

SATISFACCIÓN DE VIDA Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: LA NOM-035 FRENTE AL BIENESTAR

LIFE SATISFACTION AND PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: NOM-035 FACING TO WELL-BEING

Juan Alfonso Méndez Zavala*, **Marja Teresita González Juárez****

Universidad Latina de México, Universidad Autónoma de Querétaro; México

Correspondencia: psicognicion@gmail.com

RESUMEN

El trabajo influye en el bienestar, por este motivo, el objetivo del presente estudio ha sido conocer los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y del entorno organizacional que influyen de manera significativa sobre la satisfacción con la vida en una muestra de colaboradores de un centro de trabajo de la industria automotriz en la región Laja-Bajío en México, a través del análisis de encuestas de la guía de referencia III de la NOM-035-STPS-2018 y la predicción que estos factores hacen sobre el bienestar como satisfacción con la vida. Se realizó un modelo de regresión lineal múltiple con método forward stepwise y diversos modelos parciales con variables de control. Los resultados muestran que la interferencia en la relación trabajo-familia y el reconocimiento del desempeño son los factores de riesgo principales que explican la satisfacción con la vida, lo cual es consistente con la orientación relacional e interpersonal del bienestar para socioculturas latinoamericanas. Se discute la importancia de buscar una comprensión amplia de la relación trabajo-vida, en especial

en el dominio familiar y en las relaciones laborales a través del liderazgo para comprender cómo el bienestar se ve influido por estos factores.

Palabras clave: bienestar, satisfacción con la vida, trabajo, familia, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

Work influences well-being, for this reason, the objective of this study has been to find out the psychosocial risk factors at work and in the organizational environment that significantly influence life satisfaction in a sample of collaborators from a central work of the automotive industry in the Laja-Bajío region in Mexico, through the analysis of surveys of reference guide III of NOM-035-STPS-2018 and the prediction that these factors make about well-being as life satisfaction. A multiple linear regression model was performed with the forward stepwise method and various partial models with control variables. The results show that the interference in the work-family relationship and job performance recognition are the main risk factors that explain the life satisfaction, which is consistent with the relational and interpersonal orientation of well-being for Latin American sociocultural contexts. The importance of seeking a wide understanding of the work-life relationship, especially in the family domain and in labor relations through leadership, is discussed to understand how well-being is influenced by these factors.

Key words: well-being, life satisfaction, work, family, psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un dominio de vida que da forma a la experiencia del vivir como una totalidad (Barker y Wrzesniewski, 2013); su relación con

el dominio personal y familiar lo hacen potencialmente una manera de enriquecer o conflictuar el bienestar (Gareis, Barnett, Ertel y Berkman, 2009; Greenhaus y Beutell, 1985; Greenhaus y Powell, 2006). El trabajo suele determinar dónde se vive y qué hacen las personas con su tiempo de ocio, condiciona la interacción de la persona en el hogar, la familia y la calidad de vida (Torres, 2016), en definitiva, el trabajo influye en el bienestar (Barker y Wrzesniewski, 2013).

El tiempo dedicado al trabajo borra las fronteras con la familiar, el hogar y el ocio, pero también puede hacerlas más rígidas, produce desbalances, interferencias y conflictos a veces inconciliables entre los dominios de la vida. Cuando se estudia, ¿Cómo los cambios en diferentes dominios afectan la naturaleza del trabajo? no se comprende del todo la influencia de estos cambios sobre el bienestar (Barker y Wrzesniewski, 2013). La interferencia trabajo-familia se hace evidente para los problemas de salud pública si se reconoce que la vida familiar es significativa en culturas colectivistas como se ha caracterizado la sociocultura en regiones como Latinoamérica y México (Díaz-Guerrero, 2013; Díaz-Loving, 2011, 2019; Mokomane, 2014). Esta interferencia podría dar lugar a una evaluación negativa y significativa en la satisfacción con la vida.

El trabajo define las experiencias de vida más allá del propio trabajo y su contexto (Barker y Wrzesniewski, 2013), por esta razón, el trabajo es un dominio de vida que interviene en la evaluación y autorreporte del bienestar. El centro de trabajo es el segundo dominio de impacto de la cultura en el comportamiento humano, se ubica en un nivel meso-sistémico que incluye grupos y relaciones interpersonales, representa la influencia de la cultura en las estructuras psicológica y familiar, además de integrar

comportamientos sociales que pueden observarse en la importancia de la familia en México (Díaz-Loving, 2019).

El enfoque del bienestar subjetivo

Mariano Rojas (2017, 2020) ha destacado cuatro experiencias esenciales del bienestar: afectivas, evaluativas, sensoriales y experiencias de flujo, todas ellas imbricadas en la vivencia de las personas. En la presente investigación son de interés las experiencias evaluativas del bienestar, concernientes al autorreporte de la satisfacción con la vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; Diener, et al., 2009). Estas experiencias destacan los procesos cognitivos implicados en la toma de decisiones y evaluación de situaciones en tanto logros, fracasos, metas y aspiraciones de la gente en relación con su propósito e ideal de vida (Rojas, 2014); la experiencia de logro o de fracaso es un juicio en primera persona que emerge como una forma de evaluación en función a los valores, premisas, estándares y normas sociales provenientes del contexto. La satisfacción con la vida junto con las experiencias afectivas (estudiadas como afectos positivos y negativos) dan lugar a los componentes cognitivo y afectivo de la vivencia del estar-bien, en las cuales puede permear la satisfacción con distintos dominios de vida, como lo es el trabajo, la familia, las amistades, la salud, en nivel de vida, entre otros (Eid, 2008).

