

Revista de Ciencias Sociales

Influencia del ambiente laboral en la salud mental de los docentes universitarios: Un estudio multidimensional

Novillo-Montoya, Cristina Elizabeth*
Vélez-Mendoza, Leither-Pamela**
Cervantes-Martínez, Liberato***
Valdés-Cabodevilla, Regla Cristina****

Resumen

El vínculo entre el ambiente laboral y la salud mental ha sido extensivamente investigado, destacando que factores como el soporte institucional, las condiciones físicas, las relaciones interpersonales y la carga laboral, influyen significativamente en el bienestar psicológico. En particular, el contexto universitario presenta desafíos únicos debido a la alta autonomía y las intensas demandas intelectuales y emocionales que enfrentan los docentes. Este estudio se propuso analizar la influencia del ambiente laboral en la salud mental de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador. Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional, recolectando datos de 168 docentes mediante un cuestionario estructurado en escala Likert para examinar múltiples dimensiones del entorno laboral. Los hallazgos indicaron que un soporte institucional adecuado y condiciones físicas óptimas del lugar de trabajo, contribuyen a reducir la percepción de carga laboral y a fomentar relaciones interpersonales positivas. Sin embargo, se observaron discrepancias significativas en la percepción del soporte institucional entre géneros, lo que señala la necesidad de ajustar las políticas para una mayor equidad. Se concluye que, se confirma la crítica influencia del ambiente laboral en la salud mental de los docentes, sugiriendo que mejoras dirigidas pueden beneficiar tanto el bienestar individual como la eficacia educativa.

Palabras clave: Ambiente laboral; salud mental; docentes universitarios; soporte institucional; equidad de género.

* Magister en Salud Pública. Medico General. Docente en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Guayaquil, Ecuador. E-mail: cnovillom2@unemi.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1397-3331>

** Magister en Auditoria de Gestión de Calidad. Licenciada en Contabilidad y Auditoria. Docente en la Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador. E-mail: leither.velez@utm.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2735-010X>

*** Doctor en Pedagogía. Licenciado en Ingeniería en Sistemas Computacionales. Docente Investigador Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán, Sinaloa, México. E-mail: hector.lopezlopez@uas.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3501-7059>

**** Doctor en Medicina, Especialista de Primer Grado en Histología. Docente del Departamento de Ciencias Biológicas en la Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador. E-mail: regla.valdes@utm.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2513-8861>

Influence of the work environment on the mental health of university professors: A multidimensional study

Abstract

The link between the work environment and mental health has been extensively researched, highlighting that factors such as institutional support, physical conditions, interpersonal relationships, and workload significantly influence psychological well-being. In particular, the university context presents unique challenges due to the high level of autonomy and intense intellectual and emotional demands faced by faculty members. This study aimed to analyze the influence of the work environment on the mental health of faculty members at the Milagro State University in Ecuador. A descriptive-correlational quantitative approach was used, collecting data from 168 faculty members using a structured Likert-scale questionnaire to examine multiple dimensions of the work environment. The findings indicated that adequate institutional support and optimal physical conditions in the workplace contribute to reducing the perception of workload and fostering positive interpersonal relationships. However, significant discrepancies in the perception of institutional support were observed between genders, highlighting the need to adjust policies to achieve greater equity. It is concluded that the critical influence of the work environment on the mental health of teachers is confirmed, suggesting that targeted improvements can benefit both individual well-being and educational effectiveness.

Keywords: Work environment; mental health; university teachers; institutional support; gender equity.

Introducción

La relación entre las condiciones laborales y la salud mental de los docentes universitarios ha sido un tema de estudio recurrente en la literatura académica. Investigaciones como la de Pujol-Cols (2021); Llanes-Castillo et al. (2022); Flores et al. (2023); y, Cevallos et al. (2023), han demostrado que condiciones adversas tales como la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo social incrementan significativamente el riesgo de padecer trastornos mentales, incluyendo estrés, ansiedad y el síndrome de *burnout*.

Asimismo, el modelo de demanda-control-apoyo de Karasek ha sido fundamental para comprender cómo la combinación de alta demanda laboral, bajo control sobre el trabajo y un apoyo social insuficiente contribuyen al deterioro de la salud mental en este sector (Jourdain y Vézina, 2014; Ariza-Montes et al., 2018; Navajas-Romero et al., 2020; Theorell, 2020; Pujol-Cols, 2021). Estas investigaciones resaltan la importancia de abordar las

condiciones laborales específicas en entornos de educación superior para fortalecer el bienestar psicológico de los docentes.

Adicionalmente, los docentes enfrentan un exceso de carga de trabajo semanal y están expuestos a eventos adversos como insultos verbales y amenazas de violencia por parte de los estudiantes, lo cual incrementa su estrés y afecta su salud mental (Melanda et al., 2021; Barr et al., 2022; Scheeler et al., 2022). Así mismo, se ha destacado cómo el estrés afecta las reacciones psicósomáticas de los docentes, relacionadas con tensiones musculares, fatiga y alteraciones cardíacas (Georgas y Giakoumaki, 1984; Leksy et al., 2023; Wettstein et al., 2024). Estos síntomas están directamente asociados con trastornos del ánimo causados por la carga laboral y las responsabilidades asumidas, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias para el manejo del estrés y el cuidado de los espacios físicos de trabajo.

