

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

LA PERCEPCIÓN PSICOSOCIAL DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA

**THE PSYCHOSOCIAL PERCEPTION OF TEACHERS IN
PUBLIC HIGHER EDUCATION**

Tania Maricela Aguilar Haro

Universidad Autónoma de Nayarit - México

Luis Ricardo Rodríguez Rivas

Universidad Autónoma de Nayarit - México

Elmy Sirene Zavala Valladares

Universidad Autónoma de Nayarit - México

Kenia Lizeth Montoya Mendoza

Universidad Autónoma de Nayarit - México

La percepción psicosocial de los docentes en la educación superior pública

Tania Maricela Aguilar Haro ¹

tania.aguilar@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0009-2471-479X>

Universidad Autónoma de Nayarit
México

Luis Ricardo Rodríguez Rivas

lricardo.rodriguez@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0007-9156-3245>

Universidad Autónoma de Nayarit
México

Elmy Sirene Zavala Valladares

elmy.zavala@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-8510-2304>

Universidad Autónoma de Nayarit
México

Kenia Lizeth Montoya Mendoza

kenia.montoya@uan.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0004-8447-2802>

Universidad Autónoma de Nayarit
México

RESUMEN

La investigación realizada busca identificar y evaluar los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. Con un enfoque cuantitativo, en el cual se aplicó una encuesta cerrada a una muestra de 80 profesores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados revelan que una gran parte de los docentes percibe que el trabajo interfiere con su vida personal y familiar. Por lo que se denota la dificultad para establecer límites entre ambas esferas, la carga cognitiva de la labor docente y la presión por tomar decisiones rápidas y memorizar grandes volúmenes de información generan estrés significativo. Además, el estudio destaca que muchos docentes trabajan fuera de su horario laboral, enfrentan órdenes contradictorias y deben realizar tareas que consideran innecesarias. En términos organizacionales se ha podido observar que, la falta de claridad en los objetivos institucionales puede impactar la percepción y la satisfacción laboral de los docentes. La sobrecarga de trabajo y la constante necesidad de concentración afectan su bienestar emocional y desempeño, lo que resalta la necesidad de estrategias de apoyo psicosocial dentro del ámbito educativo. El estudio concluye que es fundamental implementar medidas para mejorar la comunicación institucional, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y desarrollar estrategias de afrontamiento del estrés. Estos hallazgos aportan información valiosa para la gestión educativa, promoviendo un entorno más saludable y productivo para los docentes, y una valiosa herramienta para que la administración implemente estrategias que contribuyan a la creación de un mejor entorno.

Palabras clave: ambiente laboral, psicosocial, profesores, riesgos

¹ Autor Principal

Correspondencia: tania.aguilar@uan.edu.mx

The psychosocial perception of teachers in public higher education

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to discover and evaluate the psychosocial risks that professors at the Autonomous University of Nayarit and the Academic Unit of Accounting and Administration face. Applying a closed-ended survey to a group of 80 teachers selected by non-probabilistic sampling with a quantitative focus. The results reveal that a large proportion of teachers perceive work as interfering with their personal and family life. As it can be seen, the difficulty of delineation between both spheres adds to the cognitive burden of the teaching work, and the pressure to make quick decisions and memorize vast amounts of information generates significant stress. In addition, the study shows that many teachers work during their free time, receive contradictory orders, and must do extra jobs which they do not consider necessary. Teachers may have a misperception of the objectives of their institution due to a lack of clarity. This manifests in their professional dissatisfaction. The overload of work and constant demand to concentrate affect their emotional well-being and performance, which highlights the need for support strategies of a psychosocial nature within the working contexts of the educational system. The study concludes that it is essential to implement measures to enhance institutional communication, encourage work-life balance, and develop strategies for coping with stress. This discovery helps manage education, generates a more complete and healthier environment for teachers, and is also a useful tool for the administration to implement strategies to create a better environment.

Keywords: work environment, psychosocial, teachers, risks

Artículo recibido 20 marzo 2025

Aceptado para publicación: 23 abril 2025



INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son factores que pueden ser considerados como la situación o conjunto de circunstancias que afectan al individuo, tanto en su entorno fuera del trabajo como en su ambiente laboral. Estos factores, cuando se experimentan en ciertas condiciones de intensidad y duración, pueden dar lugar a consecuencias negativas para los empleados, la organización y los grupos de trabajo. En última instancia, estos factores pueden desencadenar niveles de estrés que impactan en diversos aspectos, incluyendo el bienestar emocional, el funcionamiento cognitivo, la interacción social, el rendimiento laboral y la salud física.

Según la Organización Internacional del Trabajo menciona que, los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. (OIT, s.f.).

La carga cognitiva de las tareas laborales, el grado de control sobre el horario de trabajo, las responsabilidades y el contenido de las labores, la forma en que se supervisa y se involucra a los empleados, la claridad en las expectativas de roles, la consideración por el bienestar de los trabajadores, las interacciones personales en el entorno laboral y la rotación de turnos (Murrieta, 2020). Así pues, la presente investigación se fundamenta en la necesidad de adentrarse en la perspectiva de los docentes de la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) de la Universidad Autónoma de Nayarit. En un contexto en constante evolución dentro del ámbito educativo, es esencial comprender cómo las dinámicas y directrices que rigen la labor docente influyen en su percepción y desempeño.