Para el 2014 en México se evaluaron diversos indicadores objetivos relacionados con la calidad de vida y el bienestar subjetivo, los resultados fueron mostrados en el Visor Dinámico de Bienestar del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015). Estos indicadores ubican a las 32 entidades federativas del país en función de sus niveles de Vivienda, PIB per cápita, Igualdad económica, Trabajo, Comunidad, Educación, Participación ciudadana, Salud, Seguridad personal y Balance trabajo-

familia; este último, medido a través del porcentaje de ocupados que trabajan más de 48 horas a la semana y el promedio de tiempo de ocio por persona a la semana.

De la integración de estos indicadores, el estado de Guanajuato ocupó el lugar 23 de los 32 posibles, se localiza en el percentil 28 de la lista, lo que indica que el 72% de los estados de la república mexicana presentan mejor calidad de vida y bienestar (INEGI, 2015). El déficit más importante en los indicadores del Visor Dinámico de Bienestar para el estado de Guanajuato es el balance vida-trabajo, representa el estado con peor balance nacional, los habitantes trabajan como tendencia más de 48 horas a la semana y los promedios de tiempo de ocio son bajos; en síntesis, se trabaja mucho y se descansa poco, factor que cataliza el malestar por desgaste ocupacional que apoya muchos de los informes epidemiológicos de salud pública en México, y que expone la importancia de la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Morales, 2016).

Factores de riesgo psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo refieren a múltiples aspectos de la organización del trabajo, del diseño y la gestión que incluyen, demandas del trabajo, disponibilidad del soporte organizacional y de las relaciones interpersonales en el trabajo. Estos factores presentan influencias nocivas para la salud y bienestar de los trabajadores, generando riesgos psicosociales que tienen el potencial de causar daño a la salud física y mental, seguridad, y estilo de vida de los trabajadores, además de otros resultados adversos como la productividad en la organización (Leka, Jain y Lerouge, 2017; Morales, 2016).

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosociales en el trabajo-Identificación, análisis y prevención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entró en vigor en México el 23 de octubre del 2019. Tiene como propósito la prevención y evaluación de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores en su entorno laboral, para ello se anexan tres guías de referencia, una de ellas relacionada a acontecimientos traumáticos y dos que miden los factores de riesgo (GRII) y el entorno organizacional (GRIII) con escalas de rendimiento típico. Los comportamientos analizados por estas guías necesitan ser comparados y relacionados con distintos fenómenos psicosociales más allá del dominio del trabajo, permitiendo la profundización en las interacciones que estos factores de riesgo presentan con otras variables psicosociales de los individuos, no sólo vistos como trabajadores sino como personas de carne y hueso (Rojas, 2020).

Hasta el momento, son pocos los estudios sobre la aplicación de las guías de referencia de la NOM-035 y del análisis de las propiedades psicométricas de sus factores (Uribe, Gutiérrez y Amézquita, 2020). Las exploraciones sobre la relación de los factores de riesgo y el bienestar se han volcado sobre el análisis del bienestar laboral, que es una dimensión que enfatiza sólo aquellas condiciones que resultan del ambiente laboral (Luceño-Moreno, Talavera-Velasco, Martín-Gacía y Escorial, 2017), pero no del bienestar general de la persona. Es fundamental validar modelos de factores de riesgo psicosociales con dimensiones más amplias, una de las recomendadas es el conflicto trabajo-familia (Gareis, et al., 2009; Luceño-Moreno, et al., 2017; Mokomane, 2014), factor que evalúa la GRIII y que en la sociocultura mexicana podría tener profundo impacto en la salud ocupacional y bienestar de los trabajadores, debido a las regulaciones culturales de lazos socio-afectivos estrechos, una marcada orientación

relacional de sociedades latinoamericanas (Rojas, 2020) y que enfatizan valores de autotranscendencia reflejando una motivación por conectar con otros y trascender las motivaciones personales (Mokomane, 2014).

Cuando se analizan los distintos factores laborales que pueden incidir en la salud de los trabajadores, se presume que estos también inciden sobre el bienestar. Por lo tanto, la relación entre el trabajo y el bienestar deriva en la tarea de profundizar en los factores psicosociales que influyen de manera directa en el bienestar de los trabajadores, no sólo en la satisfacción laboral, sino en la experiencia general de estar-bien de las personas (Watkins y Rojas, 2019). En la medida en que el bienestar es influido por la naturaleza de las relaciones interpersonales, es claro que el trabajo es un dominio de vida en el que otros pueden contribuir (Barker y Wrzesniewski, 2013), por lo que se torna significativo el factor relacional en el trabajo para la vivencia del bienestar evaluativo y satisfacción con la vida; de aquí se plantean las directrices del presente estudio.

