

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

**Apoyo social, satisfacción laboral y engagement,
factores protectores del estrés en docentes de
medicina, odontología, psicología y enfermería**

Social support, job satisfaction, and engagement: protective
factors against stress in medical, dental, psychological, and
nursing teachers

Martha Eugenia Nava Gómez

martha.nava40@uabc.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-2000-8520>
Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

José Félix Brito Ortiz

felix.brito@uabc.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-9435-1711>
Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

Verónica González Torres

vgonzalez@uabc.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2049-7638>
Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

Arturo Juárez García

arturojuarezg@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3264-679X>
Universidad Autónoma del Estado de
Morelos
Morelos – México

Estefanía Brito Nava

fany_bn48@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7298-3438>
Universidad Autónoma del Estado de
Morelos
Morelos – México

Gustavo Alejandro Román Brito

tavolexfelix@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4576-2976>
Universidad Autónoma del Estado de
Morelos
Morelos – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3774>

Artículo recibido: 01 de abril de 2025.

Aceptado para publicación: 15 de abril de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3774>

Apoyo social, satisfacción laboral y *engagement*, factores protectores del estrés en docentes de medicina, odontología, psicología y enfermería

Social support, job satisfaction, and engagement: protective factors against stress in medical, dental, psychological, and nursing teachers

Martha Eugenia Nava Gómez

martha.nava40@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2000-8520>

Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

José Félix Brito Ortiz

felix.brito@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9435-1711>

Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

Verónica González Torres

vgonzalez@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2049-7638>

Universidad Autónoma de Baja California
Baja California – México

Arturo Juárez García

arturojuarezg@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3264-679X>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Morelos – México

Estefanía Brito Nava

fany_bn48@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7298-3438>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Morelos – México

Gustavo Alejandro Román Brito

tavolexfelix@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4576-2976>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Morelos – México

Artículo recibido: 01 de abril de 2025. Aceptado para publicación: 15 de abril de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Identificar la correlación entre el apoyo social, la satisfacción laboral y el engagement con el estrés psicológico en docentes de Ciencias de la Salud. Estudio descriptivo, observacional y transversal, el tamaño de muestra fue de 76 docentes de una población de 90. Se observaron correlaciones positivas estadísticamente significativas entre el apoyo social con la satisfacción laboral ($r=.666$), la satisfacción laboral con el engagement ($r=.540$) y una correlación negativa estadísticamente significativa entre el engagement con el estrés psicológico ($r=-.438$); se comprobó bajo tres modelos


de relaciones estructurales que el apoyo social incrementó la satisfacción laboral ($\beta=.73$); la satisfacción laboral incrementó el engagement ($\beta=.71$) y el engagement contribuyó a disminuir el estrés psicológico ($\beta=-.87$), los índices de ajuste de los modelos son adecuados ($\text{Chi}^2/\text{gl}<5$; $\text{RMSEA}<.08$; NNFI , NFI , CFI , IFI , RFI y $\text{GIF}\geq.90$). Es importante promover intervenciones tendientes a incrementar el apoyo social del jefe inmediato y el apoyo social entre compañeros de trabajo, para aumentar la satisfacción laboral y el engagement, con el propósito de mantener moderados niveles de estrés psicológico en el personal docente.

Palabras clave: personal docente, educación superior, ciencias de la salud

Abstract

Identify the correlation between social support, job satisfaction and engagement with psychological stress in Health Sciences teachers. Descriptive, observational and cross-sectional study, the sample size was 76 teachers from a population of 90. Statistically significant positive correlations were observed between social support with job satisfaction ($r=.666$), job satisfaction with engagement ($r=.540$) and a statistically significant negative correlation between engagement with psychological stress ($r=-.438$); It was verified under three models of structural relationships that social support increased job satisfaction ($\beta=.73$); Job satisfaction increased engagement ($\beta=.71$) and engagement contributed to reducing psychological stress ($\beta=-.87$), the fit indices of the models are adequate ($\text{Chi}^2/\text{df}<5$; $\text{RMSEA}<.08$; NNFI , NFI , CFI , IFI , RFI and $\text{GIF}\geq.90$). It is important to promote interventions aimed at increasing social support from the immediate boss and social support among coworkers, to increase job satisfaction and engagement, with the purpose of maintaining moderate levels of psychological stress in teaching staff.

Keywords: teaching staff, higher education, health sciences

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Nava Gómez, M. E., Brito Ortiz, J. F., González Torres, V., Juárez García, A., & Brito Nava, E. (2025). Apoyo social, satisfacción laboral y engagement, factores protectores del estrés en docentes de medicina, odontología, psicología y enfermería. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 2386 – 2401. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3774>

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional, como parte de la salud pública, tiene como objetivo promover y mantener el máximo nivel de bienestar entre el personal docente. Considerar su bienestar es fundamental para mantener altos niveles de motivación en el desempeño de sus funciones, ya que su labor implica una alta responsabilidad que es la formación intelectual y moral de los futuros ciudadanos de una nación (Gálvez, 2020).

En las instituciones de educación superior, las crecientes demandas laborales han incrementado significativamente los niveles de estrés en este grupo profesional. Los docentes enfrentan diversos factores de riesgo que afectan su bienestar, entre ellos, la exigencia de impartir clases bajo elevados estándares de calidad, lo que constituye un importante generador de tensión (Villarruel-Fuentes et al., 2018; Iguasnia & Saquisela, 2020).