Uno de los aspectos cruciales que surge es la comunicación de indicaciones sin una delimitación precisa de los objetivos institucionales. La falta de claridad en este sentido podría generar una serie de efectos que podrían afectar tanto a los profesores como al funcionamiento general de la universidad. Al explorar cómo la ausencia de objetivos definidos se relaciona con la experiencia y actitud de los docentes, se pueden identificar patrones de respuesta, preocupaciones y posibles consecuencias que de otro modo podrían pasar desapercibidas. Mediante esta investigación, se busca el entendimiento de cómo la falta de objetivos comunicados de manera efectiva puede influir en la percepción y satisfacción laboral de los docentes. Al profundizar en esta área, se espera obtener información valiosa para la gestión educativa y la toma de decisiones. Estos resultados pueden orientar la adopción de estrategias que fortalezcan la



comunicación, promuevan la alineación de objetivos y, en última instancia, favorezcan un ambiente laboral más productivo y enriquecedor tanto para los docentes como para toda la comunidad educativa.

El trabajo docente

En las últimas décadas, múltiples aspectos de la sociedad han cambiado significativamente, tales como las transformaciones en el mercado laboral, el acceso ampliado a la información facilitado por la globalización y los avances en tecnologías, junto con la velocidad de los cambios, estos factores han impactado el trabajo docente (Jiménez, 2021). Esto implica que el proceso de enseñanza se define por las acciones del docente orientadas a crear situaciones que ofrezcan oportunidades de aprendizaje para los estudiantes (Mejía y Kurita, 2023a). Así, los sistemas educativos funcionan como mecanismos que ajustan las subjetividades para alinearlas con las dinámicas de producción y reproducción social, al servicio del mercado (Gómez, 2023).

Por lo tanto, las competencias sociales y emocionales son muy sutiles, como el aprendizaje de habilidades de comunicación efectiva, pensamiento crítico y resolución de conflictos a través del aprendizaje colaborativo y la participación activa en el aula (Mejía y Kurita, 2023b). Los estudiantes pueden aprender a trabajar en equipo, compartir ideas y desarrollar sus habilidades interpersonales que son muy importantes tanto para la carrera profesional como para la vida personal de cualquier individuo. Además, las herramientas basadas en tecnología para entornos de aprendizaje interactivos hacen que esto sea posible al tiempo que brindan recursos y entornos para la máxima participación entre otros. Se trata de que la tecnología ayude a facilitar la colaboración y apoye la aplicación del conocimiento en la práctica y la resolución creativa de problemas. Por último, la organización también puede afectarse por aspectos tales como ausentismo, mal desempeño, abandono de la actividad laboral, disminución de la calidad del trabajo, baja satisfacción laboral, entre otros (Heredia et al., 2018).

La percepción psicosocial docente

Los factores psicosociales en el entorno laboral abarcan las interacciones entre el trabajo, su contexto, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales. Además, incluyen las habilidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del ámbito laboral. Todos estos aspectos, a través de las percepciones y experiencias individuales, pueden influir tanto en la salud como en el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Cortes-Orellana, 2023). Además, el docente enfrenta una serie



de desafíos que pueden generar estrés, afectando negativamente su desempeño. Entre estos desafíos se encuentran el manejo de un número excesivo de estudiantes en el aula, la indisciplina, la falta de interés por parte de los alumnos, el escaso apoyo de los padres, la presión de sus directivos o superiores y la constante demanda de informes y otros documentos administrativos (Alvites-Huamaní, 2019).

Por tanto, estas instituciones tienen un impacto considerable en el bienestar mental y emocional y, por lo tanto, tienen el impulso para desarrollar e implementar estrategias efectivas para reducir su impacto y evitar posibles consecuencias a largo plazo (Ramos-Huenteo et al., 2020). Es necesario que estas estrategias se concentren en enseñar a los individuos a manejar de manera constructiva el estrés, el miedo, la ansiedad y la depresión, de manera que no solo se fortalezcan a nivel individual sino que también ofrezcan un entorno de apoyo y estabilidad a sus familias (Santana et al., 2024). Al promover herramientas de afrontamiento y resiliencia, estas iniciativas contribuyen a una comunidad más saludable y cohesionada, capaz de enfrentar los desafíos emocionales con mayor fortaleza.

Objetivo general

Identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los profesores adscritos a la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit, con el propósito de diseñar un plan de acción que prevenga y aborde dichos riesgos de manera efectiva.

Objetivos específicos

- Analizar si el tiempo que se dedica a la práctica docente es el adecuado.
- Identificar el alcance que puede tener en la productividad las afectaciones personales.
- Conocer los efectos que ejerce la carga de trabajo.

METODOLOGÍA

El desarrollo de la investigación fue a través de un enfoque cuantitativo. Posteriormente, se utilizó una encuesta conformada por preguntas cerradas, seleccionadas de la Norma Oficial Mexicana (NOM-035-STPS-2018), que es un conjunto de disposiciones que buscan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (DOF, 2018). Asimismo, la muestra se determinó por medio de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se seleccionaron los sujetos que aceptaron participar en el estudio (Otzen y Manterola, 2017), obteniendo una muestra de 80 docentes para la aplicación de la encuesta.