Sin embargo, existen vacíos significativos en el entendimiento de cómo las condiciones laborales particulares en

las instituciones universitarias impactan directamente en la salud mental de los docentes. La interacción entre las políticas institucionales, la cultura organizacional y su efecto en la salud mental aún no ha sido suficientemente explorada en este contexto específico (Brown y Calnan, 2016; Levecque et al., 2017). Además, la evolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la educación superior ha modificado drásticamente la naturaleza del trabajo docente, un aspecto que ha sido poco explorado en cuanto a sus efectos en la salud mental (Laurillard, 2013; Popenici y Kerr, 2017; Browning et al., 2021).

Esta falta de investigación resalta la importancia de realizar estudios contemporáneos que incorporen variables modernas como la digitalización y la globalización de la educación superior, y cómo estas influyen en el bienestar psicológico de los docentes universitarios (Llorente-Barroso et al., 2021; Potter et al., 2022). Explorar estos aspectos podría proveer una base más sólida para el desarrollo de intervenciones efectivas y políticas de apoyo ajustadas a las necesidades actuales de los educadores en contextos universitarios.

Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el ambiente laboral en la salud mental de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro? Para dar respuesta a la pregunta se propone analizar la influencia del ambiente laboral en la salud mental de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador, con el fin de identificar factores ambientales y organizacionales que puedan afectar su bienestar psicológico.

1. Metodología

El estudio se diseñó bajo un enfoque cuantitativo de tipo transversal, orientado en analizar la influencia del ambiente laboral en la salud mental de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador. Se optó por un nivel de investigación descriptivo-correlacional, lo que permitió identificar características específicas del ambiente laboral y evaluar su relación con la salud mental. Así mismo, se centró en evaluar a la totalidad de los docentes activos de la Universidad durante el periodo académico 2025. Para ello, se implementó una estrategia de muestreo no aleatorio estratificado, culminando en la selección de 168 docentes mediante un enfoque no probabilístico por conveniencia.

La muestra del estudio refleja en la Tabla 1, una política de igualdad de género en la Universidad, permitiendo un análisis equitativo de la influencia del género en las variables de estudio. La estratificación por edad indica una predominancia de docentes entre 51 y 60 años, sugiriendo una posible correlación entre la experiencia docente y los resultados académicos. La distribución académica de la muestra, dominada por docentes con maestrías y doctorados, subraya un alto nivel de calificación que es esencial para el cumplimiento de estándares educativos y la producción intelectual en la institución. Además, se establecieron criterios de inclusión que garantizaban la participación de docentes activos, excluyendo a aquellos en licencias prolongadas para asegurar una representación fidedigna de la actividad docente regular.

Tabla 1
Distribución de la muestra por sexo, edad y grado académico

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	84	50,0
	Mujer	84	50,0
Edad	31-40	42	25,0
	41-50	42	25,0
	51-60	70	41,7
	61 o más	14	8,3

Cont... Tabla 1

Grado académico	Posgrado Maestría	98	58,3
	Posgrado Doctorado PhD	56	33,3
	Posdoctorado	14	8,3

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado y validado por expertos, el cual abarcó 20 *ítems* en cinco dimensiones críticas: Condiciones físicas del trabajo, Relaciones interpersonales, Carga de trabajo, Soporte institucional y Reconocimiento. Cada *ítem* se evaluó mediante una escala *Likert* de cinco puntos (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni acuerdo ni desacuerdo, 4. De acuerdo,

y 5. Totalmente de acuerdo), lo que permitió una valoración detallada y matizada de las percepciones del personal docente. La fiabilidad del instrumento se demostró con un alfa de Cronbach de 0.919 (ver Tabla 2), lo que refleja su alta confiabilidad y precisión para medir las condiciones laborales y el bienestar del personal docente, destacando su capacidad para capturar la complejidad e interrelaciones de estos factores.

Tabla 2
Evaluación del ambiente laboral y salud mental de los docentes

Dimensión	Ítems	Media	Varianza	Correlación corregida	Alfa de Cronbach
Condiciones físicas del trabajo	Me siento cómodo con el mobiliario y el espacio físico de mi área de trabajo.	76,67	101,996	0,365	0,922
	El ambiente físico en mi lugar de trabajo contribuye positivamente a mi estado de ánimo.	76,67	103,002	0,317	0,923
	La iluminación en mi lugar de trabajo es adecuada para realizar mis tareas sin esfuerzo.	76,42	99,670	0,863	0,910
	El nivel de ruido en mi área de trabajo es aceptable y no afecta mi concentración.	76,50	101,186	0,746	0,912
	La temperatura en mi lugar de trabajo es confortable durante todo el año.	76,42	100,843	0,767	0,912
	Mantengo relaciones cordiales con mis colegas en la universidad.	76,42	101,682	0,700	0,913
Relaciones interpersonales	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	77,50	105,377	0,288	0,921
	Recibo apoyo de mis colegas cuando se enfrenta a desafíos en el trabajo.	77,08	100,340	0,417	0,921
	Las interacciones con el personal administrativo son respetuosas y profesionales.	76,58	100,340	0,596	0,915
Carga de trabajo y exigencias laborales	Me siento parte de un equipo en mi departamento.	76,75	102,799	0,570	0,915
	Mi carga de trabajo es manejable y bien distribuida	77,00	96,743	0,655	0,913
	Tengo tiempo suficiente para cumplir con las tareas académicas asignadas.	77,25	99,446	0,578	0,915
	Las expectativas de mi rendimiento laboral son claras y razonables.	76,75	100,284	0,759	0,912
	Considero que el equilibrio entre mi vida laboral y personal es adecuado.	77,00	102,108	0,480	0,917
	Las demandas emocionales de mi trabajo son manejables.	76,92	103,861	0,597	0,915