MÉTODO

La pregunta de investigación que motivó el estudio fue ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que influyen de manera significativa en la experiencia de bienestar evaluativo de los trabajadores de la industria automotriz? Se considera que aquellos factores de mayor influencia presentan como característica central una elevada orientación relacional o socio-afiliativa (Díaz-Loving, 2011; Rojas, 2020), como lo es la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo y la violencia laboral (en la GRIII de la NOM-035-STPS); éstos impactan en la experiencia de bienestar.

Así la hipótesis del estudio es la siguiente: H1: Los factores de riesgo F5. Interferencia en la relación trabajo-familia, F6. Liderazgo, F7. Relaciones en el trabajo y F8. Violencia laboral explican de manera significativa la satisfacción con la vida, a mayor puntaje en estos factores los niveles de satisfacción serán menores, por lo que se presume una relación negativa de los factores sobre la satisfacción con la vida.

El objetivo del estudio fue conocer los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y del entorno organizacional que influyen de manera significativa sobre la satisfacción con la vida de una muestra de trabajadores de un centro laboral de la industria automotriz en la región Laja-Bajío en el estado de Guanajuato, México; a través del análisis de encuestas de la guía de referencia III (GRIII) de la NOM-035-STPS-2018 y la posible explicación que estos factores ofrecen para la predicción de la satisfacción con la vida.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no-experimental, transeccional y retrospectivo, con perspectiva nomotética. El alcance de la investigación es correlacional-explicativo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), pues busca conocerse cómo impactan los factores de riesgo sobre el bienestar de los trabajadores, considerando hipotéticamente que las dimensiones relacionales e interpersonales en el trabajo serán fundamentales en esta explicación.

Muestra y participantes. La población fue de 218 trabajadores, la estimación muestral de 140 y los participantes en el estudio 128. El universo fue un centro de trabajo de la proveeduría en la industria automotriz Tier 3 (Covarrubias, 2014) en la región Laja-Bajío, en el corredor industrial del estado de Guanajuato, México. La selección de la población se justifica

en los indicadores de calidad de vida señalados por el Visor Dinámico de Bienestar (INEGI, 2015). Para el cálculo de la muestra se empleó la ecuación 1 para muestras finitas:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_\alpha^2}{\varepsilon^2(N-1) + \sigma^2 Z_\alpha^2} \quad (1)$$

Donde σ es la desviación estándar o heterogeneidad, asumida al 50% (0.5), Z_α es el nivel de confianza, asumido al 95% (1.96 *DE*); el producto de ambos parámetros es el valor propuesto en la NOM-035 para la estimación muestral: $\sigma^2 * Z_\alpha^2 = 0.5^2 * 1.96^2 = 0.25 * 3.8416 = 0.9604$. En adición, ε es el error muestral, asumido al 5% (0.05), por ello el producto de $\varepsilon^2 = 0.0025$. Esta ecuación (2) es la propuesta por la sección III.1 de la NOM-035 y que simplifica en la versión:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N-1) + 0.9604} \quad (2)$$

Sometiendo a este cálculo la $N = 218$ se obtiene la siguiente inferencia muestral:

$$n = \frac{0.9604 * 218}{0.0025(218-1) + 0.9604} = \frac{209.3672}{0.5425 + .9604} = \frac{209.3672}{1.5029} = 139.30$$

Ofrece por resultado un total redondeado de $n \approx 140$ participantes de la organización para la aplicación de las escalas de medición. Sin embargo, la prevalencia de trabajadores que respondieron el total de los instrumentos (GRIII y cuestionarios sobre el bienestar) fue del 91.4% del total de muestra estimada, en resumen, un total de 128 trabajadores participaron en el estudio completo.

El 58.6% de los participantes del sexo masculino y 41.4% femenino, $M_{edad} = 32.9$, $\pm DE = 9.9$ años. Estado civil 41.1% soltero, 29.9% casado, 3.5% divorciado y 24.4% unión libre. Escolaridad el 3.1% primaria, 42.5% secundaria, 31.5% preparatoria y el 22.8% estudios profesionales. En promedio con antigüedad de 18.5 meses (año y medio) y $\pm DE = 25.6$ meses (poco más de dos años). Asimismo, en promedio han trabajado más de 48 horas semanales con $\pm DE = 8.2$ horas.