Para el diseño del instrumento de recolección de datos, se elaboró un cuestionario estructurado basado en escalas tipo Likert de cinco puntos, las llamadas escalas Likert, son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Matas, 2018), con el objetivo de medir la percepción de los docentes sobre “La percepción psicosocial de los docentes en la educación superior pública”. Antes de la aplicación final, se realizó una prueba piloto con 10 docentes para evaluar la claridad de los reactivos y la confiabilidad del instrumento, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de [valor], lo que indica una consistencia interna aceptable.

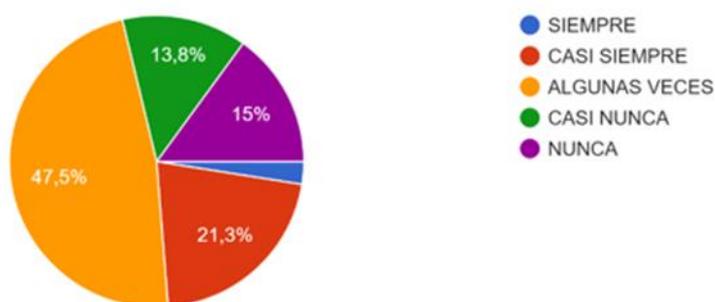
La recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial y a través de formularios en línea, garantizando el anonimato y la voluntariedad de los participantes. Posteriormente, los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a los 80 profesores sobre los riesgos psicosociales en su entorno laboral se presentan a continuación.

-La primera pregunta planteada fue: Por la cantidad de trabajo debe quedarme tiempo adicional a mi turno, En respuesta a esta pregunta, el 47.5% indicó que, en algunas ocasiones, el 21.3% manifestó que casi siempre debe hacerlo, el 15% afirmó que nunca se ve en esa situación, y el 13.8% señaló que casi nunca necesita hacerlo, como se observa en la figura 1.

Figura 1. Por la cantidad de trabajo debe quedarme tiempo adicional a mi turno

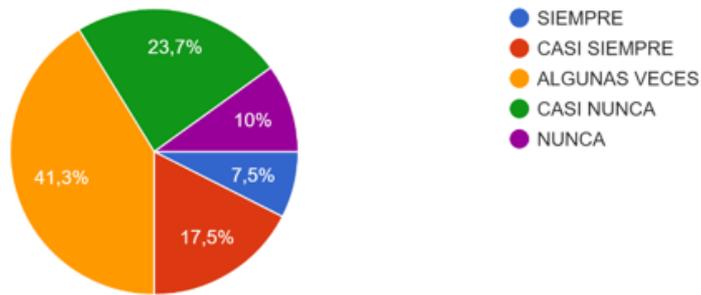


Fuente: elaboración propia

Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar, el 41.3% mencionó que en ocasiones se enfrenta a esta situación, el 23.7% indicó que casi nunca lo experimenta, el 17.5% afirmó que casi siempre está en esta posición, el 10% aseguró que nunca se encuentra en esta circunstancia, y el 7.5%

manifestó que siempre está en esta situación, como se observa en la figura 2.

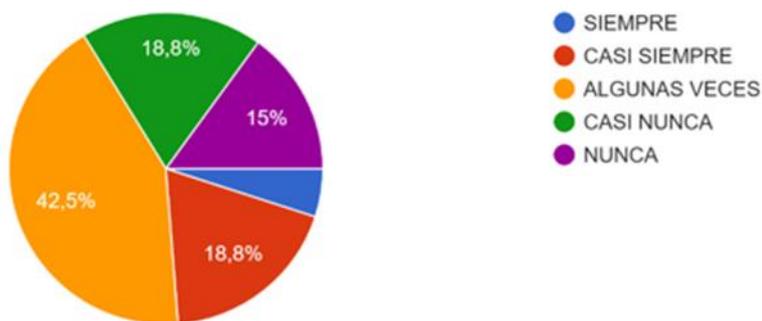
Figura 2. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar



Fuente: elaboración propia

Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado, El 42.5% de los encuestados reconoce que en algunas ocasiones considera necesario mantener ese ritmo acelerado. Por otro lado, el 18.8% de los encuestados mencionó que casi nunca siente esta necesidad, mientras que otro 18.8% dijo que casi siempre la siente. Además, un 15% afirmó que nunca considera necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado. Estos resultados sugieren que existe una diversidad de opiniones en cuanto a la importancia de trabajar a un ritmo rápido. Algunos encuestados experimentan esta necesidad ocasionalmente, mientras que otros la sienten de manera más constante o incluso nunca. Esta variación puede estar influenciada por factores individuales, la naturaleza de las tareas laborales y las expectativas percibidas en el entorno laboral, como se observa en la figura 3.