Cont... Tabla 2

Soporte institucional y reconocimiento	Recibo el reconocimiento adecuado por mi desempeño en la universidad.	77,33	98,307	0,633	0,914
	Siento que la administración me proporciona el soporte necesario para desempeñar bien mi trabajo.	77,08	98,999	0,638	0,914
	Los recursos para el desarrollo profesional son accesibles y pertinentes.	76,83	99,733	0,865	0,910
	La universidad muestra un interés genuino en mi bienestar psicológico.	77,00	96,072	0,851	0,908
	Recibo comentarios constructivos sobre mi desempeño de manera regular.	77,25	103,638	0,566	0,916

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El procesamiento y análisis de los datos se realizó con el *software* estadístico SPSS versión 25. Se efectuaron análisis descriptivos para caracterizar las variables de estudio y la muestra. Además, se aplicaron correlaciones de *Pearson* y análisis de regresión múltiple para determinar la relación entre el ambiente laboral y la salud mental.

resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los docentes, enfocándose en diferentes dimensiones del ambiente laboral. Los hallazgos reflejan las interrelaciones entre el soporte institucional y reconocimiento, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, y la carga de trabajo y exigencias laborales. En la Tabla 3, se presentan las correlaciones entre las dimensiones del ambiente laboral.

2. Resultados y discusión

En este apartado se interpretan los

Tabla 3
Correlaciones entre dimensiones del ambiente laboral

Variables ambientes laboral	Test	Soporte institucional y reconocimiento	Condiciones físicas del trabajo	Relaciones interpersonales	Carga de trabajo y exigencias laborales
Soporte institucional y reconocimiento	Correlación de Pearson	1	0,472**	0,596**	0,810**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
Condiciones físicas del trabajo	Correlación de Pearson	0,472**	1	0,386**	0,462**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	0,596**	0,386**	1	0,397**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
Carga de trabajo y exigencias laborales	Correlación de Pearson	0,810**	0,462**	0,397**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	

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

Fuente: Elaboración propia, 2025.

En la Tabla 3, se evidencia correlación significativa entre el soporte institucional y la percepción de la carga de trabajo, con un

coeficiente de correlación de 0.810, lo que sugiere que un soporte adecuado puede atenuar las percepciones negativas relacionadas

con las demandas laborales. Este resultado respalda los hallazgos de Valenti et al. (2021), quienes identifican al soporte institucional como un factor clave para mitigar el estrés y promover la satisfacción y retención del personal académico.

Además, el estudio revela correlaciones importantes entre las condiciones físicas del lugar de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales, con un coeficiente de correlación de 0.386, indicando que un entorno laboral confortable y bien mantenido facilita interacciones positivas, esto concuerda con estudios donde se demostró la influencia positiva de los ambientes físicos en la cooperación y el espíritu de equipo (Palvalin

et al., 2017; Vischer y Wifi, 2017; Kinsman et al., 2024). Asimismo, se destaca una fuerte correlación de 0.596 entre el soporte institucional y las relaciones interpersonales, subrayando qué políticas de apoyo efectivas fortalecen la cohesión social y mejoran la retención del personal, tal como lo argumentan Orazani et al. (2023).

A continuación, se presenta el análisis estadístico de las diferencias en la percepción de diversas variables del ambiente laboral entre hombres y mujeres en una institución. La comparación de medias en la Tabla 4, indica variaciones notables en áreas específicas como las condiciones físicas del trabajo y el soporte institucional y reconocimiento.

Tabla 4
Comparación de medias en variables del ambiente laboral por sexo

Variable ambiente laboral	Sexo	N	M	D.t	T	p
Condiciones físicas del trabajo	Hombre	84	21,67	2,88	-0,942	0,347
	Mujer	84	22,17	3,91		
Relaciones interpersonales	Hombre	84	19,83	3,65	-1,711	0,089
	Mujer	84	20,67	2,58		
Carga de trabajo y exigencias laborales	Hombre	84	19,67	3,56	0,000	1,000
	Mujer	84	19,67	2,94		
Soporte institucional y reconocimiento	Hombre	84	20,17	3,74	4,473	0,000
	Mujer	84	18,00	2,39		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis de las condiciones físicas del trabajo no muestra diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($t = -0.942$, $p = 0.347$), indicando que ambos géneros perciben de manera similar el entorno físico en su lugar de trabajo. Este hallazgo se alinea con investigaciones previas, donde establecen que las mejoras en las condiciones físicas benefician de manera uniforme a todos los empleados, independientemente de su género (Heilman y Stopeck, 1985; Delara, 2016; Agénor et al., 2021).

