



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA, EXTRÍNSECA Y DE EQUILIBRIO DE LOS ESTUDIANTES QUE TRABAJAN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA

**DEGREE OF INTRINSIC, EXTRINSIC, AND BALANCED JOB
SATISFACTION OF WORKING STUDENTS AT THE STATE
UNIVERSITY OF SONORA**

Vannia Dominguez Borbón
Universidad de Sonora, México

Consuelo Felix Gil
Universidad Estatal de Sonora, México

Sergio Samuel Espinosa Guillén
Universidad Estatal de Sonora, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20098

Grado de Satisfacción Laboral Intrínseca, Extrínseca y de Equilibrio de los Estudiantes que Trabajan de la Universidad Estatal de Sonora

Vannia Dominguez Borbón¹vannia.dominguez@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-3353-9542>

Universidad de Sonora

México

Consuelo Felix Gilcofegil68@gmail.com<https://orcid.org/0009-0007-7806-6068>

Universidad Estatal de Sonora

México

Sergio Samuel Espinosa Guillénsamuel.espinosa@ues.mx<https://orcid.org/0009-0006-9059-1124>

Universidad Estatal de Sonora

México

RESUMEN

La satisfacción laboral es un tema que ha despertado gran interés en el ámbito organizacional, ya que influye directamente en el desempeño, la motivación y el bienestar de las personas. En el caso de los estudiantes universitarios que también trabajan, este fenómeno cobra una relevancia especial: ellos enfrentan el reto de combinar las exigencias académicas con las laborales, lo que inevitablemente impacta su percepción del trabajo y su calidad de vida. Esta doble carga puede convertirse en un factor de estrés considerable, afectando tanto su salud mental como su desarrollo académico y profesional. El presente estudio se centra en conocer el nivel de satisfacción laboral de los estudiantes empleados de la Universidad Estatal de Sonora (UES) e identificar los factores que influyen en ella. Comprender estos aspectos psicosociales es clave para que las instituciones educativas y las organizaciones diseñen políticas más inclusivas, que atiendan las necesidades reales de este sector joven. La satisfacción laboral puede analizarse desde dos perspectivas: los factores intrínsecos, como el crecimiento personal, el reconocimiento y la autonomía, y los factores extrínsecos, como el salario, el ambiente de trabajo y las relaciones con compañeros y superiores. Para muchos jóvenes, el empleo es su principal medio de financiamiento.

Palabras claves: satisfacción laboral, equilibrio académico laboral, factores intrínsecos y extrínsecos, calidad de vida, empleabilidad

¹ Autor principal

Correspondencia: cofegil68@gmail.com

Degree of Intrinsic, Extrinsic, and Balanced Job Satisfaction of Working Students at the State University of Sonora

ABSTRACT

Employee satisfaction has attracted considerable interest in the organizational environment, as it directly impacts motivation, performance and individual well-being. For college students who are also working this phenomenon becomes especially relevant: they face the challenge of balancing academic demands with work responsibilities, which inevitably affects their perception of employment and their quality of life. This dual burden can become a significant source of stress, impacting both their mental health and their academic and professional development. The present study focuses on assessing the level of job satisfaction among working students at the Universidad Estatal de Sonora (UES) and identifying the factors that influence it. Understanding these psychosocial aspects is key for educational institutions and organizations to design more inclusive policies that address the real needs of this young sector. Job satisfaction can be analyzed from two perspectives: intrinsic factors, such as personal growth, recognition, and autonomy, and extrinsic factors, like salary, work environment, and relationships with colleagues and supervisors. For many young people, employment is their main source of financial support making it a crucial factor in their personal and academic development.

Keywords: Job satisfaction, academic-work balance, intrinsic and extrinsic factors, quality of life, employability

*Artículo recibido 02 setiembre 2025
Aceptado para publicación: 29 setiembre 2025*



INTRODUCCIÓN

El aumento de estudiantes universitarios que alternan sus estudios con un trabajo ha dado lugar a un área de investigación fundamental en el ámbito académico actual. Esta dualidad de funciones ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional, así como importantes desafíos que pueden afectar el rendimiento académico, la salud, la calidad de vida y el bienestar general de las personas (Martínez-García et al., 2021; Paredes & López, 2023). Entender el nivel de satisfacción en el trabajo y el balance entre la vida académica y laboral en este grupo, es clave para crear estrategias de apoyo eficientes (Vega-Durán & Rosales-Silva, 2022).

Este análisis aborda la identificación del nivel de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y del balance entre lo académico y laboral en estudiantes de la Universidad Estatal de Sonora (UES) que están empleados. Los hallazgos se examinan a través de teorías motivacionales tradicionales como la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de autodeterminación (Deci & Ryan, 2020), así como de modelos de equilibrio entre la vida y el trabajo, como el modelo de Greenhaus y Allen (2021), con el objetivo de crear sugerencias prácticas para instituciones educativas y laborales que beneficien el rendimiento integral y la calidad de vida de estos estudiantes (Morales-Méndez et al., 2020; Rivera-Ramírez & Torres-Hernández, 2023).

El objetivo principal de esta investigación es

"Examinar el nivel de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y de balance académico-laboral en estudiantes universitarios empleados, específicamente en la Universidad Estatal de Sonora (UES), mediante el análisis de datos cuantitativos recopilados a través de encuestas, con el objetivo de detectar patrones, dificultades y oportunidades de mejora, en el contexto académico y laboral que beneficien su rendimiento integral y calidad de vida".

Para lograr este objetivo, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y de equilibrio académico-laboral entre estudiantes universitarios que trabajan, particularmente en la Universidad Estatal de Sonora (UES), y cómo se relaciona con su bienestar y desempeño integral?

¿Qué nivel de satisfacción laboral intrínseca experimentan los estudiantes trabajadores de la UES respecto a la autonomía, el logro personal y el uso de sus capacidades en el trabajo?



¿Cómo perciben los estudiantes universitarios que trabajan la satisfacción laboral extrínseca en relación con el salario, las condiciones físicas, el trato con superiores y las oportunidades de crecimiento?

¿En qué medida influye el trabajo en los logros académicos, la salud física y mental, y la calidad de vida de los estudiantes trabajadores? Regresión lineal múltiple con Calidad de Vida como variable independiente y Salud Física y Salud Mental como variables dependientes.

¿Qué diferencias o patrones se observan en los niveles de satisfacción según el tipo de universidad, género o antigüedad laboral de los encuestados?

