinar tanto el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes universitarios como la satisfacción laboral de los mismos; asimismo se analizó el tipo y grado de correlación que existe entre dichas variables, por lo que, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), se trata de un estudio transversal, no experimental, mixto con alcance correlacional. Esta investigación se desarrolló en tres etapas.

Etapa 1. Recopilación de la información

Participantes

En marzo del 2024 se compartió mediante Google Forms el instrumento a toda la planta docente del Tecnológico Nacional de México campus Ciudad Juárez, la cual está conformada por 350 docentes. Hasta el 3 de julio del 2024 se logró reunir una muestra de 56 docentes. Previo al instrumento se compartió electrónicamente el consentimiento informado, el cual fue firmado por cada uno de los participantes de manera voluntaria. Una vez que se cubrió este paso, se contestó el instrumento de manera anónima.

Instrumentos

La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos. Por una parte, la *Guía de Referencia III* propuesta en la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018) se utilizó para determinar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes. Dicho instrumento se conforma de 72 ítems agrupados en diez dominios y estos a su vez en cinco categorías principales (ver Tabla 1).

- Categoría 1.- Ambiente de trabajo. En ella se toman en consideración las condiciones peligrosas e insalubres a las que puede estar expuesto el trabajador. Solo contempla el dominio de condiciones en el ambiente de trabajo a través de cinco ítems.
- Categoría 2.- Factores propios de la actividad. Esta se encuentra dividida en dos dominios: el primero contempla la carga de trabajo (15 ítems); en él se contempla la cantidad de trabajo, además de las exigencias mentales, psicológicas y contradictorias, mientras que el segundo dominio a través de 10 ítems contempla la autonomía sobre el trabajo, las posibilidades de crecer profesionalmente, que las participaciones sean tomadas en cuenta y la posibilidad de acceder a la capacitación.
- Categoría 3.- Organización del tiempo de trabajo. Contempla dos dominios: las jornadas de trabajo (dos ítems) y la interferencia entre la relación trabajo-familia (cuatro ítems). Básicamente analiza la duración de la jornada y si se deben aten-

der aspectos laborales fuera de horario o, por el contrario, si se deben atender asuntos familiares en horario de trabajo.

- Categoría 4.- Liderazgo y relaciones en el trabajo. Se conforma de tres dominios: el primero es liderazgo (nueve ítems) y evalúa si existe claridad en las funciones a realizar durante la jornada y las características del liderazgo; el segundo es relaciones en el trabajo (nueve ítems), dicho dominio analiza las características que tienen la relación tanto con su equipo de trabajo como con los subordinados; finalmente, el dominio violencia (ocho ítems) examina la presencia de algún tipo de violencia, como lo son los insultos, críticas, humillaciones, indiferencia o violencia física.
- Categoría 5.- Entorno organizacional. Esta contempla dos dominios: el primero evalúa el reconocimiento al desempeño (seis ítems), mientras el segundo considera el insuficiente sentido de pertenencia, así como la estabilidad laboral (cuatro ítems).

Tabla 1

Estructura de la Guía de Referencia III por categoría y dominios

Categoría	Dominio	Ítems
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4, 5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 65, 66, 67, 68
	Falta de control sobre el trabajo	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 36
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia	19, 20, 21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46, 69, 70, 71, 72
	Violencia	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	47, 48, 49, 50, 51, 52
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad laboral	53, 54, 55, 56

Fuente: Adaptada de la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018).

Todos los ítems son de escala Likert de cinco puntos. La Tabla 2 muestra los 35 ítems que se califican de la siguiente manera: 0 = Siempre, 1 = Casi siempre, 2 = Algunas veces, 3 = Casi nunca y 4 = Nunca, mientras los 37 ítems restantes se califican con la escala inversa. Asimismo se observan los puntos de corte que permiten determinar el nivel de riesgo psicosocial global, el cual va desde nulo hasta muy alto.

Asimismo se aplicó la Escala General de Satisfacción Laboral, instrumento propuesto por el IMSS para determinar el grado de satisfacción intrínseca, extrínseca y general a través de 15 ítems con escala Likert de siete puntos, donde 1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Moderadamente insatisfecho, 4 = Ni insatisfecho ni satisfecho, 5 = Moderadamente satisfecho, 6 = Satisfecho y 7 = Muy satisfecho. Esta escala fue elaborada por Warr, Cook y Wall en el año 1979 (Warr et al., 1979),

posteriormente Pérez y Fidalgo (1995) la tradujeron al español y fue publicada en la NTP 394 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España, mientras que en los años 2014 y 2016 Boluarte reportó las propiedades psicométricas que validan la confiabilidad y validez del instrumento (Boluarte, 2014; Boluarte y Merino, 2016). La estructura del instrumento se muestra en la Tabla 3.