Figura 3. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado

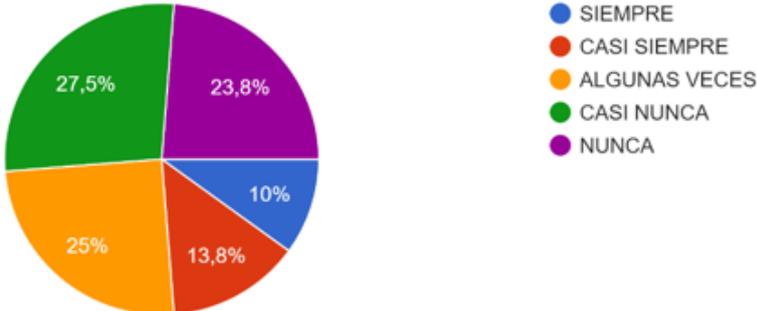


Fuente: elaboración propia

La interpretación de estas respuestas sugiere que el trabajo en horas extras es una realidad diversa dentro del grupo encuestado. El 27.5% de los encuestados mencionó que casi nunca trabaja horas extras más de tres veces a la semana, lo que sugiere que, para una parte significativa de ellos, las horas extras son una excepción. Por otro lado, el 25% mencionó que trabaja horas extras algunas veces, lo que indica

una cierta frecuencia, pero no de manera consistente. Además, el 23.8% afirmó que nunca trabaja horas extras más de tres veces a la semana, lo que podría indicar una política organizacional o preferencia personal en contra de estas horas adicionales de trabajo. Por otro lado, el 13.8% mencionó que casi siempre trabaja horas extras de esta manera, y el 10% afirmó que siempre lo hace, como se observa en la figura 4.

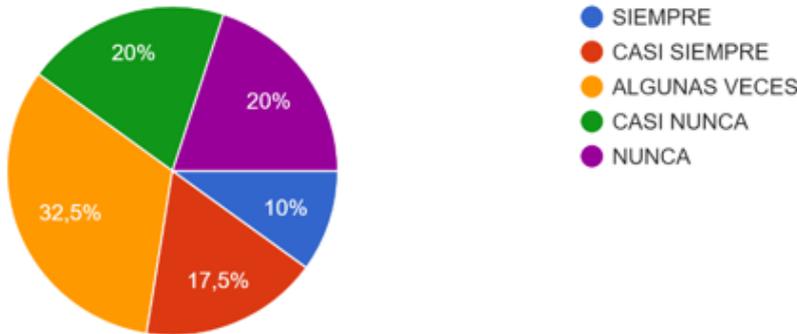
Figura 4. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana



Fuente: elaboración propia

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso. Mientras que el 20% señaló que casi nunca tiene que trabajar en esos días, el 20% dijo que nunca tiene que trabajar en esas circunstancias. Esto podría implicar que, para un gran porcentaje de los encuestados, la observancia de los días de descanso y festivos se realiza siempre. Por otro lado, el 17,5% dijo que su trabajo casi siempre cae en esos días; solo el 10% dijo que lo hace siempre. Esto muestra que una minoría sustancial se enfrenta repetidamente a la demanda de trabajar en días considerados festivos o de descanso, como se muestra en la figura 5.

Figura 5. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso

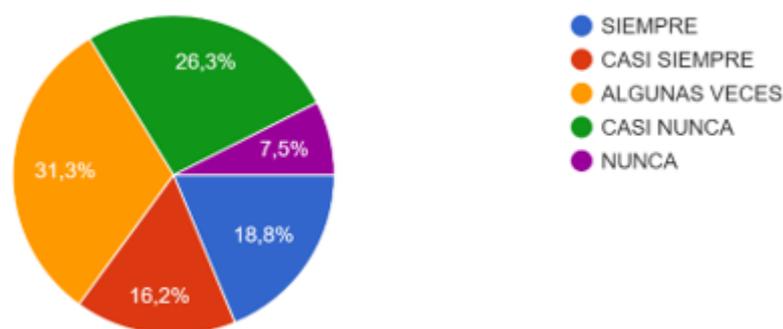


Fuente: elaboración propia

Siento que es demasiado tiempo y que repercute en mi familia o en mis asuntos personales. El 31,3% de los encuestados indicó que en ocasiones siente que el tiempo dedicado al trabajo afecta negativamente

a sus compromisos personales o familiares. Esto sugiere que, en ciertos momentos, sienten una tensión entre sus responsabilidades laborales y su vida fuera del trabajo. En contraste, un 26.3% mencionó que casi nunca experimenta esta dificultad, lo que podría sugerir que, para este grupo de encuestados, el equilibrio entre el trabajo y las actividades personales o familiares es más manejable. Por otro lado, el 18.8% afirmó que siempre siente que el tiempo de trabajo interfiere con sus actividades fuera del ámbito laboral, mientras que un 16.2% mencionó que casi siempre experimenta este impacto negativo. Esto podría indicar que, para una proporción significativa de los encuestados, el tiempo de trabajo tiene un efecto perjudicial constante en sus compromisos personales y familiares. Finalmente, un 7.5% declaró que nunca siente que el tiempo de trabajo afecta sus actividades fuera del trabajo. Esto podría reflejar un grupo minoritario que encuentra un buen equilibrio entre las demandas laborales y sus intereses personales o familiares, como se observa en la figura 6.