La muestra estuvo integrada por 107 estudiantes que laboran en la UES, de los cuales el 47.7% eran hombres y el 51.4% mujeres. El análisis de estos datos se llevará a cabo a través de un enfoque que combina marcos teóricos establecidos para proporcionar una comprensión detallada de la experiencia de los estudiantes que trabajan.

MARCO TEÓRICO

Este estudio analiza la satisfacción laboral de estudiantes universitarios que trabajan a partir de tres marcos teóricos: la Teoría Bifactorial de Herzberg, la Teoría de la Equidad de Adams y el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R). Estas perspectivas permiten comprender los desafíos que enfrentan los jóvenes al combinar responsabilidades académicas y laborales, lo que impacta su motivación, salud mental y desarrollo profesional.

La Teoría Bifactorial de Herzberg (2008) sostiene que la satisfacción y la insatisfacción no son opuestos, sino fenómenos distintos influenciados por factores motivacionales e higiénicos. Los motivadores, como el reconocimiento, el logro personal y el contenido significativo del trabajo, fomentan la satisfacción genuina (Reyes & Cruz, 2022; González-Ruiz et al., 2021), mientras que los higiénicos —como salario, seguridad laboral o políticas organizacionales— solo previenen el descontento (Cano-Escalante & Vargas-Rojas, 2023). En el caso de los estudiantes de la Universidad Estatal de Sonora (UES), el sentido de propósito y el uso de habilidades profesionales se convierten en un amortiguador frente a condiciones laborales adversas (Ramírez & Jiménez, 2024; Martínez-Hernández et al., 2021).



Este enfoque resalta que las instituciones deben promover no solo mejores condiciones externas, sino también oportunidades de desarrollo personal y profesional (Muñoz-Ramírez & Ortega-González, 2023).

La Teoría de la Equidad de Adams (1965) añade otra dimensión al destacar que la percepción de justicia en las recompensas influye directamente en la motivación (Camacho-Mendoza & Pérez-Cortés, 2021). Los estudiantes evalúan el equilibrio entre sus aportaciones —tiempo, esfuerzo y competencias— y las recompensas recibidas, como salario, estabilidad y crecimiento (Ramírez & López, 2020; Gómez-López et al., 2021). La percepción de inequidad genera tensión, lo que puede llevar a disminuir el esfuerzo, exigir mejoras o ajustar expectativas (Pérez-Carrillo & Salgado, 2023; Martínez-Campos & García-Torres, 2022). Así, la insatisfacción salarial observada en estudiantes puede deberse más a percepciones de injusticia que a cifras absolutas (Nava-Ávila & Ortega-Peña, 2021), lo que sugiere la necesidad de políticas de compensación transparentes (Zamora & Ruiz-Sánchez, 2024).

Por último, el modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2017) explica cómo el desequilibrio entre demandas elevadas —como carga académica y presión económica— y recursos limitados —como apoyo institucional o flexibilidad— incrementa el agotamiento y reduce el compromiso (González-Rico et al., 2023; Salanova et al., 2020). Aunque los estudiantes muestran resiliencia, la falta de recursos adecuados afecta su bienestar y rendimiento académico (Navarro-Abal et al., 2021; Vélez-Castrillón & Navas, 2023). Investigaciones advierten que esta situación puede derivar en problemas de salud mental y abandono escolar si no se implementan políticas integrales (Mera-Lemp et al., 2022; Velázquez-Sánchez et al., 2024).

En conjunto, estas teorías muestran que mejorar la experiencia laboral de los estudiantes requiere estrategias holísticas que equilibren exigencias y recursos, fomenten bienestar y fortalezcan su desarrollo académico y profesional.

METODOLOGÍA

En esta sección, se presenta el instrumento y la metodología aplicada, así como los hallazgos específicos obtenidos. En primera instancia, se elaboró y utilizó un cuestionario armonizado al segmento específico de estudio.



En un segundo momento, con los datos obtenidos del formulario, se empleó un programa digital, para modelar y contrastar las distintas variables con el fin de ver la correlación existente entre ellas.

Para iniciar la búsqueda de las preguntas de investigación, se construyó y utilizó un cuestionario estructurado especialmente para esta exploración, con el cual, fue posible medir la satisfacción laboral entre estudiantes universitarios que realizan al mismo tiempo, actividades académicas y laborales. El instrumento facilitó la recolección cuantitativa de las percepciones subjetivas de los participantes respecto a distintos aspectos de su experiencia laboral.

El cuestionario se organizó en tres dimensiones clave, fundamentadas en teorías clásicas de motivación laboral (Herzberg, 1966; Adams, 1965) y modelos contemporáneos de bienestar ocupacional (Demerouti et al., 2001):

1. Satisfacción intrínseca: Evalúa factores internos y motivacionales asociados al contenido del trabajo, tales como autonomía, reconocimiento, responsabilidad, promoción, uso de capacidades, atención a sugerencias y variedad de tareas.
2. Satisfacción extrínseca: Mide condiciones externas relacionadas con el contexto laboral, como condiciones físicas del trabajo, relaciones laborales, salario, gestión organizacional y estabilidad laboral.
3. Equilibrio académico-laboral: Examina la percepción del estudiante sobre la compatibilidad entre su rol laboral y académico, así como indicadores de salud física, mental y calidad de vida.

El cuestionario está compuesto por 20 ítems distribuidos en las siguientes secciones:

7 ítems para la satisfacción intrínseca; 8 ítems para la satisfacción extrínseca; 5 ítems para el equilibrio académico-laboral.

Cada bloque proporciona una suma total de puntuaciones, permitiendo un análisis global y por dimensión. Todas las preguntas son de tipo cerrado, con una escala tipo Likert de cinco puntos, donde los valores corresponden a:

(1) Muy insatisfecho (2) Algo insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (4) Algo satisfecho (5) Muy satisfecho

Esta escala permite una evaluación gradual de la percepción de satisfacción en cada aspecto medido.



El cuestionario se administró por sí mismo en formato impreso o digital, contando con instrucciones precisas al comienzo. La implementación se realizó en entornos académicos, asegurando la privacidad y el carácter voluntario de la participación. Los datos se anonimizaron para propósitos de análisis estadístico.