El estrés surge cuando una persona percibe un estímulo externo como una amenaza que debe enfrentar (Robles-Ojeda et al., 2023). Para gestionarlo, se han identificado diversas estrategias de afrontamiento, siendo particularmente relevante contar con un sólido apoyo social en el entorno laboral, aumentar la satisfacción laboral y fomentar el engagement (Gálvez, 2020; Salcedo-Zambrano & Deroncele-Acosta, 2021; Sucapuca et al., 2022).

La exposición prolongada al estrés puede disminuir, de manera temporal o crónica, el compromiso laboral conocido como engagement, este concepto se refiere a un estado mental positivo, persistente y afectivo-cognitivo relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción (Bernedo-García et al., 2023).

Una investigación realizada en una comunidad de docentes universitarios en Ecuador confirmó una correlación negativa entre el estrés y el engagement en el personal docente ($r = -.263$, $p < .01$) (Salcedo-Zambrano & Deroncele-Acosta, 2021).

Una variable clave para incrementar el engagement de manera efectiva es la satisfacción laboral, definida como un estado emocional positivo y placentero derivado de las percepciones subjetivas del trabajador respecto a sus experiencias laborales (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

La satisfacción laboral se describe como un sentimiento positivo resultante de la evaluación de los atributos del lugar de trabajo (Grados-Lozano, 2023). En Chiclayo, Perú, se encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement: vigor ($\rho = .246$), dedicación ($\rho = .394$) y absorción ($\rho = .283$) (Montenegro, 2023).

Con base en lo anterior, se puede inferir que el apoyo social, el engagement y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con el estrés laboral percibido por el personal docente. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como un estado psicológico derivado del proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral (Osorio & Cárdenas-Niño, 2017; Patlán-Pérez, 2020).

El estrés laboral percibido por los trabajadores es un problema global. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se define como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que ocurren cuando las demandas profesionales superan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de manera óptima. Además, se ha demostrado que el apoyo social puede mitigar el impacto de estas demandas (INSP, 2024). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que el 60 % de los días laborales perdidos a nivel mundial se deben al estrés laboral (Mejía et al., 2019).

En México, el 75 % de la población reporta fatiga relacionada con el estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Esto posiciona al estrés laboral como una de las principales causas de incapacidad laboral en el país (IMSS, 2024).

El planteamiento del problema de la presente investigación se formuló a través de las siguientes preguntas:

- ¿El apoyo social influye en la satisfacción laboral?
- ¿La satisfacción laboral incrementa el engagement?
- ¿El engagement contribuye a disminuir el estrés percibido por los docentes universitarios?

El objetivo del presente estudio fue identificar la correlación entre el apoyo social, la satisfacción laboral y el engagement con el estrés psicológico en docentes de Ciencias de la Salud.

METODOLOGÍA

Participantes

La población fue de 90 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud, Campus Valle de las Palmas, en la Universidad Autónoma de Baja California, México. La muestra la conformaron 76 docentes y la tasa de respuesta fue del 84%. Los datos fueron recogidos mediante selección por conveniencia, no aleatoria y voluntaria de los participantes.

Recolección de datos

La recolección de datos se realizó en la Facultad de Ciencias de la Salud, Campus Valle de las Palmas de la Universidad Autónoma de Baja California, México. Se invitó a participar a los docentes a una reunión, se les explicó el objetivo de la investigación, el lugar en el que se reunieron fue un auditorio que contó con una adecuada acústica e iluminación, se les ofreció un servicio de coffee break, los instrumentos de medición sobre estrés psicológico, engagement, satisfacción laboral y apoyo social, fueron respondidos por el personal docente de manera presencial.

Se cuidaron los aspectos éticos, los participantes otorgaron su consentimiento informado, se les indicaba a cada persona sobre el objetivo del estudio, su disposición a dejar de participar cuando fuera necesario, el carácter académico de la investigación, el manejo reservado y confidencial de la información.

Instrumentos de medición

La escala para medir el estrés psicológico está formada por 14 ítems, a favor del control (7 ítems; e.g. "Con qué frecuencia has sentido que tienes el control de todo") y pérdida de control (7 ítems; e.g. "Con qué frecuencia has estado enfadado/a porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control"). En el factor a favor del control las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10, y 13 se invierten para valorar el estrés. Los ítems se evalúan mediante una escala de frecuencia de 5 grados que va de 1 (Nunca) a 5 (Muy frecuentemente: todos los días), correspondiendo a un caso igual a 3 (De vez en cuando) en la puntuación total (Torres-Lagunas, et al 2015; Flores-Torres et al., 2022). La confiabilidad de la escala es adecuada con valores superiores a .80 (Puentes-Martínez & Díaz-Rábago, 2019; Silva et al., 2021).