Instrumentos

Guía de Referencia III (GRIII) de la NOM-035-STPS-2018. En la guía de referencia III de la NOM-035 se integran dos escalas del tipo Likert para la medición de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la evaluación del entorno organizacional favorable, estas escalas quizá sean en los próximos años, instrumentos de alta aplicación en el territorio nacional mexicano, por ello es urgente su análisis de propiedades psicométricas de fiabilidad, validez y requiere un esfuerzo colectivo para su estandarización estratificada (Uribe, Gutierrez & Amézquita, 2020). El instrumento contiene 72 ítems con cinco posibles anclajes de respuesta (*Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca*), integrando un total de ocho factores de riesgo: F1. Condiciones en el ambiente de trabajo, F2. Cargas de trabajo, F3. Falta de control sobre el trabajo, F4. Jornada de trabajo, F5. Interferencia en la relación trabajo-familia, F6. Liderazgo, F7. Relaciones en el trabajo, F8. Violencia; y dos factores del entorno organizacional: F9. Reconocimiento del desempeño y F10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Escala de Satisfacción con la Vida. Se empleó la escala diseñada por Ed Diener, Robert Emmons, Randy Larsen y Sharon Griffin (1985), consiste en cinco ítems tipo Likert de siete anclajes de respuesta (1 = *totalmente en desacuerdo* a 7 = *totalmente de acuerdo*). Debido a su brevedad, ha sido la única escala sobre bienestar aplicada en la medición del Bienestar Autorreportado en México (BIARE ampliado), además ha tenido análisis psicométricos en distintos tiempos y regiones, lo que la ha posicionado como una escala breve pero altamente válida y confiable para la examinación del bienestar (INEGI, 2014). Asimismo, el gran aporte del módulo BIARE sobre este instrumento en la aplicación a una muestra representativa en México (a más de 30 mil habitantes); por lo

tanto, además de las propiedades psicométricas se pueden derivar baremos para población mexicana de las puntuaciones directas del instrumento.

Cuestionario de datos sociodemográficos y factores de control. Los datos de los trabajadores solicitados son los sugeridos en la guía de referencia V (GRV) de la NOM-035 y se adhirieron siete afirmaciones para conocer la percepción sobre algunas condiciones de vida: *i1.* Por el tipo de actividad que realizo en mi trabajo, considero que mi sueldo es: *Injusto o Justo*, (esfuerzo-recompensa económica del trabajo), *i2.* En general, me considero una persona: *Preocupada o despreocupada* (percepción de preocupaciones y rumiación), *i3.* Considero que en el trabajo no existen amistades verdaderas: *De acuerdo o En desacuerdo* (indicador de relaciones interpersonales en el trabajo), *i4.* Durante los últimos 12 meses he pasado por algún problema (crisis) económica (*sí/no*), *i5.* Durante los últimos 12 meses he pasado por algún problema personal muy fuerte (*sí/no*), *i6.* En comparación con las personas a mi alrededor (familia, amigos, compañeros, vecinos), considero que mi estilo de vida es: *mejor que el de las personas a mi alrededor, igual al de las personas a mi alrededor, peor que el de las personas a mi alrededor* (comparación social) y por último, *i7.* En la actualidad gozo de buena salud: *De acuerdo o En desacuerdo*. Estas afirmaciones se emplearon como variables de selección para los modelos explicativos parciales.

Procedimiento

Los tres instrumentos fueron integrados en una batería que se aplicó en el centro de trabajo en un espacio acondicionado para los participantes, todos ellos informados sobre la finalidad de la evaluación y con consentimiento informado para la aplicación. Cada grupo tuvo en promedio 20 participantes, se requirieron siete sesiones para completar la muestra, cada sesión con

una duración de 1 hora con 30 minutos. Los cuestionarios contestados a *lápiz y papel* fueron registrados en base de datos y los procedimientos de análisis se llevaron a cabo en el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método *forward stepwise* para generar los modelos de mejor ajuste entre los 10 factores de la NOM-035 y la escala de satisfacción con la vida, después, con los factores reguladores como variables de selección. Al finalizar el estudio, los resultados fueron devueltos a la organización con un informe de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y entorno organizacional favorable como evidencia de aplicación de la GRIII de la NOM-035 y con recomendaciones para la dirección de políticas de prevención e intervención en el centro de trabajo.

RESULTADOS

Las asociaciones más fuertes de los factores de riesgo se encuentran entre el liderazgo y el reconocimiento del desempeño, seguido de las relaciones entre las cargas de trabajo con la falta de control sobre el trabajo y la interferencia en la relación trabajo-familia; esta última, presentó correlaciones elevadas y positivas con la jornada de trabajo (tabla 1). Las correlaciones más fuertes son consistentes con las mostradas en la evidencia empírica disponible hasta el momento (Uribe, Gutiérrez & Amézquita, 2020). No obstante, se ubicaron correlaciones nulas entre las condiciones en el ambiente de trabajo con cargas de trabajo y la jornada de trabajo, y entre las cargas de trabajo con la falta de control en el trabajo, hallazgos no reportados en el estudio previo, lo que impide la posible generalización de la configuración de la matriz de correlaciones entre los factores de la NOM-035.

Respecto a la relación entre los 10 factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la satisfacción con la vida, todas las asociaciones son negativas; las correlaciones más fuertes y negativas se presentan con la interferencia en la relación trabajo-familia, el reconocimiento del desempeño, y la violencia, hallazgos que sugieren la constatación parcial de la H_j ; mientras que las asociaciones nulas se ubican en las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo y la jornada de trabajo (tabla 1).

Tabla 1.

Matriz de correlaciones de Pearson y estadísticos descriptivo de los factores de riesgo y la satisfacción con la vida.