En relación con las dimensiones de relaciones interpersonales y carga de trabajo y

exigencias laborales, se observan diferencias en las medias, aunque estas no alcanzan significación estadística ($t = -1.711$, $p = 0.089$; $t = 0.000$, $p = 1.000$), lo que podría sugerir que la percepción sobre estas áreas no está marcada significativamente por diferencias de género, coincidiendo con estudios que destacan la influencia predominante de la política organizacional y la cultura institucional sobre estas percepciones (Eldor, 2017; Sturm et al., 2019).

Sin embargo, se identifica una diferencia estadísticamente significativa en el soporte institucional y reconocimiento, con

los hombres reportando una percepción más positiva que las mujeres ($t = 4.473$, $p = 0.000$). Este resultado subraya la importancia de revisar las políticas de soporte y reconocimiento para abordar posibles sesgos de género, contribuyendo así a un mejor clima laboral y equidad dentro de las instituciones. Según Davidescu et al. (2020), adoptar un enfoque más equitativo en el soporte institucional no solo podría incrementar la satisfacción laboral, sino también mejorar el compromiso y la productividad de todos los empleados.

En la siguiente sección se exponen la relación entre el nivel académico de los docentes universitarios y su percepción sobre diversas variables del ambiente laboral. Este análisis se centra en las diferencias significativas en la percepción de las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y exigencias laborales, y el soporte institucional y reconocimiento, en función del nivel de estudios alcanzado: Posgrado de maestría, doctorado (PhD) y posdoctorado (ver Tabla 5).

Tabla 5
Comparación de medias en variables del ambiente laboral por nivel de estudio

Variable ambiente laboral	Nivel de estudio	N	M	D.t	F	p
Condiciones físicas del trabajo	Posgrado Maestría	98	22,86	2,91	21,67	0,000
	Posgrado Doctorado PhD	56	19,75	3,66		
	Posdoctorado	14	24,00	0,00		
Relaciones interpersonales	Posgrado Maestría	98	19,86	3,01	21,26	0,000
	Posgrado Doctorado PhD	56	19,75	2,89		
	Posdoctorado	14	25,00	0,00		
Carga de trabajo y exigencias laborales	Posgrado Maestría	98	20,57	2,78	35,29	0,000
	Posgrado Doctorado PhD	56	19,50	2,98		
	Posdoctorado	14	14,00	0,00		
Soporte institucional y reconocimiento	Posgrado Maestría	98	19,86	2,81	10,72	0,000
	Posgrado Doctorado PhD	56	18,50	3,94		
	Posdoctorado	14	16,00	0,00		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Este análisis revela diferencias estadísticamente significativas en las percepciones de las condiciones físicas del trabajo, con los posdoctorados reportando las evaluaciones más altas ($M = 24.00$), seguidos por los maestrantes ($M = 22.86$) y los doctores ($M = 19.75$). Esta variación puede indicar que a medida que se avanza en el nivel académico, existe una mayor sensibilidad o expectativas respecto a las condiciones físicas, un fenómeno que es coherente con estudios previos que sugieren que individuos con mayores niveles de educación pueden tener expectativas más

elevadas de su entorno de trabajo (Moore et al., 2015; Audenaert et al., 2016; Zhang et al., 2018).

En cuanto a las relaciones interpersonales y la carga de trabajo, los resultados muestran un patrón similar donde los posdoctorados perciben una situación más favorable. Este hallazgo podría estar relacionado con una mayor autonomía y redes de apoyo que suelen acompañar a niveles más altos de educación académica (Van Droogenbroeck et al., 2014; Montani et al., 2020). Por último, el soporte institucional y reconocimiento muestra la

menor percepción entre los posdoctorados, lo que podría reflejar una desconexión entre las expectativas de soporte institucional y la realidad percibida por aquellos en el nivel más alto de educación, una dinámica identificada en estudios como los de Burch (2007).
A continuación, en la Tabla 6, se presenta la variación del ambiente laboral en función

de la edad de los docentes. Se investigan específicamente las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y exigencias laborales, y el soporte institucional y reconocimiento, categorizando las respuestas por grupos de edad: 31-40, 41-50, 51-60, y 61 años o más.

Tabla 6						
Comparación de medias en variables del ambiente laboral por grupo de edad						
Variable ambiente laboral	Edad	N	M	D.t	F	P
Condiciones físicas del trabajo	31-40	42	23,00	2,19	2,82	0,041
	41-50	42	21,00	5,03		
	51-60	70	22,00	3,06		
	61 o más	14	21,00	0,00		
Relaciones interpersonales	31-40	42	22,00	1,43	9,87	0,000
	41-50	42	20,67	1,91		
	51-60	70	19,40	4,16		
	61 o más	14	18,00	0,00		
Carga de trabajo y exigencias laborales	31-40	42	21,33	0,95	19,52	0,000
	41-50	42	21,33	0,95		
	51-60	70	18,00	4,23		
	61 o más	14	18,00	0,00		
Soporte institucional y reconocimiento	31-40	42	21,67	1,72	23,24	0,000
	41-50	42	19,00	2,19		
	51-60	70	18,40	3,75		
	61 o más	14	15,00	0,00		

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Los resultados muestran que las percepciones sobre las condiciones físicas del trabajo y el soporte institucional disminuyen con la edad, aunque la relación no es lineal. Los docentes más jóvenes (31-40 años) tienden a valorar más positivamente su entorno físico y el soporte recibido, lo que podría reflejar una mayor adaptabilidad o expectativas diferentes respecto al ambiente laboral en comparación con sus colegas mayores. Estos hallazgos son consistentes con la investigación de To y Tam (2014), que indica que las expectativas y percepciones laborales pueden cambiar con la edad, influyendo en cómo los empleados valoran su entorno de trabajo.