La escala para medir el engagement (UWES), está conformada por 15 ítems, que conforman tres dimensiones: Vigor (5 ítems; ejemplo: "¿En mi trabajo me siento lleno de energía?"); Dedicación (5 ítems; ejemplo: "¿Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo?"); Absorción (5 ítems; ejemplo "¿Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo?"). Los ítems se evalúan mediante una escala de

frecuencia de 6 grados que va de 0 (Nunca) a 6 (Diariamente), correspondiendo a un caso igual a 3 (Regularmente: algunas veces al mes) (Rodríguez-Esquivel et al., 2023). Las tres dimensiones presentan adecuados niveles de confiabilidad, para vigor con valores de entre .79 a .89, para dedicación de .83 a .92 y para absorción de .81 a .84 (Rodríguez-Esquivel, et al., 2023).

La escala para medir la satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction), está conformada por 15 ítems, que conforman dos dimensiones: Factores intrínsecos (7 ítems; ejemplo: "¿Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho?"); Factores extrínsecos (8 ítems; ejemplo: "¿Relaciones entre dirección y personal docente?"). Los ítems se evalúan mediante una escala de frecuencia de 6 grados que va de 0 (Muy insatisfecho) a 6 (Muy satisfecho), correspondiendo a un caso igual a 3 (Ni satisfecho, ni insatisfecho) (Boluarte-Carbajal, 2014). La confiabilidad del cuestionario para medir la satisfacción laboral presenta valores de .80 (Boluarte-Carbajal & Merino-Soto, 2015).

La escala para medir el apoyo social (JCQ), está conformada por 8 ítems, que conforman dos dimensiones: Apoyo social del jefe inmediato (4 ítems; ejemplo: "¿Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo?"); Apoyo social de compañeros (4 ítems; ejemplo: "¿Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice?"). Los ítems se evalúan mediante una escala de frecuencia de 4 grados que va de 1 (No, Totalmente en desacuerdo) a 4 (Sí, Completamente de acuerdo). Cirami y colaboradores (2023), identificaron una adecuada confiabilidad en el cuestionario para evaluar el apoyo social (JCQ) con un valor de .91.

Análisis de datos

Todos los datos de los cuestionarios fueron capturados de forma duplicada en Excel. Cualquier discrepancia se identificó y corrigió con base en la referencia del instrumento original. Posteriormente, los datos se exportaron al software SPSS, versión 19. Se calculó la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se calculó la correlación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

Para la estimación del modelo de ecuaciones estructurales, se utilizó la versión 8.30 del programa LISREL. Se consideraron los siguientes índices de ajuste: el índice Chi² normado, que mide el ajuste del modelo a los datos observados, considerando el sobreajuste, donde un valor aceptable es hasta 5; el índice GIF, que evalúa la proporción de varianza explicada por el modelo; el índice NNFI, que refleja el ajuste relativo del modelo; el índice de ajuste comparativo CFI, que compara el modelo con un modelo nulo, con valores mayores a .90 indicando un ajuste aceptable; el índice RMSEA, que calcula el error global del modelo, siendo valores entre .0 y .08 indicativos de un buen ajuste; y el índice de ajuste de parsimonia normada PNFI, que mide la complejidad del modelo, considerando adecuados los valores iguales o superiores a .50 cuando el NNFI es mayor a .90 (Manzano-Patiño, 2018; Ortiz & Fernández-Pera, 2018).

Diseño

El diseño fue observacional y transversal, ya que se obtuvieron datos para hacer el análisis de una situación existente en un momento determinado. La investigación fue descriptiva y correlacional ya que su propósito fue describir las variables y evaluar la relación que existió entre el apoyo social, la satisfacción laboral, el engagement y el estrés. El enfoque descriptivo se centra en detallar las características de las variables estudiadas (en este caso, el apoyo social, la satisfacción laboral, el engagement y el estrés), mientras que el enfoque correlacional busca evaluar si existe alguna relación entre esas variables. Sin embargo, al ser un diseño correlacional, no se establece causalidad, sino que se analiza la fuerza y dirección de las relaciones entre ellas (López-Fernández et al., 2019).

Aspectos éticos

Se garantizó la confidencialidad de las respuestas de los docentes, quienes recibieron el consentimiento informado por escrito para su aprobación, y se les informó sobre su autonomía para retirarse en cualquier momento si así lo deseaban.

El personal de apoyo encargado de aplicar los cuestionarios recibió instrucciones claras de no asistir a los participantes en la interpretación de las preguntas. Es decir, el personal que participó en la investigación no intervino ni controló la generación del fenómeno ni sus resultados.

La presente investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Baja California.

RESULTADOS

Datos sociodemográficos

En cuanto al perfil sociodemográfico del personal docente, 78% fueron de sexo femenino, con un promedio de edad de 43 años (SD=9.1), con edad mínima y máxima de 26 y 65 años respectivamente. En cuanto a la escolaridad se encontró que 4 (5%) ostentan un grado académico de doctorado, 38 (50%) maestría, y licenciatura 34 (45%).

Normalidad, consistencia interna y estadísticos descriptivos

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, indicó normalidad en las escalas para medir el Apoyo Social, considerando la muestra de 76 docentes: Apoyo Social, KS=1.110 (Pedrosa et al., 2015). En la tabla 1 se observó que la confiabilidad (alfa de Cronbach) es favorable, aun eliminando cada uno de los ítems del instrumento de medición sobre Apoyo Social $\alpha=.90$.

