



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XIV Número: 1 Artículo no.:57 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2026

TÍTULO: Modelo psicosocial de autonomía, apoyo y reconocimiento: un estudio en trabajadores de la industria automotriz mexicana.

AUTORES:

1. Dr. Jorge Armando López-Lemus.
2. Dr. María Teresa De la Garza Carranza.
3. Máster. Mayra Fabiola Gaspar Hernández.
4. Dr. Salvador Hernández-González.

RESUMEN: La investigación analiza la relación entre autonomía, apoyo, reconocimiento y exigencias psicosociales en trabajadores de empresa automotriz ubicada en Querétaro, México, con el propósito de comprender su influencia en el bienestar laboral. Se plantearon tres hipótesis: la autonomía influye en el apoyo, el apoyo en el reconocimiento y el reconocimiento en exigencias psicosociales. Se aplicó un cuestionario de 41 ítems basado en instrumento validado Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial COPSOQ a 311 trabajadores de empresa fabricante de asientos y accesorios, seleccionados por género y nivel jerárquico. La validez se verificó mediante análisis factorial exploratorio y alfa de Cronbach. Los resultados mostraron relaciones significativas utilizando ecuaciones estructurales, concluyendo que fortalecer autonomía y apoyo organizacional favorece el reconocimiento y reduce exigencias psicosociales.

PALABRAS CLAVES: autonomía, apoyo, estima, factores psicosociales.

TITLE: A psychosocial model of autonomy, support, and recognition: a study of workers in the Mexican

automotive industry.

AUTHORS:

1. PhD. Jorge Armando López-Lemus.
2. PhD. María Teresa De la Garza Carranza.
3. Master. Mayra Fabiola Gaspar Hernández.
4. PhD. Salvador Hernández-González.

ABSTRACT: The study examines the relationship between autonomy, support, recognition, and psychosocial demands among employees at an automotive company located in Querétaro, Mexico, with the aim of understanding their influence on workplace well-being. Three hypotheses were proposed: autonomy influences support, support influences recognition, and recognition influences psychosocial demands. A 41-item questionnaire based on the validated COPSOQ Psychosocial Risk Factors Questionnaire was administered to 311 employees of a seat and accessory manufacturer, selected by gender and hierarchical level. Validity was verified using exploratory factor analysis and Cronbach's alpha. The results showed significant relationships using structural equation modeling, concluding that strengthening autonomy and organizational support promotes recognition and reduces psychosocial demands.

KEY WORDS: autonomy, support, self-esteem, psychosocial factors.

INTRODUCCIÓN.

El análisis de los factores psicosociales del trabajo ha evolucionado hacia modelos integradores centrados en la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles. En este sentido, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), propuesto por Demerouti et al. (2001), establece que el bienestar o malestar del trabajador depende del equilibrio entre las exigencias del puesto y los recursos con los que cuenta para afrontarlas.

Posteriormente, el modelo fue ampliado por Bakker y Demerouti (2007), quienes señalaron que los recursos laborales pueden reducir el impacto de las demandas y favorecer la motivación y el compromiso; asimismo, diversas investigaciones recientes indican que la combinación adecuada de autonomía, apoyo social y reconocimiento disminuye los efectos negativos de las exigencias psicológicas, mejora el bienestar y fortalece el compromiso organizacional.

Desde este enfoque, los riesgos psicosociales se entienden como condiciones laborales, que cuando se perciben inadecuadas, pueden generar tensión, estrés o malestar en el trabajador. Cox y Griffiths (1995) señalan que estos riesgos se relacionan con la organización, el contenido del trabajo, y el contexto laboral. Entre ellos se incluyen el ritmo y complejidad de las tareas, la claridad del rol, el nivel de autonomía, las relaciones sociales y el ambiente organizacional (Valencia-Contrera y Rivera-Rojas, 2023); asimismo, el modelo JD-R plantea que los trabajadores afrontan mejor las demandas cuando disponen de recursos suficientes, como apoyo organizacional, reconocimiento y capacidad de decisión sobre su trabajo (Bakker et al., 2023).

La industria automotriz se encuentra en una etapa de transformación profunda, motivada por tendencias como la movilidad sostenible y la meta de “cero accidentes”. Para lograrlo, las empresas requieren perfiles más flexibles, innovadores y capaces de adaptarse a cambios constantes.

Desde este marco teórico, el modelo permite analizar distintas dimensiones psicosociales del trabajo, entre las que destacan la autonomía, el apoyo social, el reconocimiento y las exigencias psicológicas; variables que han sido identificadas como relevantes para explicar el bienestar laboral en contextos organizacionales.