En cuanto a las relaciones interpersonales y la carga de trabajo, se observa un patrón decreciente con la edad, donde los grupos más jóvenes reportan una mejor percepción en ambas variables. Este resultado podría deberse a que los docentes más jóvenes poseen redes de soporte más robustas o enfrentan menos desafíos interpersonales y de carga laboral debido a menores responsabilidades administrativas o académicas en comparación con sus colegas de mayor edad, como sugieren estudios de Singh et al. (2020).

A continuación, se presenta en la Tabla 7, la evaluación de un modelo predictivo diseñado para comprender la influencia de

varias variables del ambiente laboral sobre el bienestar del personal docente universitario. El modelo incluye las condiciones físicas del

trabajo, las relaciones interpersonales y la carga de trabajo y exigencias laborales como predictores claves.

Tabla 7
Evaluación del modelo predictivo para el bienestar del personal docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,864 ^a	0,747	0,742	1,68155

Nota: a. Predictores: (Constante), Carga de trabajo y exigencias laborales, Relaciones interpersonales, Condiciones físicas del trabajo.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El estudio revela que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en términos de percepción de las condiciones físicas del lugar de trabajo ($t = -0.942$, $p = 0.347$), lo que sugiere que ambos géneros experimentan de manera similar el ambiente físico en su contexto laboral. Este hallazgo es consistente con la investigación de Diestel et al. (2014), quien afirma que las mejoras en las condiciones físicas suelen beneficiar uniformemente a todos los empleados, sin distinción de género.

Por otra parte, aunque se observan diferencias en las medias para las dimensiones de relaciones interpersonales y carga de trabajo y exigencias laborales, estas no alcanzan significación estadística ($t = -1.711$, $p = 0.089$; $t = 0.000$, $p = 1.000$), indicando que las percepciones en estas áreas no están significativamente influenciadas por el género. Este resultado apoya los hallazgos de Maamari y Saheb (2018), quienes argumentan que la cultura institucional y la política organizacional pueden tener un impacto mayor en estas percepciones que el género mismo.

Además, el análisis identificó una

diferencia estadísticamente significativa en el soporte institucional y reconocimiento entre géneros, con los hombres reportando una percepción más positiva que las mujeres ($t = 4.473$, $p = 0.000$). Este resultado destaca la necesidad de abordar y revisar las políticas de soporte y reconocimiento para eliminar los sesgos de género, promoviendo así un ambiente de trabajo más equitativo y mejorando el clima laboral general. Dube y Ndofirepi (2024), resaltan que una aproximación más equitativa en el soporte institucional puede incrementar la satisfacción y el compromiso laboral, además de potenciar la productividad en la organización. Esta evidencia sugiere que intervenciones dirigidas a mejorar la equidad en el soporte institucional podrían tener repercusiones positivas sustanciales en la dinámica y resultados organizacionales.

A continuación, en la Tabla 8, se presenta el análisis de varianza (ANOVA) para evaluar la efectividad de un modelo predictivo que estima el impacto de diversas variables del ambiente laboral en el soporte institucional y reconocimiento percibido por el personal docente universitario.

Tabla 8
Análisis de Varianza (ANOVA) para el modelo predictivo de soporte institucional y reconocimiento

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1369,103	3	456,368	161,396	0,000 ^b
1 Residuo	463,731	164	2,828		
Total	1832,833	167			

Nota: a. Variable dependiente: Soporte institucional y reconocimiento; b. Predictores: (Constante), Carga de trabajo y exigencias laborales, Relaciones interpersonales, Condiciones físicas del trabajo.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El modelo predictivo empleado en la investigación demostró ser extremadamente significativo ($F = 161.396$, $p < 0.000$), lo que evidencia que las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales y la carga de trabajo, son predictores clave del soporte institucional y reconocimiento. La considerable explicación de la variabilidad total por estas variables, evidenciada por la robusta suma de cuadrados para la regresión, subraya su fuerte impacto en la percepción del soporte institucional. Este resultado

responde a investigaciones anteriores de Anasi (2020), que identifican estos elementos como fundamentales para el bienestar y la satisfacción en entornos académicos.

A continuación, en la siguiente Tabla 9, se presentan los resultados a partir de un modelo de regresión lineal que evalúa la influencia de las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, y la carga de trabajo y exigencias laborales en el bienestar del personal docente universitario.

Tabla 9
Análisis de coeficientes del modelo de regresión lineal

Modelo B	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig. Tolerancia	Estadísticas de colinealidad	
	Desv. Error	Beta				VIF	
(Constante)	-1,784	1,054		-1,693	0,092		
1 Condiciones físicas del trabajo	0,042	0,044	0,043	0,944	0,346	0,738	1,355
Relaciones interpersonales	0,329	0,046	0,315	7,128	0,000	0,790	1,266
Carga de trabajo y exigencias laborales	0,676	0,047	0,665	14,477	0,000	0,731	1,369

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis de regresión en este estudio subraya el impacto significativo de las relaciones interpersonales y la carga de trabajo sobre el bienestar del personal docente, revelando que estas variables son determinantes críticos para su bienestar. Los resultados muestran que la carga de trabajo y exigencias laborales ejercen la mayor influencia sobre el bienestar ($Beta = 0.665$), seguidos por las relaciones interpersonales ($Beta = 0.315$), lo que sugiere que una gestión efectiva de estas áreas puede mejorar considerablemente el bienestar de los docentes.

