

Revista Internacional de Ciencias Sociales

ISSN 2955-8921 e-ISSN 2955-8778

Vol. 4, No. 1, Enero – Abril, 2025

Recibido: 19/12/24; Revisado: 12/01/25; Aceptado: 01/02/25; Publicado: 16/03/25

DOI: <https://doi.org/10.57188/RICSO.2025.656>

Factor Mediador de la Percepción de Seguridad en una Universidad del centro de México

María del Rosario Molina Gonzalez* 

Universidad de Sonora, México

Tirso Javier Hernández Gracia 

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Arturo Sánchez Sánchez 

Universidad Autónoma de Tlaxcala, México

Héctor Daniel Molina Ruíz 

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Gilberto Bermúdez Ruíz 

Universidad Anáhuac del Norte, México

Resumen

La percepción de seguridad ha sido observada como una estructura emergente en torno a situaciones contingentes, pero no se ha modelado como factor mediador. Por consiguiente, el objetivo del presente estudio fue comparar un modelo teórico sustraído de la revisión de la literatura con respecto a la observación de un modelo observado. Se realizó un trabajo correlacional, explicativo y psicométrico con una muestra de 400 estudiantes seleccionados por el compromiso de su universidad con la implementación de protocolos de seguridad. Se encontró que el efecto mediador de la seguridad laboral incrementa el poder predictivo de la edad y el sexo sobre la resiliencia organizacional. En virtud de que el estado del arte reporta el mismo hallazgo, se recomienda extender el estudio a muestras para alcanzar la generalización de las relaciones establecidas.

Palabras clave: Análisis del Factor Mediador; Modelo de Ecuaciones Estructurales; Percepción de Seguridad Laboral; Resiliencia Organizacional.

*Correspondencia: molina@unison.mx

Mediating Factor for the Perception of Safety in a University in Central Mexico

Abstract

The perception of security has been observed as an emergent structure around contingent situations, but it has not been modeled as a mediating factor. Therefore, the aim of the present study was to compare a theoretical model subtracted from the literature review with respect to the observation of an observed model. Correlational, explanatory, and psychometric work was conducted with a sample of 400 students selected for their university's commitment to the implementation of safety protocols. It was found that the mediating effect of job security increases the predictive power of age and gender on organizational resilience. Since the state of the art reports the same finding, it is recommended to extend the study to samples to achieve generalization of the established relationships.

Keywords: Mediating Factor Analysis; Structural Equation Modeling; Perception of Job Security; Organizational Resilience.

Análise fatorial confirmatória da escala de polarização sobre os ODSs

Resumo

A percepção de segurança foi observada como uma estrutura emergente em situações contingentes, mas não foi modelada como um fator mediador. Portanto, o objetivo do presente estudo foi comparar um modelo teórico subtraído da revisão da literatura com a observação de um modelo observado. Foi realizado um trabalho correlacional, explicativo e psicométrico com uma amostra de 400 alunos selecionados com base no compromisso da universidade com a implementação de protocolos de segurança. Descobriu-se que o efeito mediador da segurança no emprego aumenta o poder preditivo da idade e do gênero na resiliência organizacional. Como o estado da arte relata o mesmo achado, recomenda-se estender o estudo a amostras para obter a generalização das relações estabelecidas.

Palavras-chave: Análise de fator mediador; Modelagem de equação estrutural; Percepção de segurança no trabalho; Resiliência organizacional.

1. Introducción

La percepción de seguridad, particularmente en el contexto de las organizaciones en contingencia por la pandemia de COVID-19, se posiciona como un fenómeno central en las agendas empresariales y gubernamentales (Hasan et al. 2023). La pandemia no solo desató una crisis sanitaria global, sino que también exacerbó problemáticas económicas y sociales preexistentes, como el desempleo, la violencia y la desigualdad (Andrić et al. 2023). Estas circunstancias revelan un

entramado de relaciones entre individuos, instituciones y el entorno, aspectos que pueden abordarse desde múltiples teorías de la organización (Eisenberger et al. 1986).