Autonomía.

La autonomía se refiere a la capacidad del trabajador para organizar sus tareas y tomar decisiones dentro de su rol. Cuando este elemento es limitado, aumenta la sensación de estrés y la percepción de riesgo psicosocial (Valencia-Contrera y Rivera-Rojas, 2023). En contraste, cuando las organizaciones

promueven entornos que favorecen la autonomía, los empleados tienden a presentar emociones más positivas, mayor creatividad y mejores niveles de bienestar laboral.

La investigación reciente también ha mostrado que la exposición constante a factores estresantes en el trabajo puede reflejarse en indicadores fisiológicos, como la variabilidad de la presión arterial, incrementando el riesgo de problemas cardiovasculares (Lavigne-Robichaud et al., 2023); además, en ciertos contextos, niveles altos de exigencia se han asociado con un mejor desempeño, aunque también pueden aumentar la probabilidad de accidentes o agotamiento (Díaz Orihuela et al., 2023); por otra parte, el liderazgo desempeña un papel relevante, ya que los líderes que adoptan prácticas de coaching brindan guía, retroalimentación y recursos, favoreciendo la autonomía y la reflexión sobre el propio trabajo (Tang et al., 2024).

La autonomía laboral continúa siendo uno de los principales recursos psicosociales. Estudios recientes muestran que la capacidad de decisión y control sobre la actividad laboral se asocia con menor malestar psicológico, menor ausentismo y mayor satisfacción en diversos sectores productivos (Helgesson et al., 2023). La autonomía permite gestionar mejor las demandas del puesto y favorece un entorno de aprendizaje continuo, lo que reduce la tensión psicológica y la probabilidad de errores o incidentes.

Hipótesis 1. La autonomía tiene un efecto directo sobre el apoyo. Se propone que mayores niveles de autonomía favorecen la comunicación, la confianza profesional y la colaboración, lo que incrementa la percepción de apoyo por parte de supervisores y compañeros.

Apoyo.

El apoyo social es uno de los recursos más importantes para el bienestar laboral, ya que contribuye a la satisfacción y al compromiso de los empleados (Almeida et al., 2020). La calidad del liderazgo resulta clave para que dicho apoyo sea efectivo. En este sentido, el coaching leadership se ha relacionado con mayores niveles de vigor y compromiso organizacional gracias a la retroalimentación constructiva que ofrece (Tang et al., 2024); además, la dinámica de la industria automotriz exige desarrollar líderes

capaces de acompañar el aprendizaje continuo y apoyar a una fuerza laboral que debe adaptarse a entornos altamente demandantes. De igual manera, en situaciones de reincorporación laboral o momentos de vulnerabilidad, el acompañamiento del jefe y de los compañeros incrementa la autoeficacia y facilita el manejo de las exigencias del trabajo (Vásquez-Trespalcacios et al., 2024).

El apoyo social, especialmente el brindado por supervisores y compañeros, actúa como un amortiguador frente al estrés laboral. Evidencias contemporáneas muestran que contar con apoyo dentro del entorno organizacional contribuye a disminuir síntomas de burnout, proteger la salud mental y aumentar la percepción de autoeficacia (Pauksztat et al., 2022); asimismo, el apoyo facilita la cooperación y la resolución de problemas, además de generar un clima de trabajo más seguro y colaborativo.

Hipótesis 2. El apoyo tiene un efecto directo sobre el reconocimiento. Se plantea que la disponibilidad de recursos emocionales, instrumentales y sociales en el entorno laboral incrementa la probabilidad de que los trabajadores perciban que su desempeño es valorado dentro de la organización.

Reconocimiento.

El reconocimiento se ha consolidado como un elemento esencial en la experiencia laboral, ya que influye directamente en el bienestar emocional, la motivación y el compromiso organizacional. Estudios recientes indican que sentirse valorado, recibir retroalimentación y percibir justicia organizacional favorece la satisfacción laboral y reduce la probabilidad de ausencias por enfermedad (Yang y Jiang, 2023); por el contrario, cuando el reconocimiento es insuficiente, aumenta el riesgo de tensión psicológica y agotamiento.

En ese contexto, la autoestima basada en la organización se fortalece cuando los trabajadores perciben reconocimiento genuino y apoyo por parte de sus líderes, lo que impacta positivamente en la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso (Tang et al., 2024); además, la percepción de una compensación justa constituye un determinante central del bienestar y de la satisfacción con el puesto. Cuando los sistemas de remuneración vinculados al desempeño se perciben como inequitativos o poco transparentes,

tienden a generar desmotivación, insatisfacción y efectos adversos sobre la salud laboral (Valet, 2023). Las desigualdades retributivas; además, mantienen un componente de género persistente, ya que en diversos contextos las mujeres continúan enfrentando brechas salariales que incrementan la vulnerabilidad laboral.