El índice de asimetría negativa en la escala de Apoyo Social indicó una tendencia al predominio de las personas que obtienen puntuaciones mayores que el valor promedio ($\bar{x}=26.5$) en un rango de 8 a 32, con una desviación estándar de 4.7 (Cirami et al., 2023).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos sobre la variable Apoyo Social

Variable	α	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
Apoyo social: Rango (8-32)	.90	26.50	4.7	-1.153	2.034
Apoyo social Jefe: Rango (4-16)	.91	12.74	2.9	-.978	.939
Apoyo social compañeros: Rango (4-16)	.86	13.72	2.3	-1.292	2.691
Ítem Apoyo social Jefe	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 Se preocupa del bienestar del personal	.90	3.18	.812	-.814	.245
2 Presta atención a lo que yo digo	.88	3.11	.842	-.892	.523
3 Ayuda a que el trabajo se realice	.89	3.22	.776	-.942	.855
4 Logra que se trabaje en equipo	.86	3.22	.810	-1.053	.992
Apoyo social compañeros	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 Mis compañeros son competentes	.84	3.46	.701	-1.167	.984
2 Se interesan en mí a nivel personal	.83	3.20	.800	-.856	.430
3 Mis compañeros son amigables	.82	3.58	.595	-1.486	3.222
4 Ayudan a que el trabajo se realice	.81	3.49	.663	-1.218	1.532

Nota: α Confiabilidad, \bar{x} Media, SD Desviación Estándar.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, indicó normalidad en la escala sobre Satisfacción Laboral, considerando la muestra de 76 docentes: Satisfacción Laboral, KS=1.518.

En la tabla 2 se observó que la confiabilidad (alfa de Cronbach) es favorable, aun eliminando cada uno de los ítems de los instrumentos de medición sobre Satisfacción Laboral $\alpha=.80$.

El valor promedio de la Satisfacción Laboral fue 72.7 en un rango de 0 a 90, con una desviación estándar de 14.38; el índice de asimetría negativa en la escala que midió la Satisfacción Laboral indicó una tendencia al predominio de las personas que obtienen puntuaciones mayores que el valor promedio (Boluarte-Carvajal, 2014).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos sobre la variable Satisfacción Laboral

Variable	α	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
Satisfacción laboral: Rango (0-90)	.80	72.72	14.38	-1.722	4.192
Satisfacción intrínseca: Rango (0-42)	.89	34.41	6.565	-1.984	5.943
Satisfacción extrínseca: Rango (0-48)	.92	38.32	8.146	-1.448	2.563
Ítem Satisfacción intrínseca	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 Libertad para elegir el método de trabajo	.87	4.79	1.158	-1.161	1.226
2 Reconocimiento por el trabajo bien hecho	.88	5.22	1.066	-1.618	2.374
3 Responsabilidad que se te ha asignado	.88	5.28	.873	-1.440	2.383
4 La posibilidad de utilizar tus capacidades	.88	4.53	1.227	-.929	.624
5 Posibilidades de promoción trabajo	.86	4.83	1.269	-1.479	2.551
6 Atención que se presta a tus sugerencias	.87	5.34	1.078	-2.828	9.763
7 La variedad de tareas que realizas	.88	4.17	1.360	-.645	-.062
Ítem Satisfacción extrínseca	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 Condiciones físicas del trabajo	.92	5.07	1.247	-2.245	6.221
2 Tus compañeros de trabajo	.90	4.72	1.420	-1.589	2.237
3 Tu superior inmediato	.90	4.55	1.380	-1.238	1.189
4 Tu salario	.90	4.42	1.560	-1.213	.831
5 Relaciones entre dirección y trabajadores	.90	4.43	1.379	-1.143	1.049
6 El modo en que la escuela es dirigida	.90	5.00	1.356	-1.613	1.919
7 Tu horario de trabajo	.91	5.26	1.124	-2.625	8.489
8 Tu estabilidad en el empleo	.91	5.11	1.250	-1.971	4.338

Nota: α Confiabilidad, \bar{x} Media, SD Desviación Estándar.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, indicó normalidad la escala para medir el Engagement, considerando la muestra de 76 docentes: Engagement, KS=.922.

En la tabla 3 se observó que la confiabilidad (alfa de Cronbach) es favorable, aun eliminando cada uno de los ítems del instrumento de medición sobre Engagement $\alpha=.78$.

La media del Engagement fue 80.6 en un rango de 0 a 90, con una desviación estándar de 7.1; el índice de asimetría negativa indicó una tendencia al predominio de las personas que obtienen puntuaciones mayores que el valor promedio (Da-Silva-Júnior et al., 2022).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos sobre la variable Engagement