En primer lugar, la teoría de sistemas plantea que las organizaciones y los fenómenos sociales son sistemas abiertos, interdependientes de su entorno (Sarkar & Clegg, 2021). En este marco, la percepción de seguridad emerge como un sistema dinámico que conecta factores en cuanto a cómo las instituciones gubernamentales fallan en integrar respuestas eficaces frente a amenazas como el crimen organizado o desastres naturales (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Desde esta perspectiva, la percepción de inseguridad no solo refleja fallas en los componentes organizacionales, sino en la capacidad del sistema para adaptarse y responder a cambios complejos (Wang et al. 2021).

Por otro lado, la teoría institucional destaca cómo las normas, valores y reglas condicionan la percepción pública de las organizaciones gubernamentales encargadas de la seguridad (Kahn, 1990). En países como México, la desconfianza hacia las instituciones de justicia y prevención del delito exacerba la percepción de inseguridad, trasladando la responsabilidad de la protección hacia los ciudadanos (Costin et al. 2023). Tal cuestión resalta la importancia de la seguridad privada y la autoprotección como estrategias emergentes en ausencia de una respuesta institucional robusta (Lazarus & Folkman, 1984). Esta dinámica ilustra cómo las instituciones pueden, intencional o inadvertidamente, perpetuar estructuras de poder y desigualdad al delegar funciones críticas en actores privados (Andrade et al. 2024).

Finalmente, desde el enfoque de la teoría de la contingencia, se argumenta que no existe una solución única para gestionar problemas organizacionales, sino que las respuestas deben ajustarse a las características específicas del entorno (Pradoto et al. 2022). La gestión de la seguridad en un contexto de pandemia exige adaptaciones estratégicas, como el uso de modelos cognitivos y normativos para abordar el impacto emocional y colectivo del riesgo (Masten, 2001). Las políticas de confinamiento y distanciamiento social no solo mitigan la propagación del virus, sino que también generan nuevas formas de ansiedad y desconfianza, particularmente hacia la tecnología y los sistemas de vigilancia digital (Podsakoff et al., 2003).

La percepción de seguridad puede entenderse como un fenómeno organizacional que integra elementos estructurales, culturales y contingentes (Rhoades & Eisenberger, 2002). Su estudio desde teorías de la organización permite explorar cómo las instituciones, las personas y los contextos interactúan para construir – o debilitar – la confianza en la capacidad del sistema para garantizar la protección y el bienestar colectivo (Lahlouh et al. 2023). Sin embargo, el estado del arte no ha establecido las relaciones entre la percepción de seguridad con sus variables determinantes y sus variables de efectos (Siegrist, 1996). Por consiguiente, el objetivo del presente trabajo fue establecer el efecto mediador de la percepción de seguridad en torno a los comportamientos determinados por variables organizacionales.

En virtud de que las políticas de distanciamiento y confinamiento de personas exacerbaron las percepciones y conductas de riesgo, se esperan diferencias significativas entre las observaciones del presente estudio y el estado del arte (Smith, Brown & Lee, 2021).

2. Metodología

Diseño. Se realizó un estudio transversal, explicativo y psicométrico con una muestra de 400 estudiantes seleccionados por su adscripción a una universidad comprometida con su formación profesional y laboral en materia de prevención de riesgos.

Instrumento. Se utilizó la Escala de Percepción de Seguridad que incluye: 1) Percepción de Seguridad Laboral, 2) Apoyo Organizacional, 3) Estrés Laboral, 4) Resiliencia Organizacional, 5) Satisfacción Laboral. La fiabilidad de las escalas osciló entre 0.782 y 0.832, la adecuación y la esfericidad fueron significativas, la validez de los reactivos alcanzó valores entre 0.402 y 0.652

Procedimiento. Se invitó a los estudiantes a un estudio de grupos focales para discutir las variables del instrumento y aclarar los significados de los reactivos. Se extendió otra invitación a expertos para evaluar los contenidos de los reactivos en un estudio Delphi. La encuesta se aplicó en las instalaciones de la universidad pública mediante una carta confidencial. A través de la misiva se garantizó el anonimato de las respuestas y el uso exclusivo para fines académicos.

Análisis. Se capturaron los datos en Excel y se procesaron en Google. Se estimaron los coeficientes de normalidad, adecuación, esfericidad, validez, ajuste y residual (Bentler & Bonett, 1980; Preacher & Hayes, 2008). Los valores cercanos a la unidad, salvo el residual, se asumieron como evidencia de no rechazo de la hipótesis relativa a la diferencia entre la estructura teórica y la observación empírica (Byrne, 2016; Schumacker & Lomax, 2016).