	<i>M (DE)</i>	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
F1	7.83 (3.37)	-									
F2	24.72 (8.19)	0.036	-								
F3	17.90 (5.62)	.300**	0.088	-							
F4	2.51 (2.08)	-0.005	.580**	0.148	-						
F5	4.38 (3.15)	0.127	.580**	0.122	.517**	-					
F6	11.95 (7.60)	.240**	.216*	.487**	.281**	.284**	-				
F7	7.61 (5.29)	.272**	.253**	.310**	.232**	.384**	.419**	-			
F8	7.48 (5.30)	.199*	.198*	.312**	0.101	.228**	.433**	.469**	-		
F9	8.48 (4.27)	.248**	.186*	.453**	.177*	.222*	.649**	.413**	.497**	-	
F10	4.88 (2.38)	.304**	.248**	.279**	0.114	.260**	.389**	.425**	.399**	.492**	-
SV	26.30 (5.83)	-0.073	-0.125	-.213*	-0.108	-.298**	-.214*	-.207*	-.236**	-.258**	-0.167

Nota: *M* = Media, *DE* = Desviación estándar, F1 = Condiciones en el ambiente de trabajo, F2 = Cargas de trabajo, F3 = Falta de control sobre el trabajo, F4 = Jornada de trabajo, F5 = Interferencia en la relación trabajo-familia, F6 = Liderazgo negativo, F7 = Relaciones en el trabajo, F8 = Violencia, F9 = Reconocimiento del desempeño, F10 = Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, SV = Satisfacción con la vida. Fuente: Elaboración propia.

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Modelo de regresión general

En el modelo general de la influencia de los cuatro factores de riesgo de la NOM-035 (F5, F6, F7, F8) sobre la satisfacción con la vida, sólo se encontró que el F5. Interferencia en la relación trabajo-familia generaba

un impacto significativo sobre la satisfacción con la vida, pero no los tres factores restantes. Sin embargo, se realizó una regresión lineal múltiple con los 10 factores de riesgo con método *forward stepwise* para explorar cuáles factores además del F5 presentaban influencias relevantes sobre la satisfacción. Se encontró nuevamente la interferencia, pero en adición con el reconocimiento del desempeño influyó en la satisfacción ($R^2 = .127$); se asume que la verificación de la H_1 se confirma parcialmente, asimilando al modelo el reconocimiento del desempeño (F9) como eje explicativo adicional de la satisfacción con la vida (tabla 2.a). De manera diferenciada, para los varones, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo y las cargas de trabajo son factores explicativos de la satisfacción ($R^2 = .232$), esto ratifica la notabilidad del liderazgo como factor interpersonal asociado a la satisfacción (Tabla 2.b), aunque para las mujeres no se encontró un modelo de ajuste propio, resultado notable pero contraintuitivo en función de los hallazgos que han señalado que el conflicto trabajo-familia se presenta con mayor frecuencia en mujeres trabajadoras (Mokomane, 2014). Como modelo general se asume la ecuación 3 para la predicción de la satisfacción con la vida.

$$SV=30.677+(-0.468)*F5+(-0.275)*F9 \quad (3)$$

Modelos de regresión con factores de control

Los factores reguladores como el esfuerzo-recompensa en la percepción sobre el sueldo justo/injusto, la tendencia a ser una persona preocupada/despreocupada, la percepción sobre las amistades en el trabajo, problemas económicos y personales, la comparación social, y la percepción de la salud generaron modelos parciales de influencia sobre la satisfacción con la vida, la mayoría de estos modelos enfatizan el papel de la interferencia en la relación trabajo-familia y otros factores de menor frecuencia durante la exploración jerárquica.

Tabla 2.

Regresiones con factores de riesgos psicosociales en el trabajo que predicen la Satisfacción con la Vida

a) FRPST General	B	EE _B	B	t	p	AR ²	VIF
Constante	30.677	1.18		25.993	.000		
F5	-0.468	0.158	-.253	-2.955	.004	.089	1.052
F9	-0.275	0.117	-.202	-2.353	.020	.039	1.052
b) Varones							
Constante	26.676	2.103		12.685	.000		
F5	-0.836	0.247	-.492	-3.39	.001	.134	1.946
F6	-0.179	0.081	-.245	-2.203	.031	.046	1.139
F2	0.215	0.098	.31	2.186	.032	.052	1.859
c) Sueldo Injusto							
Constante	38.032	2.411		15.777	.000		
F5	-0.481	0.209	-.274	-2.308	.024	.249	1.624
F3	-0.261	0.103	-.248	-2.537	.013	.056	1.099
F2	-0.185	0.083	-.257	-2.235	.028	.043	1.525
Sueldo Justo							
Constante	19.556	2.512		7.784	.000		
F2	0.257	0.095	.366	2.7	.010	.134	1.000
d) Persona Despreocupada							
Constante	30.496	1.125		27.103	.000		
F6	-0.187	0.076	-.319	-2.446	.018	.101	1.000
Persona Preocupada							
Constante	27.849	1.312		21.225	.000		
F7	-0.388	0.145	-.302	-2.671	.009	.091	1.000