Tabla 2

Calificación de las respuestas y puntos de corte

	Puntos de corte				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C	$C < 50$	$50 \leq C < 75$	$75 \leq C < 99$	$99 \leq C < 140$	$C \geq 140$
Calificación de las opciones de respuesta					
Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

Fuente: Adaptada de la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018).

Tabla 3

Estructura de la Escala General de Satisfacción Laboral

Muy insatisfecho 1	Insatisfecho 2	Moderadamente insatisfecho 3	Ni satisfecho ni insatisfecho 4	Moderadamente satisfecho 5	Satisfecho 6	Muy Satisfecho 7				
Opción de respuesta										
Ítem				1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción intrínseca										
1. Libertad para elegir tu propio método de trabajo										
2. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho										
3. Responsabilidad que tienes asignada										
4. La posibilidad de utilizar tus capacidades										
5. Posibilidades de promocionar										
6. La atención que se presta a las sugerencias que haces										
7. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo										
Satisfacción extrínseca										
1. Condiciones físicas de tu trabajo										
2. Tus compañeros de trabajo										
3. Tu superior inmediato										
4. Tu salario										
5. Relación entre dirección y trabajadores en la empresa										
6. El modo en que la empresa está gestionada										
7. Tu horario de trabajo										
8. Tu estabilidad en el empleo										

Fuente: Adaptado de IMSS, s.f.a.

Crear base de datos.

El instrumento utilizado es el resultado de los mencionados anteriormente. Se compartió a todos los docentes a partir de marzo del 2024 y se aplicó a través de Google Forms. Es importante mencionar que esta investigación aún se encuentra en proceso. La base de datos se creó en el *software* IBM SPSS Statistics versión 26. Una vez creada, se depuró la base de datos con la finalidad de identificar la presencia de valores atípicos y dar tratamiento a los valores perdidos. Estos últimos deben ser reemplazados por la mediana de la variable, debido a que se trata de valores ordinales (IBM Corporation, 2019).

Etapa 2. Análisis descriptivo

Primeramente, se calificaron todas las respuestas obtenidas de acuerdo con los valores proporcionados por la NOM-035-STPS-2018. Posteriormente se analizó tanto el nivel de riesgo psicosocial como el grado de satisfacción laboral de acuerdo con los puntos de corte establecidos. Para esta última se obtuvo la satisfacción intrínseca, extrínseca y general. El nivel de riesgo psicosocial se plasma a través de una gráfica, mientras que para el análisis de la satisfacción laboral se optó por una gráfica de cajas y bigotes que muestre el comportamiento de cada una de ellas. Se calculó la media y mediana para una mejor interpretación de los resultados.

Etapa 3. Análisis de correlación

Al tomar como punto de partida los estudios que afirman que la satisfacción laboral se ve afectada directamente por el nivel de riesgo psicosocial al que se exponen los trabajadores (Luceño-Moreno et al., 2017; Varela et al., 2023), resulta indispensable corroborar la presencia de dicha relación, así como su tipo y fuerza que presenta en la muestra que se tiene bajo estudio. Para ello se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, al tratarse de variables continuas (Aprenda estadísticas fácilmente, 2024). Asimismo se elaboró un diagrama de cajas para analizar el comportamiento de la satisfacción de acuerdo con el nivel de riesgo obtenido.