3. Resultados

El modelo observado (véase Figura 1) sugiere que la edad (edd) y el sexo (sex) parecen tener un efecto indirecto sobre la resiliencia organizacional (ro1) a través de las variables mediadoras: seguridad laboral (sl1), apoyo organizacional (ao1) y estrés laboral (el1). Apoyo organizacional (ao1) es un nodo central en el modelo, con múltiples relaciones con otras variables. La influencia de edad y sexo sobre la resiliencia parece depender en gran medida de estas variables mediadoras. Se observa una conexión clave entre el apoyo organizacional y la resiliencia organizacional, con un efecto positivo directo (coeficiente 0.13).

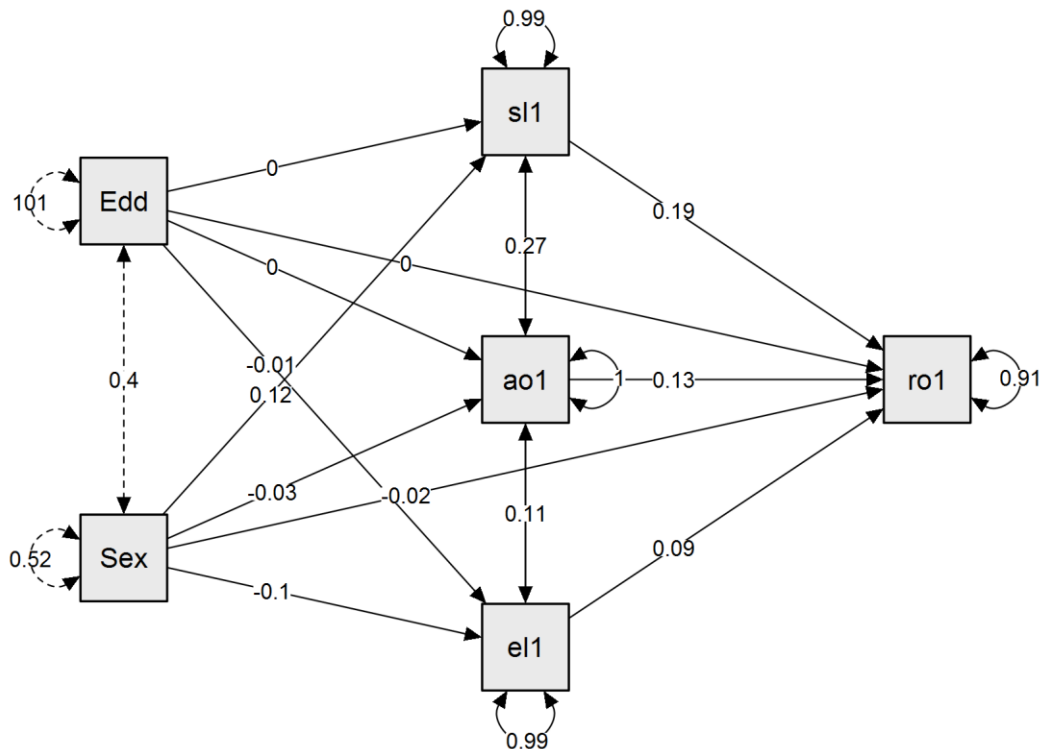


Fig. 1. Modelo del factor mediador

Estudios previos han señalado que el apoyo organizacional tiene un impacto significativo en la resiliencia organizacional (Eisenberger et al., 1986; Masten, 2001). Este modelo confirma esa relación, destacando su rol mediador. La seguridad laboral ha sido vinculada con menores niveles de estrés y mayor bienestar organizacional (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), lo cual se refleja en su conexión positiva con la resiliencia. En cuanto al estrés laboral, autores como Lazarus y Folkman (1984) han argumentado que un alto nivel de estrés puede limitar el desarrollo de resiliencia, lo que es consistente con el efecto negativo observado en este modelo.