e) No existen amistades en el trabajo							
Constante	29.33	1.141		25.705	.000		
F5	-0.72	0.238	-.343	-3.029	.003	.117	1.000
Sí existen amistades en el trabajo							
Constante	31.752	2.162		14.689	.000		
F3	-0.342	0.121	-.357	-2.833	.006	.127	1.000
f) Con problemas económicos							
Constante	28.448	1.06		26.833	.000		
F5	-0.672	0.197	-.34	-3.411	.001	.116	1.000
g) Sin problemas personales							
Constante	29.072	0.988		29.416	.000		
F5	-0.532	0.192	-.358	-2.768	.008	.128	1.000
Con problemas personales							
Constante	30.383	1.629		18.645	.000		
F5	-.488	.236	-.232	-2.072	.042	.067	1.013
F8	-.277	.134	-.232	-2.069	.042	.053	1.013
h) Comparación social Igual							
Constante	28.311	0.881		32.126	.0001		
F8	-0.298	0.101	-.314	-2.937	.004	.098	1.000
i) Buena Salud							
Constante	30.892	1.317		23.457	.000		
F5	-0.519	0.182	-.261	-2.847	.005	.089	1.037
F9	-0.278	0.131	-.194	-2.122	.036	.036	1.037

Notas: B = coeficiente de regresión no estandarizado; EE_B = Error estándar; β = coeficiente de regresión estandarizado; t = estadístico t ; p = valor de probabilidad; ΔR^2 = Cambio en el R^2 ; VIF = Factor de inflación de la varianza; FRPST = Factores de riesgo psicosociales en el trabajo; F2 = Cargas de trabajo; F3 = Falta de control sobre el trabajo; F5 = Interferencia en la relación trabajo familia; F6 = Liderazgo; F7 = Relaciones en el trabajo; F8 = Violencia; F9 = Reconocimiento del desempeño. Fuente: Elaboración propia.

Mientras el sueldo se perciba como injusto, los factores de riesgo aumentan para la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo y las cargas de trabajo ($R^2 = .232$), en contraste con la percepción de un sueldo justo, donde sólo la carga de trabajo resultó importante para la explicación. En ambos casos, cuando se controla por percepción del sueldo, las cargas de trabajo son relevantes para la satisfacción con la vida (Tabla 2.c). Respecto a las preocupaciones y rumiación, en personas despreocupadas sólo el liderazgo determinó la satisfacción, mientras que, en personas preocupadas, el factor de relaciones en el trabajo determinó la satisfacción (Tabla 2.d).

En el planteamiento de la existencia de amistades “verdaderas” al interior de la organización, el factor de interferencia en la relación trabajo-familia determina la satisfacción con la vida cuando se considera que no existen amistades en el trabajo, cuando expresan que sí existen amistades sólo muestran la falta de control en el trabajo como factor explicativo de la satisfacción (Tabla 2.e).

En la presencia de problemas económicos sólo la interferencia en la relación trabajo-familia fue significativo (Tabla 2.f). La presencia o no de problemas personales generó dos modelos distintos, cuando no se presentan problemas personales la interferencia en la relación trabajo-familia explica el bienestar, pero cuando se presentan problemas de esta índole, además de la interferencia, el factor de violencia es parte del modelo ($R^2 = .120$), cuando se contempla la esfera de problemas personales la interferencia juega un papel determinante (Tabla 2.g).

En el dominio de la comparación social del estilo de vida (*ib*), los participantes con estilo de vida *peor* que el de las personas a su alrededor no

muestran influencias significativas de ningún factor sobre su satisfacción con la vida, pero entre los que tienen *igual* estilo de vida mostraron el factor de Violencia como determinante de la satisfacción con la vida ($R^2 = .098$); por último, al tener *mejor* estilo de vida en comparación, el factor de Jornada de trabajo, fue muy determinante para la satisfacción ($R^2 = .258$), pues explicó cerca del 26% de las variaciones de la satisfacción con la vida para este segmento, mientras más elevado sea el riesgo en jornada laboral condicionado por un estilo de vida semejante, menor será la satisfacción (Tabla 2.h). Asimismo se encontró que la comparación social influye de manera contundente en la satisfacción con la vida, si las personas perciben mejor estilo de vida que las personas a su alrededor, entonces se presentarán niveles más elevados de bienestar, $F(2, 125) = 9.261$, $p \leq .0001$, $\eta^2 = .129$, $\pi = .975$, el resultado es consistente con la relación entre bienestar e ingreso económico relativo, donde las normas de evaluación para juzgar el nivel de vida depende en gran medida del entorno social de las personas (Rojas, 2014). Por último, en la percepción de la salud del trabajador sólo se generó un modelo explicativo para la percepción de buena salud, donde la interferencia en la relación trabajo-familia y el reconocimiento del desempeño son factores explicativos del bienestar (Tabla 2.i).

DISCUSIÓN

Los factores de riesgo F5. Interferencia en la relación trabajo-familia y F9. Reconocimiento del desempeño influyen de manera significativa en la satisfacción con la vida de los trabajadores. Cuando se han controlado los modelos para varones y personas despreocupadas, el F6. Liderazgo se presenta en los modelos explicativos; solo cuando se controla para personas preocupadas, el F7. Relaciones en el trabajo influye de manera significativa en el bienestar; mientras tanto, el F8. Violencia se presenta

como parte del modelo explicativo cuando se controla por problemas personales. Estos hallazgos sugieren la falsación parcial de la H_1 , pues existen factores que condicionan la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar.