Variable	α	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
Engagement: Rango (0-90)	.78	80.62	7.067	-.751	.267
Vigor: Rango (0-30)	.80	27.30	2.898	-2.132	7.140
Dedicación: Rango (0-30)	.71	28.08	2.208	-1.416	2.149
Absorción Rango (0-30)	.72	25.24	4.504	-1.500	3.595
Ítem Vigor	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 En mi trabajo me siento lleno de energía	.70	5.43	.854	-3.618	21.070
2 Puedo trabajar durante largos períodos	.78	5.04	.916	-.722	.231
3 Tengo ganas de ir al trabajo	.73	5.45	.958	-3.073	13.619
4 Soy persistente en mis responsabilidades	.78	5.68	.547	-1.539	1.503
5 Soy vigoroso en mis responsabilidades	.78	5.70	.517	-1.457	1.237
Ítem Dedicación	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
6 Mi trabajo está lleno de retos	.78	5.42	.788	-1.246	.891
7 Mi trabajo me inspira	.60	5.64	.687	-2.696	9.982
8 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	.60	5.58	.678	-1.610	2.264
9 Estoy orgulloso del esfuerzo al trabajar	.67	5.71	.537	-1.713	2.113
10 Mi esfuerzo está lleno de significado	.64	5.72	.532	-1.807	2.470
Ítem Absorción	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
11 Cuando estoy trabajando olvido	.78	5.42	1.784	-1.684	1.818
12 El tiempo vuela cuando trabajo	.73	5.64	.792	-1.987	4.922
13 Me "dejo llevar" por mi trabajo	.58	5.58	1.473	-1.478	1.891
14 Estoy inmerso en mi trabajo	.66	5.71	1.016	-2.419	9.030
15 Soy feliz al estar absorto en mi trabajo	.59	5.72	1.246	-2.220	6.157

Nota: α Confiabilidad, \bar{x} Media, SD Desviación Estándar.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, indicó normalidad en las escalas para investigar el Estrés Psicológico considerando la muestra de 76 docentes: Estrés $KS=.641$.

En la tabla 4 se observó que la confiabilidad (alfa de Cronbach) fue favorable, aun eliminando cada uno de los ítems de los instrumentos de medición sobre Estrés $\alpha=.82$ (Puentes-Martínez & Díaz-Rábago, 2019).

Los resultados estadísticos sobre el análisis de ítems de la escala sobre estrés psicológico se presentan en la tabla 4. El índice de asimetría positiva en la escala indicó una tendencia al predominio de las personas que obtienen puntuaciones menores que la media de estrés psicológico, el valor promedio es 2.1 en un rango de 0 a 5, con una desviación estándar de .5 (Moral, 2022).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos sobre la variable Estrés

Variable	α	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
Estrés: Rango (0-5)	.82	2.1	.50	.399	.058
Ítem	α sin ítem	\bar{x}	SD	Asimetría	Curtosis
1 Manejar problemas irritantes	.80	2.34	.903	.377	-.026
2 Afrontar efectivamente los cambios	.80	2.08	.891	.772	.664
3 Manejar tus problemas personales	.81	2.59	.941	.615	.190
4 Sentir que las cosas te van bien	.82	2.01	1.077	1.026	.333
5 Controlar las dificultades de la vida	.80	1.72	.918	1.434	1.944
6 Sentir que tienes el control	.80	1.58	.928	1.873	3.176
7 Organizar el tiempo	.81	1.63	.763	1.666	4.571

8 Afectado por lo ocurrido	.82	2.39	1.021	.757	.152
9 Incapaz de mostrar control de las cosas	.79	1.68	.867	1.424	2.266
10 Lleno de tensión	.79	2.14	.795	.550	1.045
11 No poder afrontar todas las cosas	.81	2.45	.885	.400	-.020
12 Enfadado por las cosas	.82	3.14	1.080	.035	-.488
13 Pensar en las cosas que no has terminado	.80	1.97	.864	.817	.921
14 No superar las dificultades	.79	2.08	.860	.619	.587

Nota: α Confiabilidad, \bar{x} Media, SD Desviación Estándar.

Correlación entre el apoyo social, la satisfacción laboral, el engagement, y el estrés

En la tabla 5 se observó una correlación positiva entre el apoyo social con la satisfacción laboral ($r=.666$, $p<.05$), una correlación positiva entre el apoyo social con el engagement ($r=.460$, $p<.05$), y una correlación positiva entre la satisfacción laboral con el engagement ($r=.540$, $p<.05$).

Además, se observó una correlación negativa entre el engagement con el estrés ($r=-.438$), una correlación negativa entre la satisfacción laboral con el estrés ($r=-.463$), y una correlación negativa entre el apoyo social con el estrés ($r=-.313$); todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas ($p<.05$).

Tabla 5

Correlación entre las variables en estudio

Ítem	Apoyo	Satisfacción	Engagement	Estrés
Apoyo	1			
Satisfacción	.666	1		
Engagement	.460	.540	1	
Estrés	-.313	-.463	-.438	1

Nota: $p < .05$.

Modelos de relaciones estructurales

Con respecto a los modelos de relaciones estructurales entre las variables en estudio, obtuvieron ajustes adecuados para la muestra considerando los índices Chi2 normada, GIF índice de bondad de ajuste, NNFI índice sobre ajuste no normado, CFI índice de ajuste comparativo, RMSEA índice del error de aproximación cuadrado, PNFI índice de ajuste de parsimonia. La información se encuentra en la tabla 6 y en las figuras 1, 2 y 3.

Tabla 6

Modelos de relaciones estructurales entre las variables de estudio

Modelo	Chi2	Gl	Chi2/gl	P	GFI	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI
Apoyo-Satisfacción	33.48	8	4.19	.000	.90	.07	.99	.99	.52
Satisfacción-Engagement	21.73	8	2.72	.000	.92	.01	.99	.99	.52
Engagement-Estrés	30.30	76	3.09	.000	.90	.08	.99	.99	.52

Nota: Chi2 normada, GI grados de libertad, GIF índice de bondad de ajuste, RMSEA índice del error de aproximación cuadrado, NNFI índice sobre ajuste no normado, CFI índice de ajuste comparativo, PNFI índice de ajuste de parsimonia.