En ese sentido, las políticas de transparencia salarial y los mecanismos de negociación colectiva se han identificado como estrategias eficaces para fortalecer la percepción de equidad (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2023). De igual manera, la justicia organizacional y el trato justo se asocian con mayores niveles de satisfacción y con menores índices de agotamiento y ausentismo, lo que contribuye a la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles (Laksmi et al., 2024).

Hipótesis 3. El reconocimiento tiene un efecto directo sobre las exigencias psicosociales. Se postula que el reconocimiento actúa como un recurso que amortigua la percepción de presión y demanda psicológica, de modo que los trabajadores que se sienten valorados tienden a experimentar menores niveles de tensión frente a las exigencias laborales.

Factores psicosociales.

Los modelos psicosociales contemporáneos, entre ellos el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), plantean que los recursos del entorno de trabajo, como el apoyo social, la autonomía y el reconocimiento, pueden amortiguar los efectos negativos de las altas exigencias laborales sobre la salud y el bienestar. Evidencia reciente confirma que el equilibrio entre demandas y recursos favorece la resiliencia psicológica, permitiendo a los trabajadores mantener niveles adecuados de motivación y desempeño incluso en contextos altamente demandantes (Dlouhy et al., 2024). Estos hallazgos destacan la importancia de diseñar entornos organizacionales que proporcionen recursos suficientes para contrarrestar la fatiga emocional y prevenir el agotamiento laboral. En este sentido, la literatura señala que la autonomía, el apoyo y el reconocimiento constituyen recursos clave para enfrentar las exigencias

psicológicas en contextos laborales complejos, ya que su fortalecimiento se asocia con mejores niveles de salud, bienestar, productividad y sostenibilidad organizacional.

DESARROLLO.

Modelo teórico y planteamiento de hipótesis.

El modelo propuesto se fundamenta en la interacción entre diversos factores psicosociales del trabajo, particularmente la autonomía, el apoyo, el reconocimiento y las exigencias psicosociales. La literatura reciente ha documentado que estos elementos constituyen determinantes relevantes del bienestar, la motivación y la percepción de carga laboral en contextos organizacionales. Desde el enfoque del Modelo de Demandas y Recursos Laborales, la autonomía, el apoyo y el reconocimiento se consideran recursos que pueden influir en la forma en que los trabajadores perciben y enfrentan las exigencias psicológicas del trabajo.

Con base en este marco teórico, se plantea un modelo secuencial en el que la autonomía se relaciona con el apoyo, el apoyo con el reconocimiento, y finalmente, el reconocimiento con las exigencias psicosociales. A partir de esta estructura conceptual se formulan las siguientes hipótesis de investigación:

Hipótesis 1. La autonomía tiene un efecto directo sobre el apoyo. Se propone que mayores niveles de autonomía favorecen la comunicación, la confianza profesional y la colaboración, lo que incrementa la percepción de apoyo por parte de supervisores y compañeros.

Hipótesis 2. El apoyo tiene un efecto directo sobre el reconocimiento. Se plantea que la disponibilidad de recursos emocionales, instrumentales y sociales en el entorno laboral incrementa la probabilidad de que los trabajadores perciban que su desempeño es valorado dentro de la organización.

Hipótesis 3. El reconocimiento tiene un efecto directo sobre las exigencias psicosociales. Se postula que el reconocimiento actúa como un recurso que amortigua la percepción de presión y demanda psicológica, de modo que los trabajadores que se sienten valorados tienden a experimentar menores niveles de tensión frente a las exigencias laborales.

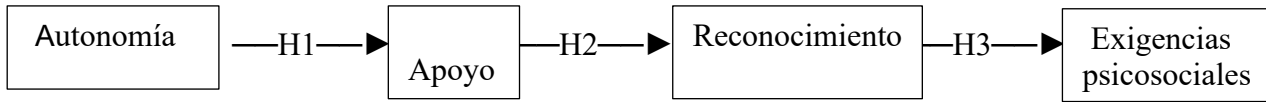


Figura 1. Modelo propuesto e hipótesis. Diseño propio.

Materiales y Método.

La información utilizada en esta investigación provino de un diagnóstico organizacional interno realizado previamente en la empresa (Gaspar Hernández, 2025). El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se buscó comprender la relación entre diferentes factores psicosociales presentes en el trabajo a partir de datos medibles.