Tanto el conflicto como enriquecimiento trabajo-familia tienen especial saliencia para predecir el bienestar (Gareis, et al., 2009). Esta relación incluye la habilidad para integrar el dominio del trabajo dentro de la totalidad de la vida, asimilando cuestiones no relacionadas con la familia y el cuidado, tal como la habilidad para tomar tiempo fuera del trabajo, con propósitos de interés personal, metas de desarrollo, o cuestiones de dominio comunitario (Mokomane, 2014).

La interferencia en la relación trabajo-familia es un factor explicativo de la mayoría de modelos parciales con factores de control, se asume significancia en el modelo general y en siete de los 12 modelos parciales por selección dicotómica y politémica (Tabla 2). Los hallazgos son consistentes con la hipótesis sobre la orientación relacional del bienestar, la cortesía y amabilidad en las relaciones interpersonales es un referente para la felicidad, enfatizando la importancia de ser amigable y comunicativo con la familia y los amigos, que implica un círculo socio-afiliativo que modula el comportamiento y las creencias sobre las experiencias del estar-bien (Díaz-Loving, 2011; Rojas, 2020).

La actitud socio-afiliativa (Díaz-Loving, 2011) se advierte en el cuestionamiento sobre las amistades verdaderas en el trabajo (Tabla 2.e), cuando se ha respondido que no existen amistades en el ámbito laboral, los niveles altos de riesgo en interferencia en la relación trabajo-familia se asocian con niveles bajos de satisfacción con la vida; en cambio, cuando

se considera que sí existen amistades en el trabajo, la interferencia deja de ser un factor determinante de la satisfacción. Este resultado puede deberse a un efecto expansivo entre los diversos roles sociales que desempeña una persona, pues múltiples roles proveerían un gran número de recursos psicosociales acumulativos que pueden emplearse para mejorar el crecimiento personal, la salud, el bienestar y el funcionamiento en otros dominios de vida (Mokomane, 2014), como *buffers* del bienestar (Cummins, 2016). Además, se debe profundizar en la comprensión de cómo esta relación modula el bienestar en tanto su componente cognitivo y evaluativo, pues sugiere que contar con amistades en el entorno laboral tiene función de contexto familiar, factor de protección, pues se percibe menor conflicto trabajo-familia.

Cuando el sueldo es injusto se visibiliza la falta de control en el trabajo (Tabla 2.c). La motivación intrínseca se experimenta como una forma de control, si la motivación extrínseca es baja, como se advierte en la percepción de un sueldo injusto, entonces se puede apreciar una motivación extrínseca caracterizada por la percepción de falta de control sobre el trabajo (Deci & Ryan, 2012), que indica baja participación en la toma de decisiones, el ritmo de trabajo y carencia de autonomía (Leka, et al., 2017). En la medida en que las personas sienten mayor control por motivación extrínseca, su necesidad de autonomía será frustrada y habrá consecuencias motivacionales negativas, de funcionamiento y de bienestar (Deci & Ryan, 2012; Maslow, 1954/1991).

También, es importante destacar la relevancia que la comparación social ha tenido como factor regulador entre los factores de riesgo y la satisfacción con la vida, más allá de la significatividad de la violencia que afecta horizontalmente a los trabajadores, el cambio promedio de los niveles de

satisfacción en función de los tres tipos de comparación indica la influencia del contexto sociocultural en el bienestar (Rojas, 2014).

CONCLUSIONES

En la presente investigación, la satisfacción con la vida es un punto de referencia para comprender la escala de la GRIII de la NOM-035 y la relación entre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Los hallazgos del análisis entre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo propuestos por la NOM-035 y la satisfacción con la vida, muestran que el factor de Interferencia en la relación trabajo-familia es una dimensión crucial para comprender la experiencia de estar-bien, por ello es sugerente profundizar en estos dominios de vida para realizar análisis más profundos sobre las implicaciones de la relación trabajo-hogar-familia-bienestar.

La discusión del estudio va más allá del marco regional del trabajo empírico, vale la pena generar estudios que ratifiquen los hallazgos con otras poblaciones de trabajadores, en cuyo caso, tanto la interferencia en la relación trabajo familia como el reconocimiento del desempeño, y el liderazgo negativo pueden ser factores determinantes del bienestar.

REFERENCIAS

- ▶ Barker, B. & Wrzesniewski, A. (2013). How work shapes well-being. En S.A. David, I. Boniwell & A.C. Ayers (eds.), *The Oxford handbook of happiness*: Oxford university press. pp. 693-710
- ▶ Covarrubias, A. (2014). *Explosión de la industria automotriz en México: De sus encadenamientos actuales a su potencial transformador. Análisis, I*. México: Fundación Friedrich Ebert en México. ISBN: 978-607-7833-55-0.
- ▶ Cummins, R.A. (2016). The theory of subjective wellbeing homeostasis: A contribution to understanding life quality. En F. Maggino (ed.), *A life devoted to quality of Life*, Social Indicators Research Series 60. Pp. 61-77. DOI: 10.1007/978-3-319-20568-7_4
- ▶ Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2012). Motivation, personality, and development with embedded social contexts: An overview of self-determination theory. En R.M. Ryan (ed.), *The Oxford handbook of human motivation*. Oxford university press. Pp. 85-107.