La elección de ítems se fundamentó en escalas internacionalmente validadas y ajustadas al contexto de estudiantes que trabajan, como el Job Descriptive Index (JDI) y el Cuestionario de Equilibrio Vida-Trabajo (WLBQ). La validez de contenido fue confirmada a través del criterio de expertos académicos y profesionales en el campo de la psicología organizacional y la educación superior. La fiabilidad del instrumento se analizó a través del coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando valores mayores a 0.80 en pruebas preliminares, lo que sugiere una alta consistencia interna en las dimensiones analizadas (George & Mallery, 2020).

Niveles de Contenido Laboral Interno

La satisfacción laboral intrínseca hace alusión a los elementos del trabajo que son por sí mismos gratificantes y que emanan de la esencia de las tareas que se llevan a cabo. Los estudiantes de la UES reportan un elevado nivel de satisfacción en esta área.

Tabla 1: Grados de Satisfacción Laboral Intrínseca

Indicador	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	Ni satisfecho ni insatisfecho (%)	Algo Insatisfecho (%)	Muy Insatisfecho (%)
Libertad en método de trabajo	36.4	28	18.7	13.1	3.8
Orgullo por hacer el trabajo bien	52.3	26.2	8.4	5.6	7.5
Responsabilidad asignada	32.7	37.4	15.9	9.3	4.7
Uso de capacidades	47.7	25.2	13.1	4.7	9.3

Fuente: Elaboración propia.

Hallazgos Principales

Una porción considerable de los estudiantes indicó un elevado grado de satisfacción con los elementos intrínsecos de su labor. Particularmente, el "Orgullo por realizar el trabajo correctamente" se resaltó, con un 52.3% de los estudiantes muy contentos y un 26.2% algo contentos, totalizando un

78.5% de satisfacción conjunta. De forma similar, el "Uso de capacidades" evidenció un 47.7% de muy satisfechos y un 25.2% de algo satisfechos, alcanzando un total del 72.9% de satisfacción. La "Libertad en el método de trabajo" y la "Responsabilidad asignada" igualmente mostraron un sentido positivo de autonomía y pertenencia, alcanzando un 64.4% y un 70.1% de satisfacción conjunta, respectivamente.

Análisis y Debate

Estos resultados se correlacionan de manera firme con los elementos motivacionales de la Teoría Bifactorial de Herzberg, que plantea, elementos laborales producen satisfacción intrínseca y motivación, mientras que otros, los factores de higiene, únicamente previenen la insatisfacción sin inducir motivación por sí mismos (Figueiredo-Ferraz et al., 2023; Salanova et al., 2020). Los elevados niveles de satisfacción mencionados respecto al logro, indican que los estudiantes de la UES consideran su empleo intrínsecamente valioso.

La satisfacción fundamentada en el logro personal, es significativa en el ámbito de estudiantes que cumplen con funciones laborales y académicas al mismo tiempo. Investigaciones recientes indica, que cuando las personas ven su trabajo como significativo y exigente, es más probable que sientan un mayor compromiso, resiliencia y bienestar psicológico, incluso en circunstancias de alta demanda (Blanco-Donoso et al., 2021; Mera-Lemp et al., 2022). Esto sugiere que el trabajo puede ser una fuente importante de motivación, más allá de la compensación económica o las condiciones materiales del contexto.

La uniformidad en los elevados niveles de satisfacción en estos aspectos intrínsecos muestra un patrón que podría relacionarse con la calidad del trabajo realizado por los estudiantes empleados de la UES. Al participar en actividades que les posibilitan utilizar y mejorar sus habilidades, refuerza su sensación de éxito y significado (Velázquez-Sánchez et al., 2024).

Esa motivación intrínseca, actúa como un efectivo mitigador contra los efectos negativos de los factores extrínsecos desfavorables, como remuneraciones bajas o condiciones laborales deficientes, puesto que ayuda a sostener una mentalidad positiva, disminuir el estrés y facilitar la permanencia en los dos roles.



Estudios recientes, evidencian que la percepción de autonomía, responsabilidad y oportunidades de desarrollo son factores determinantes del bienestar subjetivo, sobre todo en entornos socioeconómicos desafiantes (Ruiz-Frutos et al., 2023; Díaz-Cabrera & Hernández-Fernaund, 2021). Esto apoya la necesidad de políticas que refuercen los factores motivacionales del trabajo académico.

Niveles de Satisfacción Laboral Externa

La satisfacción laboral extrínseca, referencia elementos de trabajo fuera de la tarea misma, como el salario, las condiciones laborales, las políticas empresariales y las relaciones entre compañeros.

Tabla 2: Grados de Satisfacción Laboral Extrínseca

Indicador	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	Ni satisfecho ni insatisfecho (%)	Algo Insatisfecho (%)	Muy Insatisfecho (%)
Posibilidad de promoción	44.9	22.4	13.1	9.3	10.3
Atención a sugerencias	33.6	31.8	14	12.1	8.4
Por la variedad de tareas que realiza	28	31.8	20.6	14	5.6
Condiciones físicas del trabajo	29	39.3	19.6	10.3	5.6
Por los compañeros	31.8	36.4	15.9	5.6	6.5
Relación con jefe inmediato	34.6	31.8	15.9	5.6	9.3
Salario y prestaciones	19.6	29.9	34.6	13.1	9.3
Entre los jefes y los empleados	33.6	28	28	5.6	3.7
Gestión empresarial	20.6	29	37.4	10.3	3.7
Horario de trabajo	31.8	31.8	16.8	15	4.7
Estabilidad en el empleo	35.5	34.6	16.8	8.4	4.7

Fuente: Elaboración propia.

Hallazgos Principales

Los grados de satisfacción para los factores extrínsecos fueron más diversos en comparación con los intrínsecos. Se detectaron niveles altos de satisfacción para la escala de muy satisfecho en aspectos como *Oportunidad de ascenso* 44.9%; para *Consideración de sugerencias* 33.6%; en "Vínculo con el superior directo", 34.6% y *Seguridad laboral* 35.5%.

Se encontraron áreas de inquietud considerables, *Salario y beneficios* presentó la mayor insatisfacción conjunta 13.1% y 9.3% respectivamente, en total 22.4%, una parte de neutralidad del 34.6%. Solo un 19.6% manifestó *muy satisfecho*. La *Gestión empresarial* mostró insatisfacción de 10.3% y 3.7% sumando un 14% y gran neutralidad 37.4%. El *Horario de trabajo* mostró una proporción de neutralidad del 16.8% y descontento del 15% algo insatisfecho, 4.7% muy insatisfecho.