RESULTADOS

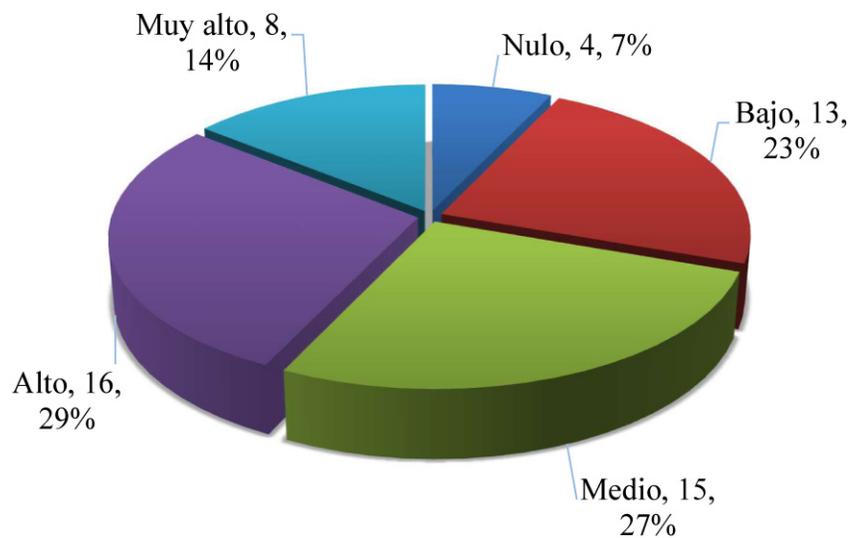
Resultados etapa 1. Recopilación de la información

Se obtuvieron las características sociodemográficas de la muestra de los 56 docentes, entre los resultados destaca que 29 son mujeres, 25 hombres y 2 prefirieron no especificarlo, mientras que la edad promedio fue de 45 años, con una desviación estándar de 11.81. Por otro lado, de acuerdo con el tipo de contrato, 27 son de base, 23 de honorarios y 6 tienen contratos mixtos.

Resultados etapa 2. Análisis descriptivo

En la depuración de la base de datos no se encontraron valores atípicos o perdidos. Posteriormente se calificaron las respuestas de los 72 ítems de acuerdo con las puntuaciones que establece la NOM-035-STPS-2018. Se realizó la sumatoria de todos los ítems para determinar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores, de acuerdo con los puntos de corte (ver Tabla 2). Además, en la Figura 1 se observa que el 43% reporta un nivel de riesgo elevado, seguido del nivel de riesgo medio con 27%.

Figura 1
Nivel de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la Escala General de Satisfacción Laboral permite obtener el grado de satisfacción de acuerdo con las sumatorias obtenidas, de manera que a mayor puntuación, mayor satisfacción (ver Tabla 4). La Figura 2 muestra los diagramas de cajas para cada resultado, además se observan los valores de la media y la mediana obtenidos, los cuales corresponden a una satisfacción moderada, es decir, a los docentes les gusta su trabajo, pero consideran que hay aspectos que necesitan mejorar.

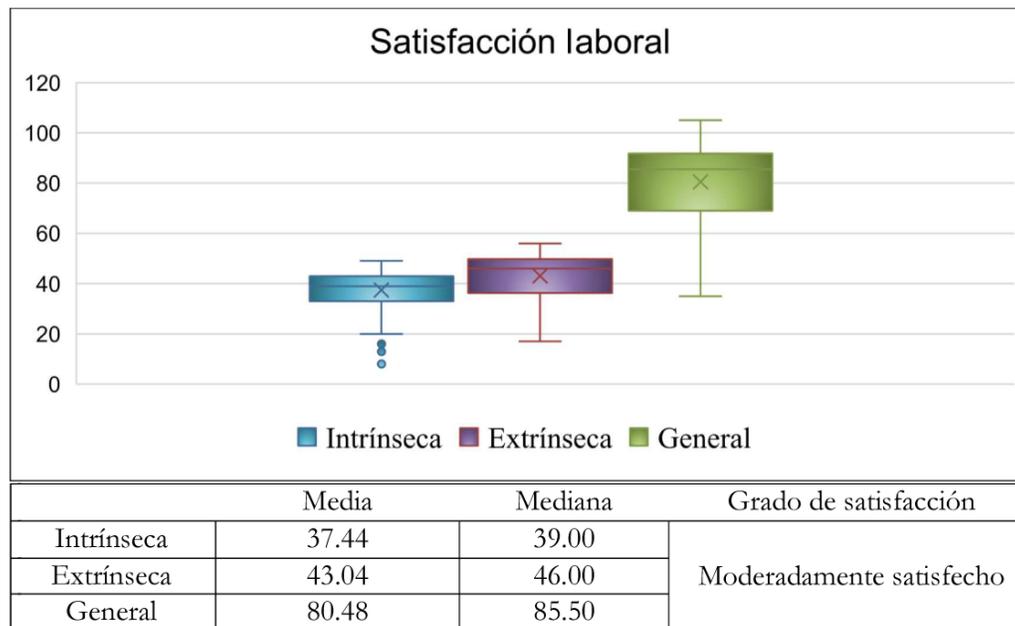
Tabla 4
Puntos de corte para medir la satisfacción laboral

	Muy insatisfecho	Te gusta tu trabajo, pero podría mejorar	Te gusta tu trabajo y estás satisfecho laboralmente
Satisfacción total	15	53	105
Satisfacción intrínseca	7	21	49
Satisfacción extrínseca	8	32	56

Fuente: Adaptado de IMSS, s.f.