Se eligió un alcance correlacional con el propósito de identificar la fuerza y dirección de las asociaciones entre las variables, sin pretender establecer relaciones de causalidad; asimismo, se trabajó con un diseño no experimental y transversal, lo que permitió observar la realidad laboral en un momento específico, sin intervenir en las condiciones ni en las experiencias de los trabajadores.

Objetivo.

El propósito de la investigación fue analizar la relación entre la autonomía, el apoyo, el reconocimiento y las exigencias psicosociales en una empresa del sector automotriz ubicada en Querétaro. Este contexto fue especialmente relevante, porque se trata de un ambiente laboral dinámico, con procesos muy estructurados y altos niveles de exigencia productiva.

Estudiar las variables en este tipo de entorno permitió tener una visión más clara de cómo interactúan los recursos laborales y las demandas psicológicas en un sector que se caracteriza por la precisión y la presión temporal.

Muestra.

La muestra estuvo integrada por 311 trabajadores pertenecientes a empresas del sector automotriz en México, quienes respondieron de manera voluntaria el instrumento de evaluación. Respecto al género, el

59,5% (n = 185) correspondió a mujeres, el 39,9% (n = 124) a hombres y el 0,6% (n = 2) se identificó con otra categoría.

En relación con la edad, el 13,5% (n = 42) se ubicó entre 18 y 25 años, el 25,4% (n = 79) entre 26 y 35 años, el 28,3% (n = 88) entre 36 y 45 años, y el 32,8% (n = 102) reportó 46 años o más, observándose una mayor proporción de participantes en etapas laborales más avanzadas.

En cuanto al nivel de escolaridad, el 2,6% (n = 8) indicó contar con educación primaria, el 48,9% (n = 152) secundaria, el 30,9% (n = 96) bachillerato o preparatoria, el 16,7% (n = 52) licenciatura y el 1,0% (n = 3) estudios de posgrado.

En general, estos datos reflejan una muestra con diversidad en el nivel educativo, representativa de distintos perfiles ocupacionales dentro de empresas proveedoras de primer nivel del sector automotriz.

Instrumento.

Para la evaluación de las variables del modelo psicosocial se utilizó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por Kristensen et al. (2005) para evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Este instrumento incluye dimensiones relacionadas con demandas psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, liderazgo y reconocimiento, por lo que permitió evaluar las variables de autonomía, apoyo y exigencias psicosociales consideradas en el modelo (Moncada et al., 2021).

El instrumento se basó en el cuestionario COPSOQ, el cual está compuesto por 41 ítems agrupados en cinco dimensiones, las cuales son: exigencias psicológicas, autonomía, apoyo social, reconocimiento, y doble presencia.

Para el presente estudio, y de acuerdo con el modelo teórico propuesto, únicamente se seleccionaron cuatro dimensiones: exigencias psicológicas (Dimensión 1), autonomía (Dimensión 2), apoyo social (Dimensión 3) y reconocimiento (Dimensión 5), por ser las variables relacionadas con los objetivos de la investigación.

La estructura del instrumento fue examinada mediante Análisis Factorial Exploratorio, con el fin de verificar la adecuación de las dimensiones teóricas seleccionadas, mientras que la consistencia interna se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores satisfactorios que respaldan su fiabilidad para fines de investigación.

Procedimiento y análisis de datos.

El procesamiento estadístico se llevó a cabo mediante los programas IBM SPSS Statistics y IBM SPSS Amos, los cuales permitieron realizar el análisis de los datos de acuerdo con los objetivos del estudio y el modelo teórico propuesto (IBM, 2021a, 2021b).

En una primera etapa, el análisis se realizó con IBM SPSS Statistics (IBM, 2021a), donde se aplicó estadística descriptiva con el fin de identificar el comportamiento general de las variables, verificar la calidad de los datos y detectar posibles valores atípicos.

Posteriormente, se efectuó un análisis factorial exploratorio (AFE) con el propósito de evaluar la validez de la estructura del instrumento y comprobar la agrupación de los ítems en los factores teóricos correspondientes (Kaiser, 1974).

En una segunda etapa, se utilizó el programa IBM SPSS Amos (IBM, 2021b) para estimar un modelo de ecuaciones estructurales (Modelado de ecuaciones estructurales), el cual permitió analizar de manera simultánea las relaciones directas entre las variables autonomía, apoyo, reconocimiento y exigencias psicosociales, de acuerdo con el modelo teórico planteado. Este procedimiento permitió evaluar el ajuste del modelo y contrastar las hipótesis propuestas en la investigación.