Análisis y Debate

Los factores externos son coherentes según la Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Los factores de higiene ayudan a evitar la insatisfacción, otros (en particular el salario y las condiciones de gestión) se presentan como causas directas de insatisfacción (Díaz-Cabrera & Hernández-Fernaudo, 2021; Figueiredo-Ferraz et al., 2023).

La variabilidad en los niveles de satisfacción respecto al factor *salario y beneficios* apoya la Teoría de Equidad de Adams. Es posible que los alumnos sientan una desproporción entre sus recursos y las recompensas obtenidas, especialmente al compararse con colegas en circunstancias similares o con sus expectativas sobre el mercado laboral (Herrera-Sánchez et al., 2021; Karkoulían et al., 2022). Esta sensación de desigualdad puede provocar emociones de injusticia y también puede resultar en una reducción de motivación, rendimiento y el compromiso con la organización (Mera-Lemp et al., 2022). La coexistencia de una gran satisfacción intrínseca, como la remuneración y la gestión empresarial, muestra un "déficit de higiene" (Salanova et al., 2020). En este caso, las deficiencias estructurales en el ambiente organizacional podrían debilitar esa motivación inicial y generar una insatisfacción general, alta rotación laboral e incluso agotamiento (Blanco-Donoso et al., 2021).

Asimismo, la "elevada variabilidad" registrada en los niveles de satisfacción salarial sugiere que esta insatisfacción no impacta a todos los estudiantes que trabajan. Esto podría justificarse por elementos como la variedad de trabajos realizados, el número de horas laboradas, las condiciones de los



contratos etc. (Ruiz-Frutos et al., 2023). Se sugiere crear políticas de compensación más transparentes, justas y adecuadas a los diversos perfiles y situaciones de los estudiantes que trabajan (ILO, 2021; Velázquez-Sánchez et al., 2024).

Grados de Satisfacción entre el Equilibrio Académico-Laboral

La equidad de académico y laboral es fundamental, ya que requiere la habilidad de manejar ambas exigencias sin afectar su bienestar. Los hallazgos de esta investigación muestran una tensión notable en este ámbito.

Tabla 3: Grados de Satisfacción entre el Equilibrio Académico-Laboral

Indicador	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	Ni ni satisfecho insatisfecho (%)	Algo Insatisfecho (%)	Muy Insatisfecho (%)
Logros escolares al trabajar	33.6	33.6	17.8	6.6	8.4
Logros laborales al estudiar	33.6	25.2	26.2	7.5	7.5
Salud física	29	26.2	21.5	10.3	13.1
Salud mental	23.4	24.3	17.8	17.8	16.8
Calidad de vida	33.6	27.1	22.4	8.5	8.4

Fuente: Elaboración propia

Hallazgos Principales

Los alumnos manifestaron una satisfacción adecuada con sus *Resultados académicos al trabajar* al sumar 67.2% de satisfacción total; *Resultados laborales al estudiar* totalizando 58.8% de satisfacción. Esto sugiere que, consiguen cumplir sus objetivos en ambos ámbitos.

Otros hallazgos de insatisfacción respecto a su bienestar fueron: *Salud física* una insatisfacción total del 23.4% y un 21.5% de neutralidad, *Salud mental* mostró insatisfacción aún más alta, del 34.6% total y *Calidad de vida* reveló un grado de insatisfacción de un total de 16.9%.

Análisis de los resultados:

Estos resultados evidencian claramente un conflicto entre las obligaciones académicas y laborales, lo que provoca un considerable agotamiento físico y mental. Esta situación se entiende directamente mediante el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), lo cual sugiere, que el balance entre

las exigencias laborales y los recursos accesibles influye en el bienestar de los empleados (Bakker & Demerouti, 2023). Para los estudiantes, conlleva grandes exigencias, como tiempos adecuados de descanso, autocuidado o respaldo institucional (Gómez-Salgado et al., 2022; Ruiz-Frutos et al., 2023). Si bien los estudiantes muestran altos niveles de resiliencia y habilidades para lograr objetivos personales y profesionales, los datos indican que este empeño trae consigo un costo: insatisfacción en la calidad de vida y un incremento del estrés. Este fenómeno ilustra el llamado "proceso de deterioro de la salud", una de las rutas principales que expone el modelo JD-R, donde las demandas excesivas y duraderas, si no son respaldadas por recursos adecuados, provocan agotamiento emocional, físico y mental (Cifre et al., 2021; Salanova et al., 2020).

La reducción en el indicador de *calidad de vida* destaca esta verdad. Se observa una dinámica de compensación preocupante: los estudiantes logran sus metas académicas y profesionales, pero a un alto costo para su bienestar general. Esta circunstancia deja de ser una cuestión personal de manejo del tiempo y se transforma en un problema estructural, que demanda respuestas institucionales y contextuales (Mera-Lemp et al., 2022). No solo se busca aumentar la productividad del alumno, sino también reinventar el ambiente académico-laboral para ofrecer respaldo efectivo y continuo.

Asimismo, el rango del 23 % a un 34 % de los estudiantes que manifiestan sentirse insatisfechos con su salud mental y física, indica una problemática más extensa que impacta a la comunidad estudiantil, y puede ser vista como un asunto de salud pública (Muñoz de Bustillo et al., 2023).

Metodología con análisis econométrico

La aplicación de la metodología del programa EViews, apoyó con el modelaje de datos, estimar parámetros y confrontar variables. Se construyó un modelo de regresión simple para medir la relación que hay entre la variable independiente y tres dependientes a través de línea recta. *Calidad de vida* como variable independiente y dependientes, *salud física*, *salud mental*, *satisfacción de responsabilidad y salario*.

El uso de variables, en la construcción del modelo, busca validar las teorías propuestas. Para este caso, el uso del modelo econométricos sirvió, para evaluar patrones de conductas en las competencias laborales y de empleabilidad de los alumnos de la UES.