La relevancia de estos hallazgos se ve reforzada por estudios previos, como los de Jabbar y Marshall (2023), que indican que altas demandas laborales pueden comprometer significativamente el bienestar si no se gestionan adecuadamente, y por investigaciones como

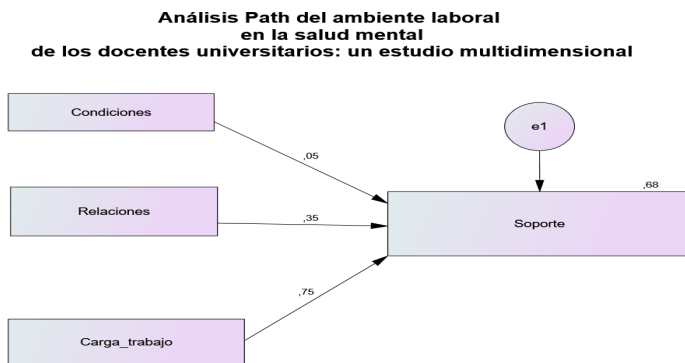
las de Maslach y Leiter (2017), que destacan la importancia de equilibrar estas demandas con recursos adecuados para evitar el agotamiento y promover un ambiente laboral saludable.

Por otra parte, la integridad del modelo se confirma a través de la ausencia de multicolinealidad significativa, con valores de tolerancia superiores a 0.7 y VIF inferiores a 2, lo que garantiza la validez de los resultados para evaluar de manera independiente el impacto de cada predictor en el bienestar docente. Esta precisión es fundamental para la correcta interpretación de la influencia específica de cada variable, permitiendo el desarrollo de intervenciones y políticas bien fundamentadas. Estos resultados no solo corroboran la capacidad predictiva de las variables estudiadas dentro de contextos educativos, sino que también establecen una

base sólida para futuras investigaciones y para el desarrollo de políticas enfocadas en mejorar el bienestar del personal docente, tal como resaltan Cerci y Dumladag (2019) en sus estudios sobre la relevancia de estas variables en la satisfacción laboral y el rendimiento académico.

A continuación, se presenta un modelo de análisis de trayectorias que examina cómo diferentes aspectos del ambiente

laboral influyen en el soporte percibido por los docentes, con un enfoque particular en su impacto en la salud mental. Este modelo *path* permite visualizar las relaciones directas entre las condiciones físicas del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga de trabajo y el soporte percibido, ofreciendo así una comprensión integral de cómo estos factores interactúan entre sí (ver Figura I).



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Figura I: Análisis Path del ambiente laboral en la salud mental de los docentes universitarios

El modelo revela que la carga de trabajo tiene la influencia más significativa en el soporte percibido, con un coeficiente de *path* de 0.75, sugiriendo que una mayor carga de trabajo está estrechamente vinculada a una percepción reducida de soporte. Este hallazgo es consistente con la investigación de Beraldin et al. (2019), quienes encontraron que las altas demandas laborales pueden comprometer significativamente el bienestar psicológico si no están acompañadas de adecuados recursos de soporte. En contraste, las relaciones interpersonales tienen un impacto moderado (coeficiente de *path* de 0.35) en el soporte percibido, lo cual subraya la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo

en la mitigación del estrés laboral (Albort-Morant et al., 2020; Kiptulon et al., 2024).

Las condiciones físicas del trabajo, aunque presentan el menor impacto directo en el soporte percibido con un coeficiente de *path* de 0.05, no deben subestimarse, puesto que contribuyen indirectamente al bienestar general y a la capacidad de los docentes para manejar las exigencias laborales, de acuerdo con los hallazgos de Ostermeier et al. (2023). La varianza no explicada en el soporte percibido por los docentes, representada por el con un valor de 0.68, indica que existen otros factores no incluidos en este modelo que también pueden influir significativamente en la percepción del soporte. Este modelo

path proporciona una base útil para futuras investigaciones dirigidas a explorar estos otros factores y desarrollar intervenciones más efectivas para mejorar la salud mental y el bienestar de los docentes universitarios.

Conclusiones

La relación entre el ambiente laboral y la salud mental se articula a través de la teoría que postula que el bienestar psicológico en el trabajo está directamente influenciado por las demandas laborales, el control que los individuos ejercen sobre sus tareas y el apoyo social presente en su entorno laboral. En el contexto de las instituciones de educación superior, estas variables son especialmente críticas debido al alto grado de autonomía y a las exigentes demandas intelectuales y emocionales a las que están sometidos los docentes universitarios. La presente investigación tiene como objetivo explorar la interacción de estas dimensiones dentro del contexto universitario, un ámbito particularmente afectado por desafíos y estresores específicos que requieren un análisis detallado y focalizado.