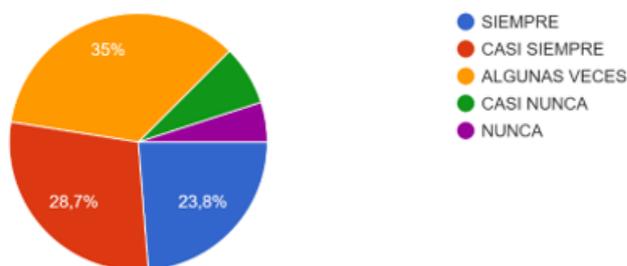
Figura 6. Considero que el tiempo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales



Fuente: elaboración propia

Debe atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa. Un 35% de los encuestados mencionó que en ocasiones debe ocuparse de cuestiones de trabajo mientras está en casa. Esto indica que, en ciertos momentos, se sienten compelidos a mezclar las responsabilidades laborales con su tiempo personal. Además, un 28.7% de los encuestados afirmó que casi siempre se encuentra en esta situación, lo que sugiere que, para este grupo, la atención a asuntos laborales en casa es una práctica habitual y constante. Esto podría indicar una dificultad en establecer límites claros entre el tiempo laboral y el personal. Por otro lado, un 23.8% mencionó que siempre debe atender asuntos de trabajo cuando está en casa, como se observa en la figura 7.

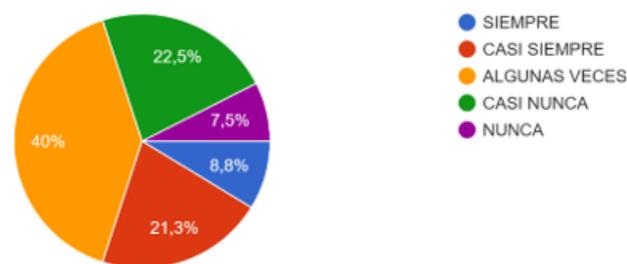
Figura 7. Debe atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa



Fuente: elaboración propia

Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo. Un 40% de los encuestados mencionó que en ocasiones piensa en sus asuntos personales o familiares mientras está en el trabajo. Esto indica que, en ciertos momentos, sus pensamientos se desvían de las tareas laborales hacia sus compromisos o intereses personales. Por otro lado, el 22.5% afirmó que casi nunca se encuentra en esta situación, lo que sugiere que, para este grupo de encuestados, lograr mantener el enfoque en el trabajo es más común. Asimismo, el 21.3% afirmó que casi siempre piensa en sus actividades familiares o personales mientras trabaja. Esto podría indicar que este grupo enfrenta dificultades para mantener su atención totalmente enfocada en sus tareas laborales, ya que sus pensamientos a menudo se dirigen a su vida fuera del trabajo. Además, un 8.8% mencionó que siempre se encuentra pensando en actividades familiares o personales mientras está en el trabajo. Esto sugiere que, para un porcentaje minoritario de los encuestados, la separación entre el trabajo y la vida personal es difícil de mantener, como se observa en la figura 8.

Figura 8. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo

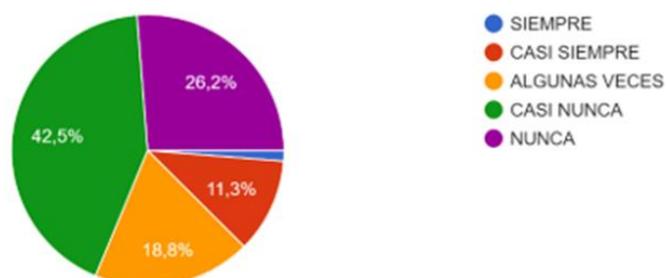


Fuente: elaboración propia

Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo. Un 42.5% de los encuestados mencionó que casi nunca considera que sus responsabilidades familiares afecten su desempeño laboral. Esto podría indicar que, para este grupo, las demandas familiares no interfieren significativamente en su capacidad para cumplir con sus tareas laborales. Además, el 26.2% afirmó que nunca siente que sus

responsabilidades familiares afecten su trabajo. Esto sugiere que un porcentaje considerable de encuestados percibe que sus compromisos familiares no tienen un impacto negativo en sus responsabilidades laborales. Por otro lado, el 18.8% mencionó que en algunas ocasiones sus responsabilidades familiares afectan su trabajo. Esto podría indicar que este grupo experimenta situaciones en las que las demandas familiares pueden generar tensiones o distracciones en el entorno laboral. Así pues, el 11.3% declaró que casi siempre siente que sus responsabilidades familiares influyen en su desempeño laboral. Esto sugiere que, para una minoría, las responsabilidades familiares pueden tener un impacto más constante en su capacidad para concentrarse o cumplir con sus tareas laborales, como se observa en la figura 9.