El enfoque analítico empleado permitió comprender la interacción entre los recursos laborales y las demandas percibidas en el entorno organizacional; no obstante, se reconoce como limitación que el diseño transversal del estudio permite observar asociaciones en un momento determinado, sin que sea posible establecer relaciones causales definitivas.

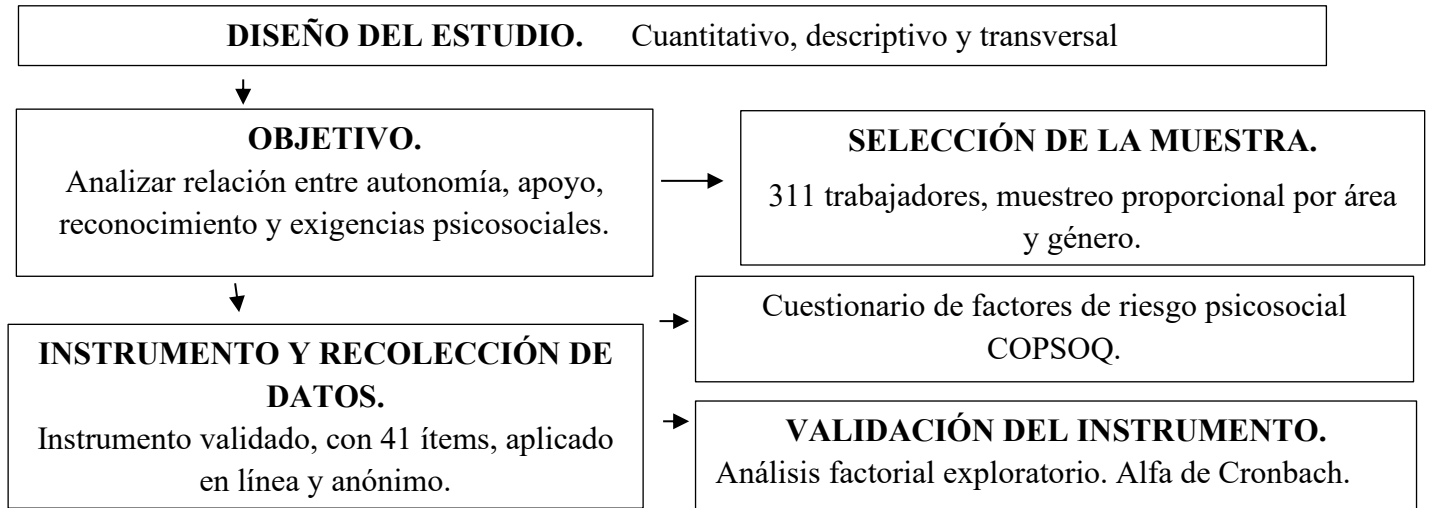


Figura 2. Diagrama del procedimiento para la obtención de datos. Diseño propio.

Resultados del Diagnóstico Descriptivo.

Tabla 1. Resultados del análisis factorial exploratorio y fiabilidad de las categorías del modelo psicosocial.

Factor Evaluado	Categorías por dimensión	Alfa de Cronbach	KMO	Varianza Explicada (%)
Exigencias Psicológicas (Dimensión 1)	1. ¿Tienes que trabajar muy rápido? 2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo? 3. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo? 4. ¿Su trabajo, en general, es desgastante emocionalmente? 5. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	0.733	0.714	49.398% (1 componente)
Autonomía (Dimensión 2)	1. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? 2. ¿Se tiene en cuenta su opinión para asignarle tareas? 3. ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas? 4. ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso? 5. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa? 6. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? 7. ¿Se siente comprometido con su profesión? 8. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	0.716	0.76	49.421% (2 componentes)
Apoyo (Dimensión 3)	1. ¿Sabe exactamente qué tarea son de su responsabilidad? 2. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro? 3. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo? 4. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros? 5. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? 6. Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as? 7. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo? 8. ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? 9. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?	0.816	0.848	67.222% (3 componentes)
Reconocimiento (Dimensión 5)	1. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco? 2. ¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario? 3. ¿En mi trabajo me tratan injustamente? 4. ¿Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?	0.773	0.717	59.855% (1 componente)

Fuente: Dimensiones tomadas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial COPSOQ. Diseño Propio. El análisis factorial exploratorio evidenció estructuras factoriales de uno a tres componentes según el constructo evaluado. La asignación de los reactivos a cada factor se realizó con base en sus cargas factoriales, considerando como criterio principal la mayor saturación en un único componente.

Los coeficientes de fiabilidad de Cronbach, para estas categorías, superaron el valor mínimo de 0.70, considerado aceptable para estudios en ciencias sociales (Cronbach, 1951; Nunnally y Bernstein, 1994).