El estudio realizado en la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador arrojó luz sobre la compleja relación entre el ambiente laboral y la salud mental de los docentes universitarios. Los hallazgos indicaron que un soporte institucional robusto está fuertemente correlacionado con percepciones reducidas de carga laboral, lo que sugiere que las políticas de apoyo efectivo pueden mitigar el impacto negativo de las altas demandas laborales. Además, se observó que las condiciones físicas adecuadas del lugar de trabajo, como una buena iluminación, temperatura agradable y niveles de ruido aceptables, contribuyen positivamente al estado de ánimo y a la capacidad de concentración de los docentes, reforzando la idea de que un entorno físico bien cuidado es fundamental para el bienestar mental.

Las relaciones interpersonales en la institución tienen un impacto significativo en

la salud mental de los docentes, con aquellos que disfrutaron de interacciones cordiales y un entorno cooperativo experimentando menos estrés y mayor satisfacción laboral, resaltando el valor del capital social para mitigar desafíos psicosociales. No obstante, se observaron diferencias significativas en la percepción del soporte institucional entre géneros, con los hombres reportando mayor apoyo que las mujeres, evidenciando una necesidad de equidad en las políticas institucionales.

Estos hallazgos son cruciales para el desarrollo de estrategias que mejoren la calidad de vida laboral en universidades, enfatizando la importancia de espacios físicos que promuevan el bienestar, una cultura de respeto y cooperación, y políticas de bienestar inclusivas y equitativas para todos los géneros, contribuyendo así a la mejora de la salud mental docente y la calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Agénor, P.-R., Ozdemir, K. K., y Pinto, E. (2021). Gender gaps in the labour market and economic growth. *Economica*, 88(350), 235-270. <https://doi.org/10.1111/ecca.12363>
- Albort-Morant, G., Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A., y Giorgi, G. (2020). How does positive work-related stress affect the degree of innovation development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 520. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020520>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., y Law, R. (2018). Work

- environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.010>
- Audenaert, M., Decramer, A., Lange, T., y Vanderstraeten, A. (2016). Setting high expectations is not enough. *International Journal of Manpower*, 37(6), 1024-1041. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0201>
- Barr, M. H., Newman, S., Hunt, T. G., y Hunt, J. B. (2022). Teacher self-efficacy in handling violent events: Its impact on teacher wellbeing. *International Journal of Management in Education*, 16(2), 103. <https://doi.org/10.1504/IJME.2022.121172>
- Beraldin, A. R., Danese, P., y Romano, P. (2019). An investigation of the relationship between lean and well-being based on the job demands-resources model. *International Journal of Operations & Production Management*, 39(12), 1295-1322. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-05-2019-0377>
- Brown, P. R., y Calnan, M. W. (2016). Chains of (dis)trust: Exploring the underpinnings of knowledge-sharing and quality care across mental health services. *Sociology of Health & Illness*, 38(2), 286-305. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12369>
- Browning, M. H. E. M., Larson, L. R., Sharaievska, I., Rigolon, A., McAnirlin, O., Mullenbach, L., Cloutier, S., Vu, T. M., Thomsen, J., Reigner, N., Metcalf, E. C., D'Antonio, A., Helbich, M., Bratman, G. N., y Olvera, H. (2021). Psychological impacts from COVID-19 among university students: Risk factors across seven states in the United States. *PLoS ONE*, 16(1), e0245327. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245327>
- Burch, P. (2007). Educational policy and practice from the perspective of institutional theory: Crafting a wider lens. *Educational Researcher*, 36(2), 84-95. <https://doi.org/10.3102/0013189X07299792>
- Cerci, P. A., y Dumludag, D. (2019). Life satisfaction and job satisfaction among university faculty: The impact of working conditions, academic performance and relative income. *Social Indicators Research*, 144(2), 785-806. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-02059-8>
- Cevallos, D. P., Moreira-Choez, J. S., Lamus, T. M., y Sánchez-Urdaneta, A. B. (2023). Psychosocial effects of COVID-19 in Ecuadorian university professors. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(2), 15-31. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39960>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Delara, M. (2016). Social determinants of immigrant women's mental health. *Advances in Public Health*, 2016, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2016/9730162>
- Diestel, S., Wegge, J., y Schmidt, K.-H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.1087>
- Dube, N., y Ndifrepi, T. M. (2024). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and