Figura 2

Comportamiento de la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia.

Resultados etapa 3. Análisis de correlación

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson para conocer el tipo de relación que existe entre las variables, así como la fuerza de esta. Los resultados muestran la presencia de correlaciones significativas a un nivel de significancia de 0.01 entre las variables (Tabla 5). Por una parte se observa una correlación alta y positiva entre los tipos de satisfacción; por el contrario, la correlación entre los diferentes tipos de satisfacción y el riesgo psicosocial presenta una relación significativa pero negativa; es decir, a mayor riesgo psicosocial, menor satisfacción laboral.

Tabla 5

Análisis de correlación

	Intrínseca	Extrínseca	General	Riesgo
Intrínseca	1			
Extrínseca	.850**	1		
General	.960**	.963**	1	
Riesgo	-.709**	-.672**	-.717**	1

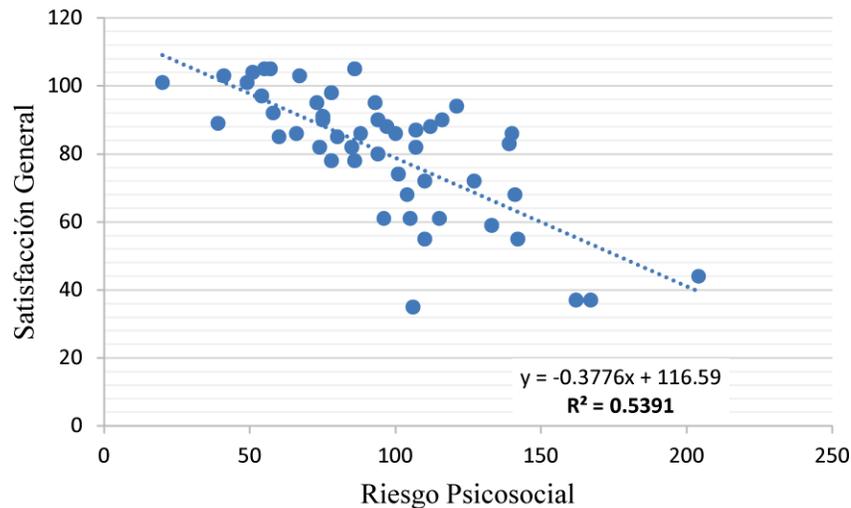
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente se elaboró un diagrama de dispersión para analizar el comportamiento de la satisfacción general de acuerdo con la sumatoria obtenida del instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial (previo a someterla a los puntos de corte). Dicho diagrama corrobora la relación negativa que existe entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral general. En la Figura 3 se confirma esa relación negativa identificada previamente en el análisis de correlación. Sin embargo, al tener una $R^2 = 0.5391$ indica que solo el 53.91% del grado de satisfacción laboral general se explica a través de los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, es necesario incrementar la muestra para que los resultados sean más precisos y confiables, así como identificar aquellos factores que aún falta contemplar, con la finalidad de obtener un modelo de regresión robusto.

Figura 3

Diagrama de dispersión satisfacción general-riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Al analizar los factores de riesgo psicosocial a través de la NOM-035-STPS-2018 los resultados de este estudio coinciden con los reportados por Littlewood-Zimmerman et al. (2020) al obtener un nivel de riesgo medio para la muestra estudiada. Además se logró cumplir con el primer objetivo planteado al determinar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes. Se destaca que el 43% de los participantes sufren un nivel elevado de riesgo psicosocial. Al presentarse niveles elevados la NOM-035-STPS-2018 hace énfasis en realizar el análisis por categoría y posteriormente por dominio para establecer las estrategias adecuadas para minimizar dicho riesgo (DOF, 2018).