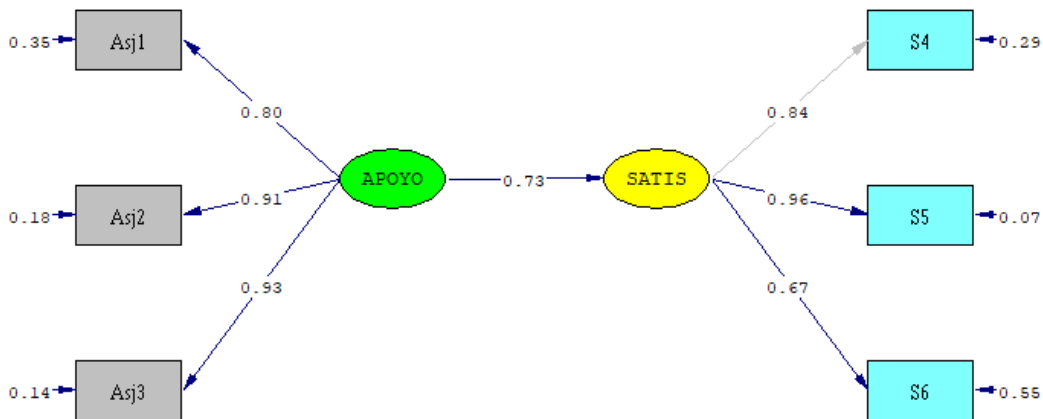
El modelo de relaciones estructurales entre el apoyo social y la satisfacción laboral mostró un valor $\beta=.73$, esto indica que, por cada unidad de cambio en el apoyo social, la satisfacción laboral aumentó en .73 unidades (Figura 1).

Figura 1

Modelo de relaciones estructurales entre el apoyo social y la satisfacción laboral

Fuente: elaboración propia.

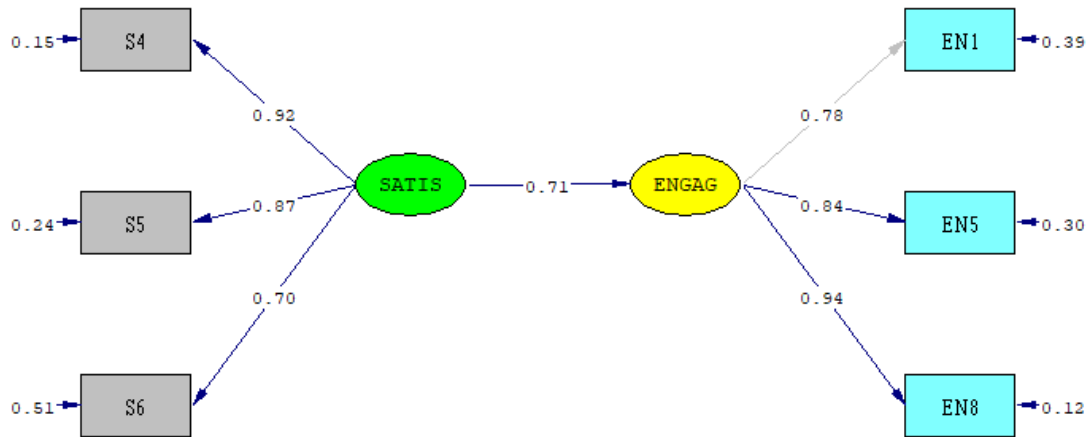
Se observó un valor de $\beta=.71$ en el modelo de relaciones estructurales entre la satisfacción laboral y el



engagement, esto indica que por cada unidad de cambio en la satisfacción laboral incrementó en .71 unidades el engagement (Figura 2).

Figura 2

Modelo de relaciones estructurales entre la satisfacción laboral y el engagement

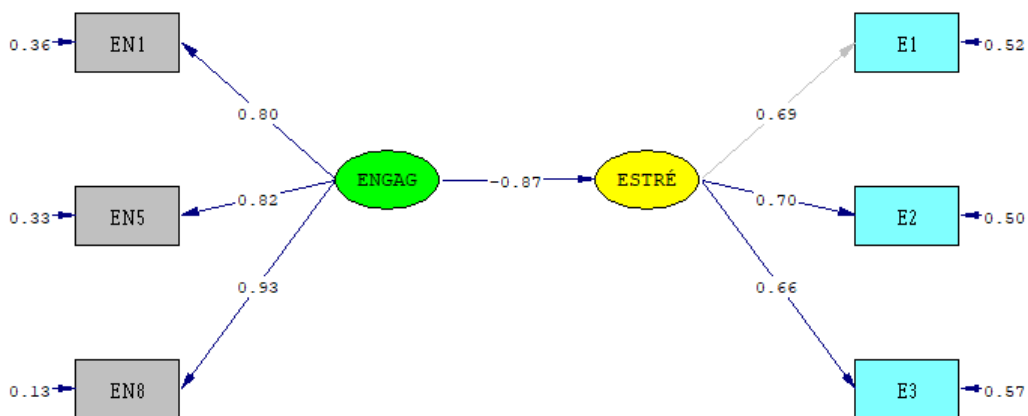


Fuente: elaboración propia.