- personal life: can job satisfaction help? *European Journal of Management Studies*, 29(1), 31-50. <https://doi.org/10.1108/EJMS-08-2022-0048>
- Eldor, L. (2017). Looking on the bright side: The positive role of organisational politics in the relationship between employee engagement and performance at work. *Applied Psychology*, 66(2), 233-259. <https://doi.org/10.1111/apps.12090>
- Flores, M., Alcívar, L. E., y Palma, G. M. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(3), 315-331. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40715>
- Georgas, J., y Giakoumaki, E. (1984). Psychosocial stress, symptoms, and anxiety of male and female teachers in Greece. *Journal of Human Stress*, 10(4), 191-197. <https://doi.org/10.1080/0097840X.1984.9936059>
- Heilman, M. E., y Stopeck, M. H. (1985). Being attractive, advantage or disadvantage? Performance-based evaluations and recommended personnel actions as a function of appearance, sex, and job type. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35(2), 202-215. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90035-4](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90035-4)
- Jabbar, S. A. A., y Marshall, C. (2023). An investigation into managerial support for the psychological wellbeing of national health service doctors during the Covid-19 pandemic: A cross sectional study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 38(1), 85-104. <https://doi.org/10.1002/hpm.3564>
- Jourdain, G., y Vézina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the Demand-Control-Support model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 483-496. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.754573>
- Kinsman, N., Marris, N., y Oakman, J. (2024). The impact of coworking spaces on workers' performance, mental and physical health: A scoping review. *Work*, 77(1), 61-75. <https://doi.org/10.3233/WOR-220353>
- Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Limungi, G. M., Simon, K., Tóth, L., Horvath, E., Szöllösi, A., Galgalo, D. A., Maté, O., y Siket, A. U. (2024). Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1526. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x>
- Laurillard, D. (2013). *Rethinking University Teaching: A conversational framework for the effective use of learning technologies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315012940>
- Leksy, K., Wójciak, M., Gawron, G., Muster, R., Dadaczynski, K., y Okan, O. (2023). Work-Related stress of polish school principals during the COVID-19 pandemic as a risk factor for burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 805. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010805>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., y Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Llanes-Castillo, A., Pérez-Rodríguez, P., Reyes-Valdéz, M. L., y Cervantes-López, M. J. (2022). Burnout: Efectos del confinamiento en estudiantes universitarios en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3),

- 69-81. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38451>
- Llorente-Barroso, C., Kolotouchkina, O., y Mañas-Viniegra, L. (2021). The enabling role of ICT to mitigate the negative effects of emotional and social loneliness of the elderly during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3923. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083923>
- Maamari, B. E., y Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160-163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Melanda, F. N., Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., Durán, A., Ramos, P. H., Pereira, G., y Maffei, S. (2021). Cross-sectional and longitudinal relationships between psychological violence and teacher burnout. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(6), 1211-1221. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01633-3>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., y Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human Relations*, 73(1), 59-93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Moore, S., Grunberg, L., y Krause, A. J. (2015). Generational differences in workplace expectations: A comparison of production and professional workers. *Current Psychology*, 34(2), 346-362. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9261-2>
- Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., y Hernández-Perlines, F. (2020). Analyzing the job demands-control-support model in work-life balance: A study among nurses in the European context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2847. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082847>
- Orazani, S. N., Reynolds, K. J., y Osborne, H. (2023). What works and why in interventions to strengthen social cohesion: A systematic review. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(10), 938-995. <https://doi.org/10.1111/jasp.12990>
- Ostermeier, T. C. J., Koops, W., y Peccei, R. (2023). Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers. *Review of Education*, 11(3), e3416. <https://doi.org/10.1002/rev3.3416>
- Palvalin, M., Van der Voordt, T., y Jylhä, T. (2017). The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers. *Journal of Facilities Management*, 15(4), 423-438. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2017-0010>
- Popenici, S. A. D., y Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 12(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s41039-017-0062-8>
- Potter, R. E., Zadow, A., Dollard, M., Pignata, S., y Lushington, K. (2022). Digital communication, health & wellbeing in universities: A double-edged sword. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(1), 72-89. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2021.1975206>

- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 402-421. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37280>
- Scheeler, M. C., Markelz, A., Taylor, J. C., Deshpande, D. S., y Wolfe, P. (2022). Teacher Workplace Bullying: How Pervasive is the Problem? *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 45(2), 123-140. <https://doi.org/10.1177/08884064211015698>
- Singh, C., Cross, W., Munro, I., y Jackson, D. (2020). Occupational stress facing nurse academics—A mixed-methods systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 29(5–6), 720-735. <https://doi.org/10.1111/jocn.15150>
- Sturm, H., Rieger, M. A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., y Maschmann, J. (2019). Do perceived working conditions and patient safety culture correlate with objective workload and patient outcomes: A cross-sectional explorative study from a German university hospital. *PLoS ONE*, 14(1), e0209487. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209487>
- Theorell, T. (2020). The demand control support work stress model. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences* (pp. 339-353). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_13
- To, S. M., y Tam, H. L. (2014). Generational differences in work values, perceived job rewards, and job satisfaction of Chinese female migrant workers: Implications for social policy and social services. *Social Indicators Research*, 118(3), 1315-1332. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0470-0>
- Valenti, G. D., Faraci, P., y Magnano, P. (2021). Emotional intelligence and social support: Two key factors in preventing occupational stress during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6918. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136918>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., y Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.005>
- Vischer, J. C., y Wifi, M. (2017). The effect of workplace design on quality of life at work. In G. Fleury-Bahi, E. Pol y O. Navarro (Eds.), *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research. International Handbooks of Quality-of-Life* (pp. 387-400). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31416-7_21
- Wettstein, A., Krähling, S., Jenni, G., Schneider, I., Kühne, F., Grosse, M., y La Marca, R. (2024). Teachers' heart rate variability and behavioral reactions in aggressive interactions: Teachers can downregulate their physiological arousal, and progesterone favors social integrative teacher responses. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(8), 2230-2247. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14080149>
- Zhang, S., Ma, C., Meng, D., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Dong, X., Liu, J., Cang, S., y Sun, T. (2018). Impact of workplace incivility in hospitals on the work ability, career expectations and job performance of Chinese nurses: a cross-sectional survey. *BMJ Open*, 8(12), e021874. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-021874>