Por otro lado, se dio cumplimiento al objetivo 2 al conocer el grado de satisfacción laboral general, intrínseca y extrínseca; las medias obtenidas son 80.48, 37.44 y

43.04 respectivamente. De acuerdo con Boluarte (2014), Boluarte y Merino (2016) y Pérez y Fidalgo (1995), estos valores corresponden a un nivel medio de satisfacción. En este sentido, los docentes afirman que les gusta su trabajo, sin embargo, aún hay aspectos que pudieran mejorarse. Estos resultados pueden considerarse como punto de partida para evaluar de una manera más profunda los aspectos que contribuyen a la satisfacción laboral.

Al examinar una posible relación entre las variables bajo estudio, se obtuvieron coeficientes de correlación fuerte y significativa; dichos resultados concuerdan con lo reportado por Okçu y Çetin (2017), Patlán-Pérez (2019) y Zúñiga-Jara y Pizarro-León (2018). Por una parte, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó valores superiores al 0.80 entre la satisfacción intrínseca, extrínseca y general. Por otro lado, se observan valores negativos en la correlación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción general (-0.717), intrínseca (-0.709) y extrínseca (-0.672). Todas las correlaciones fueron negativas y significativas a un nivel de significancia de 0.01.

Del mismo modo, el diagrama de dispersión confirmó los resultados obtenidos en el análisis de correlación al mostrar una relación media y negativa con una R^2 de 0.5391; es decir, a través de los factores de riesgo psicosocial es posible explicar el 53.91% de la satisfacción laboral. Dichos resultados concuerdan con los obtenidos por Okçu y Çetin (2017) y Patlán-Pérez (2019).

CONCLUSIONES

Esta investigación contribuye con los resultados globales de la NOM-035-STPS-2018 en docentes universitarios de una institución pública, pues dichas instituciones no están exentas de ser auditables con la finalidad de garantizar un entorno laboral favorable para todos los trabajadores, independientemente del cargo o tipo de contrato. Los hallazgos incitan a reflexionar y abordar de manera clara y directa las condiciones laborales que se tienen en la docencia, así como los retos postpandemia a los que se debe hacer frente. En este contexto, es indispensable identificar y mitigar los factores de riesgo inherentes al puesto de trabajo.

Además, a través del instrumento propuesto por el IMSS se aportan datos referentes a la satisfacción laboral. Si bien es cierto que la docencia es una profesión noble, se ha vuelto cada vez más especializada y demandante, lo que propicia una disminución en la satisfacción laboral. Actualmente uno de los retos más fuertes es la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación al proceso enseñanza-aprendizaje, sin embargo, no todos los involucrados en dicho proceso cuentan con la capacitación y recursos necesarios para afrontarlo.

En conclusión, en este estudio quedaron al descubierto dos áreas que necesitan ser estudiadas y analizadas por los diferentes niveles que intervienen en la educación (factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral). Para este caso en específico es necesario que, desde la máxima autoridad del TecNM hasta los docentes, e incluso

alumnos, por medio de la investigación educativa se realicen análisis profundos cuyo resultado se vea reflejado en ambientes de trabajo favorables y, a su vez, una educación de calidad.

Como futuras investigaciones, en primer lugar se recomienda realizar nuevamente el análisis cuando ya se cuente con una muestra significativa de la población de estudio para tener una mayor certeza de los resultados obtenidos. Además se recomienda identificar de manera más específica aquellos factores de riesgo psicosocial que impactan directamente en la satisfacción laboral de los docentes que pueden o no estar considerados en este estudio. Por otro lado, sería conveniente hacer la distinción entre los docentes de acuerdo con el tipo de contrato y actividades que se tengan a lo largo de la jornada, ya que en ocasiones, aunque el docente no cuente con todos los beneficios que trae consigo un contrato de base, sí debe cumplir con las exigencias laborales en su totalidad.

Agradecimientos

Esta investigación fue financiada por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti) a través de la beca posdoctoral con CVU 482517. Asimismo se extiende el agradecimiento al TecNM campus Ciudad Juárez por el apoyo brindado.