4. Discusión

Este modelo proporciona un marco integral para entender cómo variables personales y organizacionales interactúan para influir en la resiliencia organizacional. Destaca el papel mediador del apoyo organizacional y la importancia de gestionar el estrés laboral para promover la resiliencia (Wallace et al. 2009). El modelo se basa en coeficientes específicos, pero no se proporcionan indicadores estadísticos (como R^2 o índices de ajuste) para evaluar su validez global (Hayes, 2013; Hu & Bentler 1999; Muthén & Muthén, 2017). No se consideran otras variables contextuales, como cultura organizacional o liderazgo, que podrían influir en la resiliencia (Cheng & Kao, 2022).

Incorporar un análisis multigrupo para evaluar si estas relaciones varían según características demográficas o culturales (Little et al., 2007; Shrout & Bolger, 2002). Explorar otras variables mediadoras, como la comunicación organizacional o la percepción de justicia organizacional. Ampliar la muestra y validar el modelo en diferentes sectores laborales para aumentar su generalizabilidad (MacKinnon et al. 2004; Taris & Kompier, 2006).

5. Conclusiones

El modelo presentado confirma la importancia de las teorías organizacionales al destacar cómo factores individuales, como la edad y el sexo, influyen en la resiliencia organizacional a través de mediadores clave como la seguridad laboral, el apoyo organizacional y el estrés laboral. Coincidiendo con el estado del arte, se observa que el apoyo organizacional desempeña un rol central al fortalecer la resiliencia, mientras que el estrés laboral actúa como un obstáculo.

Sin embargo, este modelo presenta límites, como la falta de indicadores estadísticos de ajuste y la exclusión de factores contextuales, como el liderazgo o la cultura organizacional, que podrían enriquecer el análisis. Sus alcances radican en proporcionar un marco para entender las dinámicas entre variables personales y organizacionales, aunque su generalización requiere validación en diversos contextos. Se recomienda para futuros estudios integrar análisis multigrupo y explorar nuevas variables mediadoras, como la percepción de justicia organizacional, para robustecer la comprensión de los determinantes de la resiliencia en entornos laborales.

6. Referencias

- Andrade, M. A., Triches, M. I., Ferreira, J. A. C. S., Tanan, A. P., de Faria, B. S. F., & de Oliveira Sato, T. (2024). Prevalence of mental health conditions in education workers during the covid-19 pandemic-longitudinal study. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 28, 100886. <https://doi.org/10.1016/j.bjpt.2024.100886>
- Andrić, B., Priyashantha, K. G., & De Alwis, A. C. (2023). Employee Engagement Management in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(2), 987. <https://doi.org/10.3390/su15020987>
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3).
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R. S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychology*, 14, 1193854.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

- Hasan, N., Waseem, M. A., Sarfraz, M., & Wajid, N. (2023). Perceived organizational support and reduced job performance during COVID-19. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60, <https://doi.org/10.1177/00469580231160908>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lahlouh, K., Oumessaoud, A., Huaman-Ramirez, R., & Ouhannour, H. (2023). COVID-19 safety leadership, perceived severity, and emotional exhaustion: does safety culture matter?. *Journal of safety research*, 87, 496-507.
- Little, T. D., Preacher, K. J., Selig, J. P., & Card, N. A. (2007). New developments in latent variable panel analyses of longitudinal data. *International Journal of Behavioral Development*, 31(4), 357-365. <https://doi.org/10.1177/0165025407077757>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.227>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus User's Guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sarkar, S., & Clegg, S. R. (2021). Resilience in a time of contagion: Lessons from small businesses during the COVID-19 pandemic. *Journal of Change Management*, 21(2), 242-267.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>

- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2006). Games researchers play – Extreme-groups analysis and mediation analysis in longitudinal occupational health research. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 463–472. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1051>
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L., & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254–262. <https://doi.org/10.1037/a0013090>
- Wang, Y., Zhang, M., Li, S., McLeay, F., & Gupta, S. (2021). Corporate responses to the coronavirus crisis and their impact on electronic-word-of-mouth and trust recovery: Evidence from social media. *British Journal of Management*, 32(4), 1184-1202.

Cómo citar:

Molina Gonzalez, M.R., Hernández Gracia, T.J., Sánchez Sánchez, A., Molina Ruíz, H.D. & Bermúdez Ruíz, G. (2025). Factor Mediador de la Percepción de Seguridad en una Universidad del centro de México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 4(1), e656. <https://doi.org/10.57188/RICSO.2025.656>