Figura 9. Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo

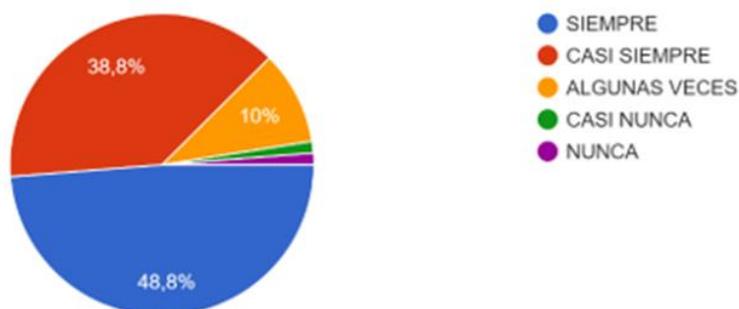


Fuente: elaboración propia

Mi trabajo exige que esté muy concentrado. Un significativo 48.8% de los encuestados afirmó que siempre siente que su trabajo exige una concentración intensa. Esto sugiere que, para este grupo, mantener un enfoque profundo y constante en las tareas laborales es una necesidad constante. Además, el 38.8% mencionó que casi siempre siente esta demanda de alta concentración en su trabajo. Esto refuerza la idea de que la necesidad de mantener la atención en sus responsabilidades laborales es una experiencia común y constante para una proporción considerable de los encuestados. De esta manera, un 10% mencionó que algunas veces siente que su trabajo exige alta concentración. Aunque este porcentaje es menor en comparación con los otros dos grupos, aún señala que hay encuestados que experimentan momentos en los que la concentración intensa es necesaria en su labor. Por lo tanto, los resultados indican que la demanda de mantener una alta concentración en el trabajo es una característica predominante en la experiencia laboral de la mayoría de los encuestados. La constante necesidad de atención y enfoque podría tener implicaciones en la fatiga mental y el estrés, así como en la calidad del trabajo realizado. Estas percepciones pueden ser influenciadas por la naturaleza de las tareas, las

expectativas laborales y las preferencias individuales, como se observa en la figura 10.

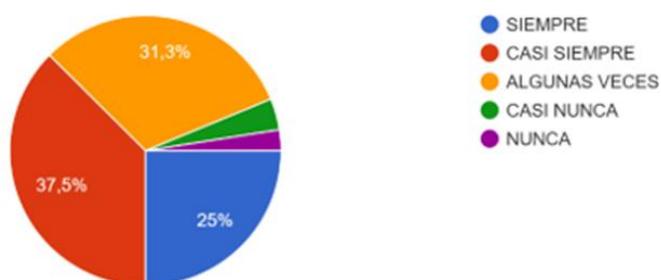
Figura 10. Mi trabajo exige qué esté muy concentrado



Fuente: elaboración propia

Mi trabajo requiere que memorice mucha información. Un 37.5% de los encuestados mencionó que casi siempre siente que su trabajo requiere que memorice mucha información. Esto sugiere que, para este grupo, la necesidad de retener y recordar una cantidad considerable de datos es una característica constante en sus tareas laborales. Además, el 31.3% de los encuestados indicó que en algunas ocasiones siente esta demanda de memorización en su trabajo. Esto sugiere que, para este grupo, aunque la necesidad no es constante, todavía enfrentan momentos en los que deben retener información relevante. Por tanto, un 25% afirmó, siente que su trabajo requiere memorizar mucha información, como se observa en la figura 11.

Figura 11. Mi trabajo requiere que memorice mucha información

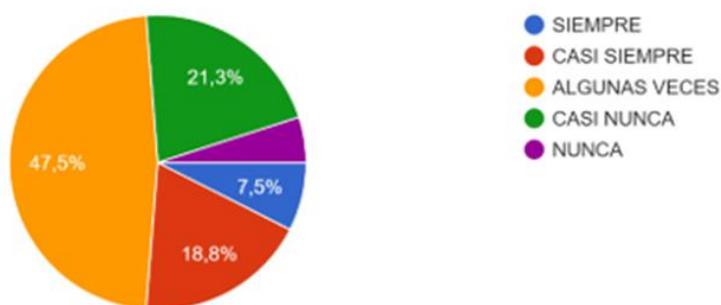


Fuente: elaboración propia

En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido. Un 47.5% de los encuestados mencionó que en ocasiones tiene que tomar decisiones difíciles de manera rápida en su trabajo. Esto indica que, para una parte considerable de los encuestados, la toma de decisiones bajo presión es una experiencia que ocurre en momentos específicos. Por otra parte, el 21.3% afirmó que casi nunca se ve en la necesidad de tomar decisiones difíciles de manera rápida. Esto sugiere que, para este grupo, estas situaciones son

raras y no son una característica predominante de su labor. También, el 18.8% mencionó que casi siempre tiene que enfrentar la toma de decisiones difíciles de manera rápida. Mientras que, el 7.5% declaró que siempre tiene que tomar decisiones difíciles de manera rápida. Esto sugiere que, aunque sea un porcentaje menor, todavía hay un grupo que experimenta esta demanda de manera constante. La capacidad de tomar decisiones acertadas bajo presión podría ser un factor crítico en el desempeño laboral y en la resolución efectiva de problemas. Estas percepciones pueden ser influenciadas por la naturaleza de las responsabilidades, la cultura organizacional y las preferencias individuales, como se observa en la figura 12.