REFERENCIAS

- Alvites-Huamán, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25, 80-84. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/249/216>
- Boluarte, A., y Merino, C. (2016). Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243. <https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/265?articlesBySimilarityPage=4>
- Carles, R., Gómez-Conesa, A., y Abril, E. (2006). Estrés de índole laboral. *Fisioterapia*, 28(2), 87-97. [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(06\)74029-9](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(06)74029-9)
- Castillo, A., Fernández, R., y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Revista Enfermería del Trabajo*, 4(2), 55-62. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/4738761>
- Chavarría, R. A., Colunga, F. J., Loria, J., y Peláez, K. (2017). Síndrome de *burnout* en médicos docentes de un hospital de 2.º nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- Comité Mixto OIT [Organización Internacional del Trabajo]-OMS [Organización Mundial de la Salud] en Salud Ocupacional (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/alma992485103402676

- DOF [Diario Oficial de la Federación] (2018, octubre 23). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Domínguez, J. A. (2009). Riesgo psicosocial en la Universidad: estresores propios del docente universitario. *28 de Abril, Revista Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo*, (2), 1-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630833>
- García-Rivera, B., Maldonado-Radillo, S. E., y Ramírez, M. (2014). Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Summa Psicológica UST*, 11(1), 65-73. <https://doi.org/10.18774/448x.2014.11.128>
- Gonzalez, C. A. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia* [Tesis de licenciatura]. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/45bf881e-ad77-40dc-81c8-8215912e6c2a/content>
- Granziera, H., Collie, R., y Martin, A. (2020). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. En C. F. Mansfield (ed.), *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact* (pp. 229-244). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14
- Gutiérrez, M. G., Reyes, R. M., Maldonado-Macias, A. A., Sánchez, J., y De La Riva, J. (2022). Work stress and psychosocial factors in the manufacturing industry: A literature review. En Information Resources Management Association (ed.), *Research anthology on changing dynamics of diversity and safety in the workforce* (pp. 1367-1391). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch069>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill. https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- IBM Corporation (2019). *IBM SPSS - Valores perdidos 26*. https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_26.0.0/pdf/es/IBM_SPSS_Missing_Values.pdf
- IMSS [Instituto Mexicano del Seguro Social] (s.f.a). *Escala general de satisfacción laboral*. <https://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Satisfaccion-Laboral.pdf>
- IMSS (s.f.b). *Salud en línea*. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea>
- Iriarte, C., y Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103, 101623. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
- Khalil, H., Anees, M., y Shabbir, R. (2020). Levels of job satisfaction among physical therapists working in public and private sectors of Peshawar. *Rehman Journal of Health Sciences*, 2(1), 19-23. <https://doi.org/10.52442/rjhs.v2i1.23>
- Aprenda estadísticas fácilmente (2024, ene. 30). *Guía estadística del coeficiente de correlación de Pearson*. <https://es.statisticseasily.com/gu%C3%ADa-estad%C3%ADstica-del-coeficiente-de-correlaci%C3%B3n-de-pearson/>
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola, M. Á. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86. <https://cienciasadm.vastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/252/277>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., y Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

- Madero, S., Montes, J., y del Castillo, E. (2023). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1), 77-99. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsa, T., y Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de Psicodidáctica*, 27(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>
- Moreno, K., Ocampo, V., Espíndola, M., y Alarcón, M. (2023). Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19. *Dictamen Libre*, (32), 65-71. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10402>
- Okçu, V., y Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148-161. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050119>
- Parihuamán-Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicos y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udpe.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a9b90fa1-1a53-4440-8822-38bf231172f2/content>
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20-47. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Pérez, J., y Fidalgo, M. (1995). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España/Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Santoyo, F., Echerri, D., y Figueroa, J. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67(3), 1-23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>
- Soliz, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Uribe, J. F., Gutiérrez, J. C., y Amézquita, J. A. (2019). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1), 147. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Varela, J. J., Guzmán, P., Oriol, X., Romo, F., y Miranda, R. (2023). Bienestar, afectos y desgaste laboral de los profesores durante la pandemia en Chile. *Revista de Psicodidáctica*, 28(1), 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.07.002>
- Vicente, M. S., López, P., Trejo, C., y González, S. (2019). Satisfacción docente y su Influencia en la satisfacción del alumnado. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 37-56. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1449>

- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yorulmaz, Y. I., Colak, I., y Altinkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(71), 175-192. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/624507>
- Zuniga-Jara, S., y Pizarro-León, V. (2018). Measurements of labor stress in teachers of a regional public high school. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

Cómo citar este artículo:

Gutiérrez-Hernández, M. G., Maldonado-Macías, A. A., y Gutiérrez-Hernández, P. R. (2025). Impacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en docentes universitarios. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 9, e2397. <https://doi.org/10.33010/recie.v9i0.2397>



Todos los contenidos de RECIE. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.