A continuación, se muestran las fichas del resultado obtenido de las variables estudiadas dependientes, salud mental y calidad, en contraste con calidad de vida, a saber:

Tabla 4: Cuadro resultados EViews

SALUD FISICA Y CALIDAD DE VIDA				
Command Capture				
View Proc Object Print Name Freeze Estimate Forecast Stats Resids				
Dependent Variable: SF Method: Least Squares Date: 08/03/25 Time: 14:53 Sample: 1 107 Included observations: 107				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.452942	0.222310	2.037438	0.0441
CV	0.756177	0.074727	10.11924	0.0000
R-squared	0.493730	Mean dependent var	2.495327	
Adjusted R-squared	0.486908	S.D. dependent var	1.348471	
S.E. of regression	0.964031	Akaike info criterion	2.783129	
Sum squared resid	97.58243	Schwarz criterion	2.833088	
Log likelihood	-146.8974	Hannan-Quinn criter.	2.803382	
F-statistic	102.3991	Durbin-Watson stat	2.007144	
Prob(F-statistic)	0.000000			

SALUD MENTAL Y CALIDAD DE VIDA				
View Proc Object Print Name Freeze Estimate Forecast Stats Resids				
Dependent Variable: SM Method: Least Squares Date: 08/03/25 Time: 14:57 Sample: 1 107 Included observations: 107				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.130672	0.241900	0.540188	0.5902
CV	0.764769	0.081312	9.405397	0.0000
R-squared	0.457256	Mean dependent var	2.196262	
Adjusted R-squared	0.452087	S.D. dependent var	1.417141	
S.E. of regression	1.048983	Akaike info criterion	2.952035	
Sum squared resid	115.5385	Schwarz criterion	3.001994	
Log likelihood	-155.9339	Hannan-Quinn criter.	2.972288	
F-statistic	88.46148	Durbin-Watson stat	1.817259	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Relación entre Salud Física (SF) y Calidad de Vida (CV)

El Coeficiente de determinación $R^2 = 0.4937$ refiere que los alumnos consideran en un 49 por ciento de su salud física, depende de su calidad de vida. Este valor es moderado y sugiere una relación fuerte entre ambas variables. La significancia estadística del modelo (F-statistic = 102.40, $p = 0.0000$) es alto. El resultado en los alumnos empleados de la UES, refiere que es muy significativo, es decir, no es casualidad el hecho de que su salud física es buena o mala dependiendo de su calidad de vida.

El coeficiente de CV aumenta en promedio 0.76 unidades, por lo tanto, es consistente la relación que existe entre las variables de calidad de vida y salud física. Las implicaciones prácticas del modelo infieren en una mejora en la Calidad de Vida se asocia directamente con una mejora en la Salud Física de los individuos y este hallazgo apoya a intervenciones institucionales enfocadas a mejorar la calidad de vida como estrategia para fortalecer la salud física de la población.

Relación entre Salud Mental (SM) y Calidad de Vida (CV)

El Coeficiente de determinación $R^2=0.4573$ explica el 45.73% de la variabilidad en la Salud Mental, el valor es moderado a alto, reflejando una relación sustancial.

Por lo tanto, la empleabilidad en los alumnos de la UES, refiere que la salud mental está fuertemente determinada por la calidad de vida.

El valor p del coeficiente de CV = 0.0000 aquí el modelo F-statistic = 88.46, $p = 0.0000$ es altamente significativo. El intercepto (constante) no es significativo ($p = 0.5902$), pero no afecta la validez del modelo dado que el predictor principal sí lo es. En esta ocasión, se establece como no significativo y se interpreta en los alumnos de la UES, la salud mental no afecta en gran medida esta correlación.

El Coeficiente de CV = 0.7648 aumento a 0.76 unidades en la Salud Mental por cada unidad adicional en Calidad de Vida, es una relación positiva y estadísticamente robusta. Las mejoras en la Calidad de Vida se relacionan positivamente con mejoras significativas en la Salud Mental. Esto sugiere que estrategias de bienestar general podrían tener un efecto protector o preventivo sobre aspectos psicológicos y emocionales de las personas.

La interpretación de esta relación de Calidad de Vida tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo tanto en la Salud Física como en la Salud Mental. La proporción de varianza explica en ambos modelos (alrededor del 45-49%) es considerable, lo cual refuerza la relevancia de la calidad de vida como factor predictivo clave en el ámbito de la salud integral. Las pendientes similares (~ 0.76) indican una intensidad de relación equiparable en ambas dimensiones de la salud.

A continuación, se presentan los resultados del resto de las variables dependientes, *satisfacción de responsabilidad y salario*, contrastada con la misma variable independiente, *calidad de vida*.

Tabla 5: cuadro de resultados EViews

Satisfacción de responsabilidad

View	Proc	Object	Print	Name	Freeze	Estimate	Forecast	Stats	Resids
Dependent Variable: RESPONSABIL									
Method: Least Squares									
Date: 08/05/25 Time: 17:20									
Sample: 1 107									
Included observations: 107									
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.					
C	1.836310	0.237384	7.735601	0.0000					
CALIDAD_VIDA	0.372024	0.079794	4.662319	0.0000					
R-squared	0.171514	Mean dependent var	2.841121						
Adjusted R-squared	0.163624	S.D. dependent var	1.125599						
S.E. of regression	1.029401	Akaike info criterion	2.914345						
Sum squared resid	111.2649	Schwarz criterion	2.954305						
Log likelihood	-153.9175	Hannan-Quinn criter.	2.934598						
F-statistic	21.73722	Durbin-Watson stat	1.802069						
Prob(F-statistic)	0.000009								

Salario

View	Proc	Object	Print	Name	Freeze	Estimate	Forecast	Stats	Resids
Dependent Variable: SALARIO									
Method: Least Squares									
Date: 08/05/25 Time: 17:24									
Sample: 1 107									
Included observations: 107									
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.					
C	1.057895	0.202535	5.223283	0.0000					
CALIDAD	0.535558	0.068079	7.868132	0.0000					
R-squared	0.370909	Mean dependent var	2.504673						
Adjusted R-squared	0.364918	S.D. dependent var	1.102089						
S.E. of regression	0.878277	Akaike info criterion	2.596806						
Sum squared resid	80.99399	Schwarz criterion	2.646766						
Log likelihood	-136.9291	Hannan-Quinn criter.	2.617059						
F-statistic	61.90750	Durbin-Watson stat	2.165092						
Prob(F-statistic)	0.000000								

Relación entre Satisfacción de Responsabilidad y Calidad de Vida

Para esta variable $R^2 = 0.1715$ explica solo el 17.15% de la variación en la Satisfacción de Responsabilidad, es un valor bajo y sugiere una relación débil en términos explicativos, por lo tanto la descripción en los alumnos de la UES, narra que la satisfacción que tienen por su trabajo no es significativa en su calidad de vida. El Coeficiente de CV $p = 0.00$ y F-statistic 21.74; $p = 0.000009$ es altamente significativo para ambos casos. El Coeficiente de regresión en 0.3720 explica un incremento de 0.37 unidades la Satisfacción de Responsabilidad. La relación es positiva, aunque moderada en intensidad. Una R^2 baja sugiere que hay muchos otros factores (además de la calidad de vida) que influyen en la satisfacción de responsabilidad. Puede inferir que mejorar la calidad de vida tiene algún efecto positivo, pero no es el principal determinante en este caso.