Resultados del Modelo de Ecuaciones Estructurales (AMOS).

El modelo estructural propuesto evaluó las interacciones entre las cuatro variables latentes clave. Los indicadores de ajuste mostraron que el modelo propuesto se ajusta adecuadamente a los datos empíricos encontrados.

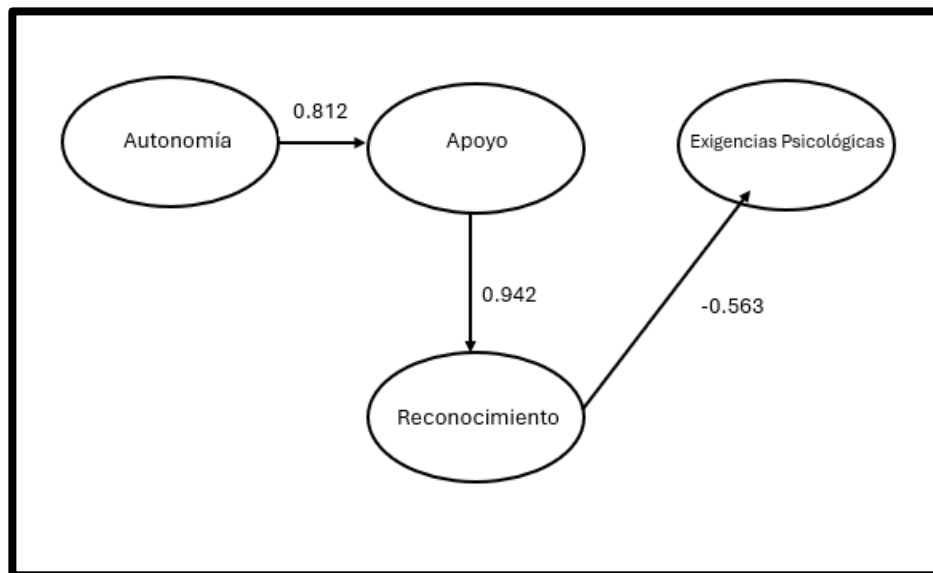


Figura 3. Diagrama estructural del modelo SEM resultante con pesos de regresión estandarizados.

Diseño propio.

Los indicadores de ajuste confirmaron que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos empíricos.

Tabla 2. Resultados del análisis factorial confirmatorio: índices de bondad de ajuste del modelo. Diseño propio.

Indicador de Ajuste	Valor del Modelo	Criterio de Aceptación (Referencial)	Interpretación	Referencia
CMIN/DF	2.217	≤ 3	Buen ajuste	Kline (2016)
RMSEA	.063	$\leq .08$	Buen ajuste	Hu y Bentler (1999); Byrne (2010)
CFI	.905	$\geq .90$	Ajuste marginal a bueno	Hu y Bentler (1999)
TLI	.893	$\geq .90$	Ajuste marginal	Hair et al. (2014)

Los resultados del ajuste global (CMIN/DF, RMSEA y CFI) indican un ajuste aceptable, permitiendo la interpretación de los pesos de regresión.

Los pesos de regresión (vías causales) estimados en el modelo fueron estadísticamente significativos ($p < .001$), lo que respalda las relaciones planteadas. La evaluación del ajuste del modelo se realizó con base en criterios ampliamente aceptados en la literatura sobre modelos de ecuaciones estructurales (Hu y Bentler, 1999; Byrne, 2010; Hair et al., 2014; Kline, 2016).

Tabla 3. Resultados del modelo estructural: vías causales y cargas estructurales. Diseño propio.

Vía Estructural	Estimado (Estimate)	C.R.	P	Interpretación
Apoyo ← Autonomía	0.812	9.49	***	Autonomía predice Apoyo Social
Reconocimiento ← Apoyo	0.942	12.8	***	Apoyo Social predice Reconocimiento
Exigencias psicológicas ← Reconocimiento	-0.563	-8.3	***	Reconocimiento predice exigencias psicológicas

*** $p < 0.001$

CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que la autonomía, el apoyo social y el reconocimiento funcionan como recursos psicosociales interrelacionados que influyen en la percepción de las exigencias psicológicas en trabajadores del sector automotriz.

El modelo estructural presentó indicadores de ajuste aceptables, lo que respalda la congruencia entre la propuesta teórica y la evidencia empírica obtenida. En conjunto, los hallazgos coinciden con los planteamientos del modelo de Demandas y Recursos Laborales, el cual sostiene que los recursos organizacionales contribuyen a disminuir el impacto de las demandas y favorecen el bienestar laboral (Bakker y Demerouti, 2007).