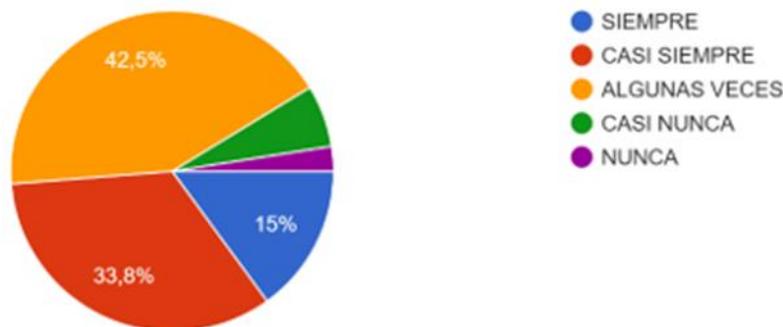
Figura 12. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido



Fuente: elaboración propia

Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo. Un 42.5% de los encuestados mencionó que en ocasiones debe atender varios asuntos al mismo tiempo en su trabajo. Esto indica que, para una proporción significativa, la multitarea es una demanda que surge en momentos específicos. Por ello, el 33.8% afirmó que casi siempre enfrenta esta exigencia de manejar múltiples asuntos simultáneamente. Esto sugiere que, para este grupo, la habilidad para gestionar diversas tareas en paralelo es un componente constante de sus responsabilidades laborales. Por lo cual, el 15% mencionó que siempre debe atender varios asuntos al mismo tiempo en su trabajo. Esto podría indicar que, aunque en menor proporción, todavía hay un grupo significativo de encuestados que experimenta constantemente la necesidad de multitarea en sus tareas laborales, como se observa en la figura 13.

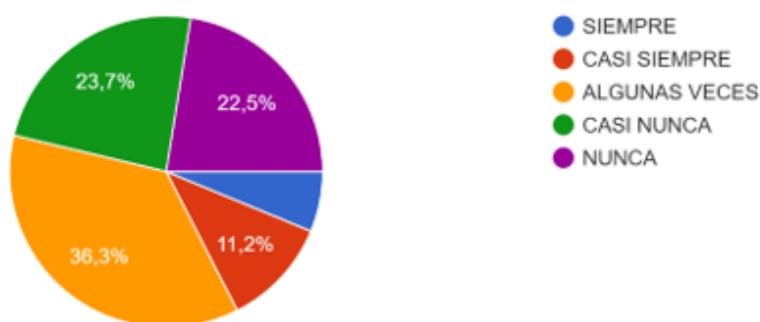
Figura 13. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo



Fuente: elaboración propia

En el trabajo me dan órdenes contradictorias. Un 36.3% de los encuestados mencionó que en ocasiones recibe órdenes contradictorias en su trabajo. Esto indica que, para una proporción significativa de los encuestados, enfrentar instrucciones que van en direcciones opuestas es una situación que se presenta en momentos específicos. Dado que, el 23.7% indicó que casi nunca se encuentra en esta situación, lo que sugiere que, para este grupo, la experiencia de órdenes contradictorias es poco común. Por lo cual, el 22.5% afirmó que nunca recibe órdenes contradictorias en su trabajo. Esto podría reflejar un grupo considerable de encuestados que perciben que las instrucciones que reciben son coherentes y claras. Por ende, el 11.2% mencionó que casi siempre recibe órdenes contradictorias, como se observa en la figura 14.

Figura 14. En el trabajo me dan órdenes contradictorias

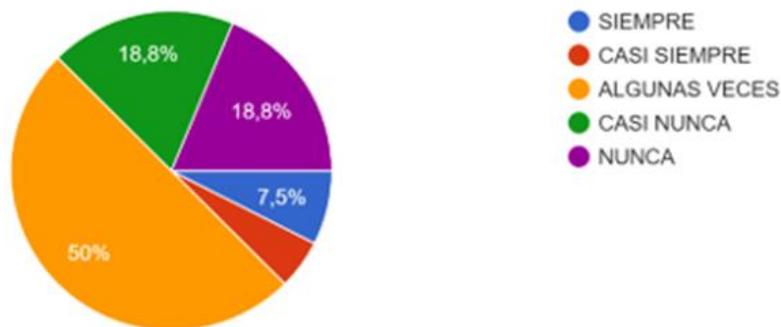


Fuente: elaboración propia

Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias. Un 50% de los encuestados mencionó que en ocasiones considera que se le piden hacer cosas innecesarias en su trabajo. Esto indica que, para una proporción significativa de los encuestados, existe la percepción de que en ciertos momentos se les asignan tareas que consideran superfluas o poco valiosas para su labor. Ya que, el 18.8% indicó que casi nunca siente que se le piden hacer cosas innecesarias. Esto sugiere que, para este grupo, la experiencia

de llevar a cabo tareas consideradas irrelevantes es poco común. Además, un 18.8% afirmó que nunca se le pide hacer cosas innecesarias en su trabajo. Por ello, el 7.5% mencionó que siempre siente que se le piden hacer cosas innecesarias. Aunque este porcentaje es menor en comparación con los otros grupos, todavía señala que un grupo minoritario enfrenta regularmente la sensación de realizar tareas consideradas innecesarias en su labor, como se observa en la figura 15.