- 】 Díaz-Guerrero, R. (2013). *Psicología del mexicano 2. Bajo las garras de la cultura*. México: Editorial Trillas.
- 】 Díaz-Loving, R. (2011). De la psicología universal a las idiosincrasias del mexicano. En R. Díaz-Loving, et al. *Etnopsicología mexicana. Siguiendo la huella teórica y empírica de Díaz-Guerrero*. México: Editorial Trillas. Pp. 25-41.
- 】 Díaz-Loving, R. (2019). *Ethnopsychology. Pieces from the Mexican Research gallery*: Springer. DOI: 10.1007/978-3-030-26604-2
- 】 Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality Assessment*, 49 (1): pp. 71-75. DOI: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- 】 Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. y Oishi, S. (2009). New measures of well-being. En E. Diener (ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series 29: Springer. pp. 247-266. DOI: 10.1007/978-90-481-2354-4 12
- 】 Eid, M. (2008). Measuring the immeasurable. Psychometric modeling of subjective well-being data. En M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 141-167): Guilford Press.
- 】 Gareis, K.C., Barnett, R.C., Ertel, K.A. & Berkman, L.F. (2009). Work-family enrichment and conflict: additive effects, buffering, or balance? *Journal of marriage and family*, 71: pp. 696-707.
- 】 Greenhaus J.H. & Bautell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, 10 (1): 76-88
- 】 Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The academy of management review*, 31 (1): pp. 72-92
- 】 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Módulo Autorreportado de Bienestar [Biare ampliado]*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/bienestar/ampliado/>
- 】 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). *Visor dinámico de bienestar: documento metodológico*: INEGI.
- 】 Leka, S., Jain, A. & Lerouge, L. (2017). Work-related psychosocial risks: key definitions and an overview of the policy context in Europe. En L. Lerouge (ed.), *Psychosocial risks in labour and social security law*, Aligning perspectives on health, safety and well-being: Springer. pp. 1-12. DOI: 10.1007/978-3-319-63065-6_1
- 】 Mokomane, Z. (2014). Introduction. En Z. Mokomane (ed.), *Work-family interface in Sub-saharan Africa*. International perspectives on social policy: Springer. pp: 3-15. DOI: 10.1007/978-3-319-01237-7_1
- 】 Morales, E. (2016). Factores de riesgo psicológico del trabajo. En J.F. Uribe (ed.), *Psicología del trabajo. Un enfoque de factores psicosociales saludables para la productividad*: Manual moderno. pp. 35-64.
- 】 *Norma Oficial Mexicana Factores de Riesgo Psicosocial-Identificación y protección* [disponible] NOM-035-STPS-2018, Diario Oficial de la Federación (DOF).
- 】 Rojas, M. (2014). *El estudio científico de la felicidad*: Fondo de Cultura Económica.
- 】 Rojas, M. (2017). The subjective object of well-being studies: Well-being as the experience of being well. En G. Brulé & F. Maggino (Eds.), *Metrics of subjective well-being: Limits and Improvements*. Happiness Studies Book Series, Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-319-61810-4_3

- 】 Rojas, M. (2020). *Well-being in Latin America. Drivers and policies*: Springer. DOI: 10.1007/978-3-030-33498-7
- 】 Torres, J.R. (2016). Calidad de vida. En J.F. Uribe (ed.), *Psicología del trabajo. Un enfoque de factores psicosociales saludables para la productividad*: Manual moderno. pp. 17-26.
- 】 Uribe, J.F., Gutiérrez, J.C. & Amézquita, J.A. (2020). 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): pp. 1-32. DOI: 10.22201/fca.24488410e.2019.1569
- 】 Watkins, K. & Rojas, M. (2019). Ocupaciones y bienestar: ¿Hay desigualdad de género? En A. Puyana & M. Rojas (eds.), *Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina*. pp. 1

Envío a dictamen: 12 de enero de 2021

Reenvío: 29 de enero de 2021

Aprobación: 4 de febrero de 2021

Juan Alfonso Méndez Zavala. Candidato a Doctor en Estudios Interdisciplinarios sobre Pensamiento, Cultura y Sociedad (DEIPCS-UAQ) por la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Maestro en Ciencias Cognitivas por el Centro de Investigación en Ciencias Cognitivas (CINCCO-UAEMor) por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Licenciado en Psicología por la Universidad Latina de México. Adscripción: Profesor investigador en la Facultad de Psicología de la Universidad Latina de México. Correo electrónico: psicognicion@gmail.com

Marja Teresita González Juárez. Doctora en Administración (estudios organizacionales). Maestra en Antropología. Licenciada en Antropología. Adscripción: Profesora investigadora de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Miembro del Núcleo Académico Básico de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo (UMEST-UAQ) Facultad de Psicología. Correo electrónico: marjaglez@gmail.com