Relación entre Salario y Calidad de Vida

En esta relación R^2 , explica el 37.09% de la variabilidad en la percepción sobre el Salario, es un valor moderado, e indica una asociación relativamente importante. Se interpreta que el salario, no es una variable importante para los alumnos que trabajan, puede ser explicado por becas, descuentos universitarios entre otros apoyos económicos de instancias gubernamentales. El coeficiente 0.0000 y el modelo global F-statistic 61.91 altamente significativos en ambos casos. El coeficiente de regresión 0.5357 se asocia con un incremento de 0.54 unidades en la percepción del salario. A diferencia de la variable anterior, el salario muestra una relación más sólida con la calidad de vida, esto puede reflejar que la percepción del salario se ve fuertemente influida por el nivel general de bienestar y satisfacción de vida del individuo.

Resultado de la regresión

La Calidad de Vida tiene una relación positiva y significativa con todas las variables analizadas, pero la fuerza de dicha relación varía, es más fuerte con la salud física y mental, explicando entre 45% y 49% de la variabilidad. Es moderada con el salario, y débil con la satisfacción de responsabilidad. Los coeficientes de regresión confirman que un aumento en la calidad de vida se traduce en incrementos consistentes en las variables dependientes. No obstante, el grado de este impacto varía. Salud física y mental pueden considerarse beneficiarias directas de mejoras en la calidad de vida. Salario y



responsabilidad podrían verse influenciados, pero es probable que otras variables estructurales, organizativas o personales también intervengan de manera significativa.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de regresión lineal evidencian una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de Vida (CV) y cada una de las variables dependientes estudiadas: Salud Física, Salud Mental, Satisfacción de Responsabilidad y Percepción del Salario. Esta sección discute dichos hallazgos a la luz del valor explicativo (R^2), los coeficientes de regresión, y sus implicaciones teóricas y prácticas.

Se observa que la Salud Física presenta el coeficiente de determinación más alto, lo que indica que la Calidad de Vida explica cerca del 49.37% de su variabilidad y sugiere una relación sustantiva y coherente con la literatura existente, que ha documentado cómo un mayor nivel de bienestar general se traduce en mejores condiciones de salud física (Diener et al., 2020). El coeficiente positivo ($\beta = 0.7562$) indica una asociación directa y fuerte: a mayor calidad de vida, mayor es la percepción de salud física, lo cual refuerza la hipótesis de una interdependencia funcional entre ambas dimensiones. De forma similar, la Salud Mental mostró una relación también significativa ($R^2 = 0.4573$; $\beta = 0.7648$), confirmando la estrecha conexión entre el bienestar subjetivo y los estados psicológicos. Estos hallazgos respaldan los estudios de Ryff y Singer (2021), quienes argumentan que el equilibrio emocional y la percepción positiva del entorno están directamente influenciados por factores relacionados con la calidad de vida, tales como la satisfacción con las relaciones sociales, la autonomía y la percepción de control.

La Satisfacción de Responsabilidad presentó un coeficiente de determinación considerablemente más bajo ($R^2 = 0.1715$), aunque el modelo fue igualmente significativo ($p < 0.001$). El coeficiente de regresión ($\beta = 0.3720$) sugiere una relación positiva, pero de menor intensidad. Este resultado puede interpretarse desde una perspectiva organizacional: si bien la calidad de vida influye en cómo los individuos perciben sus responsabilidades laborales, dicha percepción también puede estar fuertemente mediada por factores estructurales como la carga de trabajo, el liderazgo o la autonomía en el puesto (Deci & Ryan, 2020).

En cuanto a la Percepción del Salario, se encontró una asociación significativa y de moderada intensidad ($R^2 = 0.3709$; $\beta = 0.5357$). Esto implica que la calidad de vida también influye en la forma



en que los individuos valoran su remuneración, probablemente en función de su nivel de satisfacción general, necesidades cubiertas y contexto económico. En línea con lo planteado por Kahneman y Deaton (2010), este resultado puede interpretarse como un efecto subjetivo en la evaluación del ingreso, más allá del monto objetivo.

En conjunto, estos hallazgos permiten afirmar que la Calidad de Vida constituye un predictor relevante, particularmente para las variables relacionadas con la salud, y en menor medida para aquellas asociadas al entorno organizacional y económico. Se destaca, además, la consistencia de los coeficientes de regresión, todos positivos y significativos, lo cual sugiere que las mejoras en la calidad de vida tienden a potenciar distintos aspectos del bienestar individual, aunque con distintas intensidades.

Razonamiento de Resultados

La investigación muestra un escenario diverso de la satisfacción entre los estudiantes empleados de la Universidad Estatal de Sonora (UES). Se evidencia una fuerte motivación interna, donde la consecución, la independencia y el empleo de habilidades son fuentes importantes de gratificación, lo que se relaciona directamente con los elementos motivacionales sugeridos en la Teoría Bifactorial de Herzberg (Vélez-Castrillón & Navas, 2023). Esta motivación intrínseca funciona como un soporte esencial que ayuda a los alumnos a preservar su dedicación y tenacidad a pesar de los obstáculos externos (Navarro-Abal et al., 2021).

No obstante, esta capacidad interna se opone a desafíos significativos en la satisfacción externa. Los indicadores asociados al salario y la administración empresarial muestran una notable dispersión y evidentes señales de descontento. Esta situación puede entenderse mediante la Teoría de la Equidad de Adams, que indica que cuando los individuos sienten que hay una desproporción entre sus contribuciones y las recompensas recibidas o en relación con sus colegas, se produce malestar emocional y se reduce la motivación (González-Romá & Hernández, 2020; Daza & Díaz, 2021).

El descubrimiento más importante, sin embargo, se encuentra en cómo el equilibrio entre lo académico y lo laboral, afecta el bienestar físico y mental de los alumnos. A pesar de que logran satisfacer las demandas de ambos roles, este esfuerzo implica un elevado costo personal, manifestado en fatiga y agotamiento.



El Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) proporciona un marco explicativo sólido para este fenómeno: las altas demandas inherentes a la doble carga académica y laboral, si no son equilibradas con recursos suficientes, suelen impactar de forma negativa en la salud y la motivación (Bakker & Demerouti, 2023; Salanova et al., 2020; Ruiz-Frutos et al., 2023).

Los resultados de la aplicación del instrumento destacan que, aunque los estudiantes son resilientes y están motivados, las presiones sistémicas ocasionadas por el intento de equilibrar exigentes vidas académicas y laborales, junto con las percepciones de desigualdad, generan un ambiente que perjudica su bienestar total. Así que no se trata de un desafío personal de gestión del tiempo, sino de una cuestión estructural que requiere un enfoque conjunto y multifacético por parte de instituciones educativas, empleadores y organismos gubernamentales (Mera-Lemp et al., 2022; Muñoz de Bustillo et al., 2023).

CONCLUSIONES

Los resultados evidencian que los estudiantes universitarios trabajadores presentan una alta satisfacción laboral intrínseca, motivada por la libertad, el éxito personal y la utilización de sus habilidades, lo que confirma el peso de los factores motivacionales planteados por Herzberg (Vélez-Castrillón & Navas, 2023; Navarro-Abal et al., 2021). Sin embargo, la satisfacción extrínseca refleja heterogeneidad, especialmente en lo relativo al salario y la gestión organizacional, mostrando percepciones de inequidad que coinciden con los postulados de la Teoría de la Equidad de Adams (González-Romá & Hernández, 2020; Muñoz de Bustillo et al., 2023).

El equilibrio entre las responsabilidades académicas y laborales constituye un desafío significativo, ya que, a pesar de la capacidad de los estudiantes para responder a ambas demandas, esto suele lograrse a costa de su bienestar físico y emocional (Salanova et al., 2020; Bakker & Demerouti, 2023). En consecuencia, se subraya la importancia de implementar estrategias de apoyo integral desde las instituciones educativas y las empresas, orientadas a generar entornos más adaptativos y con recursos suficientes para favorecer el desempeño y la calidad de vida (Ruiz-Frutos et al., 2023; Mera-Lemp et al., 2022).

Finalmente, se reconoce que el estudio presenta limitaciones derivadas de su carácter transversal y la focalización en una sola universidad.



Futuras investigaciones podrían incorporar estudios longitudinales, aproximaciones cualitativas sobre percepciones de equidad y estresores de los roles duales, análisis comparativos entre universidades y sectores, así como la evaluación de intervenciones orientadas a la mejora del bienestar y la satisfacción laboral de los estudiantes (Mera-Lemp et al., 2022; Navarro-Abal et al., 2021).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2021). Job Crafting Across Cultures: A Cross-Level Model. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 120–137. <https://doi.org/10.1002/job.2492>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000305>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J. M., & Amutio, A. (2021). Recursos laborales y salud psicosocial en trabajadores jóvenes: Un estudio desde el modelo JD-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 25–33. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a4>
- Camacho-Mendoza, R., & Pérez-Cortés, J. (2021). Percepción de equidad y satisfacción laboral en jóvenes empleados. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 13(1), 34–49. <https://doi.org/10.22201/rlpo.2021.13.1.004>
- Cano-Escalante, M., & Vargas-Rojas, F. (2023). Factores de higiene laboral y su impacto en el desempeño de los empleados. *Revista de Psicología Organizacional Latinoamericana*, 15(1), 56–74. <https://doi.org/10.5294/rpol.2023.15.1.5>
- Castañeda, M., & Hernández, L. (2021). Bienestar laboral en jóvenes universitarios trabajadores: Un análisis desde los factores motivacionales. *Revista de Psicología Aplicada*, 33(2), 45–61.



- Cifre, E., Vera, M., & Salanova, M. (2021). El Modelo JD-R en la educación superior: Bienestar, recursos institucionales y agotamiento académico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 87–97.
- Cuesta, J., Romero, V., & Linares, C. (2022). Factores psicosociales en la satisfacción laboral de estudiantes trabajadores. *Psicología y Sociedad*, 21(1), 13–27.
- Daza, C. D., & Díaz, L. M. (2021). Percepción de equidad y satisfacción laboral en trabajadores jóvenes. *Psicogente*, 24(45), 72–89.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Díaz-Cabrera, D., & Hernández-Fernaund, E. (2021). El bienestar laboral en tiempos de incertidumbre: claves desde la teoría bifactorial de Herzberg. *Psicología del Trabajo Hoy*, 12(2), 33–48.
- Fernández-Arroyo, L., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2022). Work engagement y recursos laborales: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 38(1), 77–85. <https://doi.org/10.6018/analesps.466831>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & González-Morales, M. G. (2023). Teoría de Herzberg en contextos educativos: satisfacción laboral en jóvenes universitarios. *Estudios de Psicología Aplicada*, 9(1), 89–102.
- Gómez-López, D., Vargas-Ríos, J., & Muñoz-Hernández, A. (2021). Factores motivacionales extrínsecos en jóvenes trabajadores universitarios. *Estudios de Psicología Laboral*, 19(3), 89–102.
- Gómez-Ramos, D., & Pérez-López, R. (2024). Estrés laboral y condiciones laborales en estudiantes de universidades públicas. *Estudios Sociales Latinoamericanos*, 29(4), 120–135.
- Gómez-Salgado, J., Ortega-Moreno, M., & Ruiz-Frutos, C. (2022). Bienestar psicosocial y calidad de vida de estudiantes universitarios trabajadores. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2432. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042432>
- González-Rico, P., Rodríguez-González, M., & Carballo-Castaño, E. (2023). Estrés y burnout en trabajadores jóvenes: Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Psicología Laboral Contemporánea*, 9(2), 45–62.