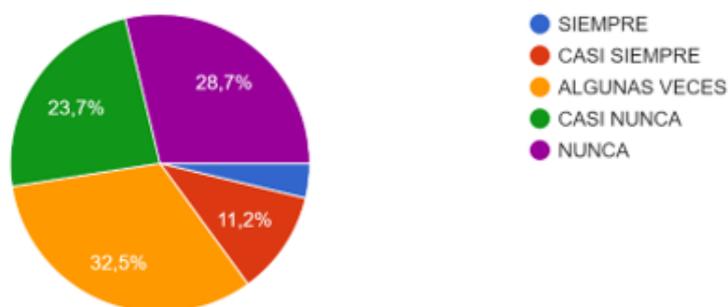
Figura 15. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias



Fuente: elaboración propia

Finalmente se preguntó: cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones. Un 32.5% de los encuestados mencionó que en ocasiones se siente considerado en cuanto a sus ideas o aportaciones cuando se presentan cambios en su trabajo. Esto demuestra que para una buena parte de los encuestados, las opiniones sobre el puesto de trabajo se tienen en cuenta en ocasiones a la hora de cambiar de trabajo. Por este motivo, un 28,7% afirmó que nunca siente que sus ideas o aportaciones se tengan en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre un cambio de trabajo. Esto demuestra que un buen porcentaje de los encuestados siente que sus opiniones se ignoran a la hora de cambiar de trabajo. Además, el 23.7% afirmó que casi nunca se le considera en cuanto a sus ideas o aportaciones durante cambios laborales. Esto refuerza la idea de que, para este grupo, la inclusión en la toma de decisiones durante cambios es una rareza. Por último, el 11.2% mencionó que casi siempre siente que sus ideas o aportaciones son tomadas en cuenta en situaciones de cambio en su trabajo. Aunque este porcentaje es menor en comparación con otros grupos, todavía señala que hay un grupo minoritario que siente que sus opiniones son consideradas de manera constante durante cambios laborales, como se observa en la figura 16.

Figura 16. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones



Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

En conclusión, los resultados de la encuesta muestran una gran cantidad de riesgos potenciales en el entorno laboral docente, los cuales han sido identificados y evaluados para diseñar un plan de acción efectivo. Las respuestas muestran que una porción significativa de los docentes enfrenta la necesidad de trabajar horas extras o de mantener un ritmo acelerado para cumplir con sus obligaciones, lo que incrementa tanto la carga laboral como los niveles de estrés. Además, se observan diferencias en la percepción sobre la necesidad de trabajar en días de descanso, afectando a algunos profesores más que a otros y destacando la necesidad de revisar prácticas organizacionales para fomentar un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral. Otro hallazgo importante es que muchos docentes consideran que el tiempo dedicado al trabajo interfiere en sus actividades personales y familiares. Esta situación se agrava con la dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, así como con la necesidad constante de tomar decisiones rápidas y memorizar grandes volúmenes de información, lo cual añade presión adicional. Estos resultados indican que la necesidad de mantener un alto nivel de atención es una característica común en la experiencia laboral de la mayoría. Este requerimiento constante de enfoque podría tener implicaciones en términos de fatiga mental y niveles de estrés, además de influir en la calidad del trabajo realizado. Las percepciones sobre la demanda de concentración pueden estar determinadas por la naturaleza de las tareas, las expectativas del entorno laboral y las diferencias individuales en cuanto a tolerancia y preferencia por estas exigencias.

Los factores mencionados como resultado de la investigación pueden desencadenar en la enfermedad del estrés crónico laboral, debido a la exposición a factores estresantes dentro de las áreas laborales (síndrome de burnout) (Aranda et al., 2006).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aranda BC, Pando MM., Torres LT, Salazar EJG, Aldrete RM. Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares que laboran en una institución de salud para los trabajadores del Estado. *Psicología y Salud*. 2006;16(1):15-21.
<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/779/1394>
- Cortes-Orellana, V. (2023). Factores psicosociales en la labor docente. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 5(1), 92-98. DOI: <https://doi.org/10.29393/EID5-7FPVC10007>
- DOF [Diario Oficial de la Federación] (2018). NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Gómez, A. (2023). Análisis fenomenológico-clínico de la precarización de las condiciones laborales y sus efectos sociopsíquicos. El caso de los docentes de secundaria del Estado de Querétaro durante el confinamiento sanitario por COVID-19 (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Heredia, S., Morales, M. F., Infante, R., Sánchez, D., Páez, C., & Gabini, S. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. *Revista Espacios*, 39(49). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/a18v39n49p18.pdf>
- Jiménez, D. (2021). Condiciones de trabajo y desempeño de los docentes de la FFyL BUAP antes y durante el confinamiento por COVID-19 (Tesis de Licenciatura). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mejía, G. & Kurita, K. (2023a). EL método poster tour como apoyo en el aprendizaje en el nivel superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 8901-8914. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6002



- Mejía, G. & Kurita, K. (2023b). *La Era Digital: Cómo las TIC transforman la Educación Superior*. Paraguay: Editorial CID, pp. 86. DOI: https://doi.org/10.37811/eli_w936
- Murrieta, Y. (2020). Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón (Tesis de Maestría). Instituto Tecnológico de Sonora. México.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (s.f.). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Ramos-Huenteo, V., García-Vásquez, H., Olea-González, C., Lobos-Peña, K. & Sáez-Delgado, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>
- Santana, D. M., Vázquez, M. E., Jáquez, H., Martínez, M. A. & Guerrero, E. M. (2024). Desarrollo De Habilidades Socioemocionales: Un Enfoque Integral En La Formación De Los Estudiantes En Educación Media Superior. En Centro de Investigación y Desarrollo (coord.), *Compilación de Investigaciones en Ciencias de la Educación "Enseñanza y Aprendizaje" Vol. 2 Núm. 3.* (20-50). Editorial: CID - Centro de Investigación y Desarrollo, pp. 196.