En la discusión de los resultados, se observó que la autonomía se relaciona positivamente con el apoyo social, indicando que los trabajadores que perciben mayor capacidad de decisión sobre sus actividades también tienden a percibir mejores relaciones de colaboración y acompañamiento dentro del entorno laboral. Este resultado es consistente con investigaciones previas que señalan que la autonomía fortalece la comunicación, la cooperación y el sentido de control sobre el trabajo; aspectos que actúan como factores protectores frente al estrés laboral (Karasek, 1979; Salanova, 2009). En contextos industriales altamente estructurados, como el automotriz, contar con cierto margen de participación puede favorecer un clima laboral más positivo y colaborativo.

Se encontró, que el apoyo social ejerce un efecto positivo significativo sobre el reconocimiento percibido, siendo esta la relación más fuerte del modelo. Este hallazgo evidencia que la percepción de reconocimiento no depende únicamente de recompensas formales, sino también de la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización. Cuando los trabajadores perciben apoyo por parte de supervisores y compañeros, aumenta la sensación de valoración y pertenencia, lo cual coincide con estudios que destacan el papel del apoyo social como un recurso fundamental para la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral (Siegrist, 1996; Cropanzano y Mitchell, 2005).

El reconocimiento mostró una relación negativa con las exigencias psicológicas, indicando que cuando los trabajadores se sienten valorados, la presión mental y emocional asociada al trabajo tiende a disminuir. Este resultado refuerza la idea de que los recursos laborales pueden amortiguar el impacto de las demandas y reducir el desgaste ocupacional, particularmente en entornos con altos niveles de exigencia productiva como la industria automotriz (Maslach y Leiter, 2008; Salanova, 2009). En este sentido, el reconocimiento funciona como un elemento protector que favorece el equilibrio entre las demandas del puesto y la capacidad del trabajador para afrontarlas.

De manera integral, el modelo evidenció una secuencia coherente en la que la autonomía favorece el apoyo social, el apoyo fortalece el reconocimiento y el reconocimiento contribuye a disminuir la percepción de exigencias psicológicas. Esto confirma que los factores psicosociales no operan de forma aislada, sino que interactúan entre sí generando efectos acumulativos sobre la experiencia laboral. Dichos resultados son especialmente relevantes para el contexto industrial mexicano, donde las organizaciones suelen operar bajo sistemas de alta productividad y control, haciendo necesario fortalecer los recursos psicosociales para prevenir efectos negativos sobre la salud y el desempeño de los trabajadores.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos sugieren que las empresas del sector automotriz pueden mejorar el bienestar laboral mediante estrategias orientadas a fortalecer la autonomía, el apoyo social y el reconocimiento. Promover la participación en la toma de decisiones, implementar estilos de liderazgo basados en el acompañamiento, y establecer mecanismos claros de retroalimentación y valoración del desempeño pueden contribuir a reducir las exigencias psicológicas y mejorar el clima organizacional; además, estas acciones son congruentes con enfoques de gestión como Lean Manufacturing y el Sistema de Producción Toyota, los cuales promueven la participación, la mejora continua, y el trabajo colaborativo como elementos clave para la eficiencia organizacional.

Finalmente, es importante considerar que el estudio presenta limitaciones relacionadas con el diseño transversal, el uso de autoinforme y la realización de la investigación en una sola empresa, lo que limita

la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos organizacionales o sectores productivos; no obstante, los hallazgos aportan evidencia empírica relevante sobre la interacción entre factores psicosociales en entornos industriales y abren la posibilidad de desarrollar investigaciones futuras con muestras más amplias, diferentes sectores y diseños longitudinales que permitan profundizar en la comprensión de estas relaciones.

En conclusión, el estudio confirma que la autonomía, el apoyo y el reconocimiento constituyen recursos psicosociales fundamentales para disminuir la percepción de exigencias psicológicas en trabajadores del sector automotriz. Los resultados respaldan la validez del modelo de Demandas y Recursos Laborales en contextos industriales mexicanos y destacan la importancia de fortalecer los recursos organizacionales para promover el bienestar laboral, reducir el desgaste ocupacional y favorecer un entorno de trabajo más saludable y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Almeida, M. H., Orgambídez, A., & Santos, C. M. (2020). The power of perception of global empowerment in linking social support and psychosocial well-being (job satisfaction). *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 11(1), 9–18. <https://doi.org/10.15452/CEJNM.2020.11.0003>
2. Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
3. Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
4. Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
5. Cox, T., y Griffiths, A. (1995). The assessment of psychosocial hazards at work. En M. J. Schabracq,

J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Wiley.