- González-Romá, V., & Hernández, A. (2020). Equidad organizacional y bienestar en el trabajo: un modelo explicativo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 75–83.
- González-Ruiz, M., Velázquez-López, J., & Hernández-Molina, A. (2021). Motivación intrínseca y satisfacción laboral: una revisión desde la teoría de Herzberg. *Revista Científica de Psicología del Trabajo*, 18(2), 45–62.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 47(3), 858–891.
<https://doi.org/10.1177/0149206321990615>
- Herrera-Sánchez, I. M., León-Pérez, J. M., & Rodríguez-Domínguez, C. (2021). Percepción de justicia organizacional y motivación laboral: Una revisión empírica desde la teoría de la equidad. *Psicología Organizacional Contemporánea*, 14(2), 67–80.
- Herzberg, F. (2008). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review Press. (Original work published 1968)
- ILO – International Labour Organization. (2021). Young people and decent work: Policies for the future. <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Karkoulían, S., Assaker, G., & Halawi, A. (2022). The moderating role of perceived equity in the workplace: A study of part-time student workers. *Employee Relations*, 44(2), 512–531.
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2021-0453>
- López-González, R., & Martínez-Camacho, C. (2021). Aplicación del modelo bifactorial de Herzberg en contextos educativos. *Educación y Desarrollo Profesional*, 11(3), 233–249.
- Martínez-Campos, I., & García-Torres, R. (2022). Percepción de justicia organizacional en trabajadores de primera línea. *Revista de Psicología Aplicada*, 30(2), 110–125.
- Martínez-García, C., Pérez-Cruz, M., & Morales, D. (2021). Satisfacción laboral y desempeño académico en estudiantes trabajadores. *Revista Mexicana de Psicología Educativa*, 27(1), 45–59. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20070780e.2021.1.27>.
- Martínez-Hernández, J., Pérez-Barrón, D., & Aguayo-Cano, E. (2021). Bienestar emocional y satisfacción laboral en estudiantes universitarios que trabajan. *Revista de Estudios del Comportamiento Humano*, 19(2), 75–88.



- Mera-Lemp, P., Araneda, M., & Valenzuela, S. (2022). Salud mental y estrés académico-laboral en estudiantes universitarios: un enfoque desde el modelo JD-R. *Revista Chilena de Psicología*, 41(2), 110–127.
- Morales-Méndez, I., Reyes-Sosa, A., & García-Huerta, G. (2020). Bienestar subjetivo y estrés académico en estudiantes universitarios que laboran. *Psicología y Salud*, 30(3), 25–38. <https://doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2020.3.30>.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., & González, F. (2023). La salud mental como dimensión clave del bienestar laboral en jóvenes: Retos y propuestas. *Revista Internacional de Trabajo y Bienestar*, 6(1), 59–78.
- Muñoz-Ramírez, A., & Ortega-González, L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en jóvenes empleados. *Revista de Psicología Laboral*, 26(1), 121–140. <https://doi.org/10.22201/psicolab.2023.26.1.009>
- Nava-Ávila, F., & Ortega-Peña, M. (2021). Satisfacción laboral y percepción de equidad en el ámbito educativo. *Educación, Trabajo y Sociedad*, 27(4), 57–75.
- Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & López-López, M. J. (2021). Motivación intrínseca y satisfacción laboral en universitarios que estudian y trabajan. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 44–55.
- Ortega, A., Zárate, L., & Mejía, G. (2023). Influencia del entorno laboral en la satisfacción de jóvenes empleados. *Revista Internacional de Recursos Humanos*, 41(3), 89–104.
- Paredes, J., & López, A. (2023). Impacto del trabajo remunerado en el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Educación y Futuro*, 45(2), 102–118. <https://doi.org/10.35614/ef.v45n2.2023.102>.
- Pérez-Carrillo, C., & Salgado, P. (2023). Inequidad percibida y estrategias de compensación en jóvenes profesionistas. *Psicología del Trabajo Contemporánea*, 8(1), 23–39.
- Ramírez, L., & Jiménez, A. (2024). Factores motivacionales y retención del talento joven en empresas de servicios. *Gestión y Talento Humano*, 9(1), 45–61.
- Ramírez, S., & López, M. (2020). Teorías de motivación laboral: Herzberg y Adams revisados. *Perspectivas en Psicología Organizacional*, 12(2), 102–117.



- Reyes, P., & Cruz, M. (2022). La motivación laboral como elemento clave del compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales*, 14(5), 118–134.
- Rivera-Ramírez, K., & Torres-Hernández, L. (2023). Satisfacción laboral en jóvenes universitarios: un enfoque desde la psicología organizacional. *Revista de Investigación Psicológica*, 11(2), 155–170.
- Ruiz-Frutos, C., Ortega-Moreno, M., & Gómez-Salgado, J. (2023). Demandas académicas y recursos institucionales: Aplicación del modelo JD-R en contextos universitarios. *Educación y Sociedad*, 44(1), 85–102. <https://doi.org/10.1590/ES2023>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2020). El engagement laboral: Claves desde el modelo de Herzberg y el JD-R. *Anales de Psicología*, 36(1), 23–32. <https://doi.org/10.6018/analesps.36.1.367371>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2020). The Dark Side of Technologies: Technostress among Users. *Revista de Psicología Social*, 35(1), 33–43. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1714921>
- Salinas-Beltrán, F., & Rodríguez-Sandoval, J. (2021). Retos de la educación superior ante los estudiantes trabajadores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1), 97–112.
- Sánchez-Benítez, J., & Rodríguez, D. (2020). Evaluación de condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral. *Psicología y Sociedad*, 34(4), 99–115.
- Suárez, P., & Torres, M. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico en estudiantes con empleo. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(2), 23–38.
- Valenzuela, L., & Martínez-López, R. (2023). Transparencia salarial y percepción de justicia en empleados administrativos. *Revista de Estudios Organizacionales*, 16(2), 49–66.
- Vega-Durán, L., & Rosales-Silva, F. (2022). Estrategias de afrontamiento y equilibrio trabajo-estudio en jóvenes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(1), 89–107. <https://doi.org/10.35362/rlee.v52i1.1012>
- Velázquez, A., & Ramírez, D. (2023). Diagnósticos institucionales del bienestar estudiantil en universidades públicas mexicanas. *Educación y Futuro*, 58, 55–71.



- Velázquez-Sánchez, D., Ramírez-Cisneros, L., & Torres-Sánchez, A. (2024). Estrategias organizacionales para mejorar el bienestar académico-laboral: Aplicaciones del modelo JD-R. *Revista Iberoamericana de Psicología de la Salud*, 13(1), 59–74.
- Vélez-Castrillón, M., & Navas, D. (2023). Motivadores intrínsecos y satisfacción laboral en estudiantes trabajadores. *Revista Colombiana de Psicología Organizacional*, 11(2), 99–112.
- Zamora, V., & Ruiz-Sánchez, A. (2024). Compensación laboral en contextos de inequidad percibida. *Revista de Recursos Humanos y Estrategia*, 20(1), 70–89.