En la figura 3 se identificó el valor $\beta = -0.87$, este valor indica el decremento del estrés generado por el engagement, por cada unidad de cambio en el engagement, el estrés psicológico disminuyó en .87 unidades.

Figura 3

Modelo de relaciones estructurales entre el engagement y el estrés



Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio confirman la existencia de relaciones estadísticamente significativas entre el apoyo social, la satisfacción laboral, el engagement y el estrés psicológico en docentes universitarios. Específicamente, se observó que un mayor apoyo social está positivamente asociado con una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez influye en el incremento del engagement y, finalmente, en la reducción del estrés psicológico. Estos resultados son consistentes con investigaciones previas (Gálvez, 2020; Salcedo-Zambrano & Deroncele-Acosta, 2021) que destacan el impacto del entorno laboral en el bienestar del personal docente.

El hallazgo de una correlación negativa entre el engagement y el estrés ($r=-.438$, $p<.05$) sugiere que los docentes con un mayor compromiso laboral experimentan menores niveles de estrés. Este resultado es congruente con estudios previos (Bernedo-García et al., 2023), que indican que el engagement actúa como un factor protector frente a los efectos negativos del estrés laboral. El modelo de ecuaciones estructurales refuerza esta relación, mostrando que por cada unidad de incremento en el engagement, el estrés disminuye en .87 unidades, lo que resalta la importancia de fomentar estrategias que fortalezcan el compromiso laboral en el personal docente.

Además, la relación positiva entre la satisfacción laboral y el engagement ($r=.540$, $p<.05$) reafirma que un ambiente de trabajo satisfactorio contribuye a incrementar el nivel de compromiso de los docentes con sus actividades académicas. En este sentido, estudios previos (Montenegro, 2023) han reportado que la satisfacción laboral impacta directamente en la motivación y el desempeño profesional, elementos fundamentales para la calidad educativa.

Otro hallazgo clave es la fuerte relación entre el apoyo social con la satisfacción laboral ($r=.666$, $p<.05$), y el apoyo social con el engagement ($r=.460$, $p<.05$), lo que sugiere que el respaldo por parte de compañeros y superiores es un elemento fundamental para mejorar la percepción de bienestar en el trabajo. Estos resultados concuerdan con estudios previos que resaltan el papel del apoyo social en la reducción de la tensión laboral y la promoción de un ambiente de trabajo saludable (Osorio & Cárdenas-Niño, 2017; Sucapuca et al., 2022).

CONCLUSIÓN

Se cumplió el objetivo propuesto en la presente investigación: identificar la correlación entre el apoyo social, la satisfacción laboral y el engagement con el estrés psicológico en docentes de Ciencias de la Salud.

Además, se respondieron de manera afirmativa las tres preguntas de investigación: El apoyo social influye en la satisfacción laboral, la satisfacción laboral incrementa el engagement y el engagement contribuye a disminuir el estrés percibido por docentes universitarios.

Desde una perspectiva aplicada, estos resultados tienen implicaciones significativas para el diseño de estrategias de intervención en instituciones de educación superior. Promover programas de apoyo social, mejorar las condiciones laborales, disminuir los factores de riesgo psicosocial y fortalecer la cultura organizacional podría ser una vía efectiva para incrementar la satisfacción laboral y el engagement, reduciendo así los niveles de estrés en los docentes. Se propone implementar un diagnóstico organizacional para identificar las áreas de oportunidad, si se identifica un bajo nivel de apoyo social, un alto nivel de estrés generado por la falta de interés por reconocer el desempeño del personal, se propone como estrategias la creación de redes de apoyo entre el jefe inmediato y los docentes, además, capacitaciones sobre manejo del estrés y reconocimiento institucional del desempeño docente.

En cuanto a las limitaciones del estudio, es importante considerar que el diseño correlacional no permite establecer relaciones de causalidad, por lo que futuras investigaciones podrían emplear diseños experimentales o longitudinales para evaluar el impacto de intervenciones específicas. Asimismo, el tamaño de la muestra y su selección por conveniencia pueden limitar la generalización de los hallazgos, por lo que se recomienda replicar el estudio en otras poblaciones y contextos educativos.

En conclusión, este estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia del apoyo social, la satisfacción laboral y el engagement como factores protectores del estrés psicológico en docentes universitarios. La interacción positiva entre estos elementos sugiere que las instituciones educativas

deben considerar estrategias integrales que fomenten un ambiente laboral saludable, promoviendo tanto el bienestar individual como organizacional.

Además, estos hallazgos resaltan la relevancia de fortalecer la cultura institucional mediante políticas de apoyo social, programas de capacitación y mecanismos de reconocimiento que incentiven el compromiso y la motivación del personal docente. Implementar estas estrategias no solo contribuiría a la reducción del estrés, sino que también podría impactar positivamente en la retención y desempeño del profesorado, con efectos directos en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, futuras investigaciones podrían ampliar el alcance de estos resultados explorando variables adicionales, como el rol de la resiliencia, o los factores de riesgo psicosocial: la jornada, la carga de trabajo, el control laboral, la violencia, y el liderazgo negativo; así como, evaluar la efectividad de intervenciones específicas a través de estudios longitudinales cuasi-experimentales. De esta manera, se podría profundizar en el conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial que influyen en el bienestar docente y su impacto en la educación superior.