6. Cropanzano, R., y Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
7. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
8. Díaz Orihuela, M. M., Chávez Sosa, J. V., Castillo Zamorra, L. V., Marquez Arcce, D. L., Tantajulca Zuta, J. D., & Santamaría Gutiérrez, D. B. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3), Article e2738. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
9. Dlouhy, K., Schmitt, A., & Kandel, I. J. (2024). A job demands–resources perspective on emotional exhaustion and work engagement in human–animal work. *Occupational Health Science*, 8, 733–761. <https://doi.org/10.1007/s41542-024-00188-w>
10. Gaspar Hernández, M. F. (2025). Informe de resultados del estudio de factores de riesgo laboral, productividad autopercebida y desigualdad laboral [Informe técnico no publicado].
11. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
12. Helgesson, M., Gustafsson, K., & Leineweber, C. (2023). Psychosocial and organisational work factors as predictors of sickness absence among professionally active adults with common mental disorders. *BMC Psychiatry*, 23, Article 543. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05020-3>
13. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
14. IBM. (2021a). IBM SPSS Statistics for Windows (Version 26.0) [Software]. IBM Corp.
15. IBM. (2021b). IBM SPSS Amos for Windows (Version 26.0) [Software]. IBM Corp.

16. Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
17. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
18. Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
19. Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
20. Laksmi, G. A. W. A., Putra, I. A., Aliya, S. y Hafid, A. R. (2024). The impact of pay and job security on employee performance: Examining the mediating role of job satisfaction for millennials and Generation Z employees. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 4(12), 11232–11244.
21. Lavigne-Robichaud, M., Trudel, X., Talbot, D., Milot, A., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Laurin, D., Dionne, C. E., Pearce, N. y Dagenais G. R. (2023). Psychosocial stressors at work and coronary heart disease risk in men and women: 18-year prospective cohort study of combined exposures. *Circulation: Cardiovascular Quality and Outcomes*, 16(e009700).
<https://doi.org/10.1161/CIRCOUTCOMES.122.009700>
22. Lee J. Cronbach. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
23. Maslach, C., y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
24. Moncada, S., Llorens, C., Lluís, M. I., y Navarro, A. (2021). *Manual del Método CoPsoQ-istas21* (versión 2) para la prevención de riesgos psicosociales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
25. Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

26. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en> .
27. Pauksztat, B., Salin, D. y Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well-being: How do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, 1633–1644. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01844-w> .
28. Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional. Síntesis*.
29. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
30. Tang, L., Shi, M., Liu, Y., Liu, Y. y Yang, B. (2024). Building a committed workforce: the synergistic effects of coaching leadership, organizational self-esteem, and learning goal orientation. *Frontiers in Psychology*, 15, Artículo 1423540. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1423540> .
31. Valencia-Contrera, M. y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151, 229–236.
32. Valet, P. (2023). Perceptions of pay satisfaction and pay justice: Two sides of the same coin? *Social Indicators Research*, 166, 157–173. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03059-5>
33. Vásquez Trespalacios, E. M., Oliveros Riveros, L. M. y Mercado González, D. C. (2024). Autoeficacia laboral percibida, y características del retorno al trabajo en mujeres supervivientes de cáncer de mama en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 27(2), 140–156. <https://doi.org/10.12961/aprl.2024.27.02.03> .
34. Yang, T. y Jiang, X. (2023). When colleague got recognized: Third-party's reaction to witnessing employee recognition. *Frontiers in Psychology*, 14, Artículo 968782. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.968782>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Jorge Armando López-Lemus.** Doctor en administración y estudios organizacionales. Universidad de Guanajuato. Docente e investigador. México. Correo electrónico: jorge.lemux@hotmail.com
2. **María Teresa De la Garza Carranza.** Doctora en ciencias administrativas. Tecnológico Nacional de México en Celaya. Docente e investigador. México. Correo electrónico: teresa.garza@itcelaya.edu.mx
3. **Mayra Fabiola Gaspar Hernández.** Maestra en gestión administrativa. Tecnológico Nacional de México en Celaya. Estudiante de doctorado en ciencias de la ingeniería. México. Correo electrónico: m2003084@itcelaya.edu.mx
4. **Salvador Hernández González.** Doctor en ingeniería. Tecnológico Nacional de México en Celaya. Docente e investigador. México. Correo electrónico: salvador.hernandez@itcelaya.edu.mx

RECIBIDO: 13 de mayo del 2026.

APROBADO: 5 de junio del 2026.