REFERENCIAS

Bernedo-García, M.C., Quiroga-Sánchez, E., Liébana-Presa, C., Márquez-Álvarez L., Arias-Ramos, N. y Fernández-Martínez E. (2023). Factores estresores, Inteligencia Emocional y Engagement en los estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas. *Index Enferm*; 31(3): 222-226. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000300018&lng=es

Boluarte-Carbajal, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25(2), 80-84. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200005&lng=es&tlng=es

Boluarte-Carbajal, A., & Merino-Soto, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006&lng=es&tlng=es

Cirami, L., Mur, J. A., Rodriguez-Melgarejo, A. y Pereyra-Girardi, C. I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 34-52. Recuperado de: <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/895/520>

Da-Silva-Júnior, Ferreira, M.C., & Valentini, F. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Profesores Comprometidos (ETS). *Psicología: teoría e práctica*, 22 (1), 109-126. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v22n1p109-126>

Flores-Torres, M., Tran, A., Familiar, I., López-Ridaura, R., & Ortiz-Panozo, E. (2022). Perceived Stress Scale, a tool to explore psychological stress in Mexican women. *Salud Pública de México*, 64(1), 49-56. <https://doi.org/10.21149/12499>

Gálvez, P.V. (2020). Apoyo Social y su Influencia en el Agotamiento de docentes de Instituciones Educativas Policiales. *Revista San Gregorio*, (39), 31-41. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1143>

Grados-Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit*, 29(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>

Iguasnia, S. & Saquisela M. (2020). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*; 6(1):18–28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2024). Estrés laboral. *Salud en Línea*. Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Instituto Nacional de Salud Pública [INSP]. (2024). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Recuperado de: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

López-Fernández, R., Avello-Martínez, R., Palmero-Urquiza, D. E., Sánchez-Gálvez, S. y Quintana-Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(Supl. 1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=es

Manzano-Patiño, A. P. (2018). Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales. *Investigación en educación médica*, 7(25), 67-72. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.11.002>

Mejía, C.R., Chacon, J.I. Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S A., García-Espinosa, Y.A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*; 28: 204–211. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

Montenegro S., J. (2023). Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo. *Acta psicológica peruana*, 6(1), 80-94. <https://doi.org/10.56891/acpp.v6i1.340>

Moral, J. (2022). Una medida de asimetría unidimensional para variables cualitativas. *Revista de Psicología (PUCP)*, 40(1), 519-551. <https://doi.org/10.18800/psico.202201.017>

Ortiz, M. S. & Fernández-Pera, M. (2018). Modelo de Ecuaciones Estructurales: Una guía para ciencias médicas y ciencias de la salud. *Terapia psicológica*, 36(1), 51-57. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-48082017000300047>

Osorio, J.E. y Cárdenas-Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*; 13(1):81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Patlán-Pérez J. (2020). What is job stress and how to measure it? *Revista Científica Salud Uninorte*; 35(1):156–84. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522019000100156&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J. y García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672015000100021

Puentes-Martínez, L., & Díaz-Rábago, A. B. (2019). Fiabilidad y validez de constructo de la Escala de Estrés Percibido en estudiantes de Medicina. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 23(3), 373-379. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000300373&lng=es&tlng=es

Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Robles-Ojeda, F. J., Galicia-Moyeda, I. X., & Sánchez-Velasco, A. (2023). Satisfacción y estrés en docentes por las actividades a distancia ante la contingencia por COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 225-241. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.27-1.14499>

Rodríguez-Esquivel, K.P., Juárez García, A., Ortega-Sánchez, F. J. y Flores-Jiménez, C. A. (2023). Propiedades psicométricas de la escala UWES-15 en una muestra de comerciantes informales mexicanos. *Psicumex*. 13(1): 1-34. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.544>


Salcedo-Zambrano, R. J., & Deroncele-Acosta, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador: Array. *Maestro Y Sociedad*, 38–57. Recuperado de: <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>

Silva, Y. N., Justo, M. M., Davies, A. P., Gracia, M. F., Rietti, S., & Preuss, M. (2021). Niveles de Resiliencia y Estrés Percibido en personal Esencial y No Esencial durante la cuarentena por COVID-19. *Psocial*, 7(2), 4-12. Recuperado de: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-619X2021000200004&lng=en&tlng=es

Sucapuca, E. J., Yapu, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000100008&lng=es&tlng=es.

Torres-Lagunas, M.A., Vega-Morales, E.G., Vinalay-Carrillo, I., Arenas-Montaño, G., & Rodríguez-Alonzo, E. (2015). Validación psicométrica de escalas PSS-14, AFA-R, HDRS, CES-D, EV en puérperas mexicanas con y sin preeclampsia. *Enfermería universitaria*, 12(3), 122-133. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2015.08.001>

Villarruel-Fuentes, M., Chávez, R., Hernández, I., Naranjo, F., Salazar, J., Roque, E., y Robert, R. (2018). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *Rev Estud Exp Educ*;17(34):113–25. <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20181734mvillarruel5>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .