



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,
Volumen 10, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN HIGHER
EDUCATION TEACHERS**

Lic. Perla Yulieth Cortes Venoso
Investigadora Independiente, Mexico

Dra. Yaneli González Vargas
Universidad Veracruzana, Mexico

Dra. Maria Isabel Mabarak Limon
Universidad Veracruzana, Mexico

Mtra. Mireya Cruz Ruiz
Universidad Veracruzana, Mexico

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3.24930

Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de Educación Superior

Lic. Perla Yulieth Cortes Venoso¹perlayuliethcortes@gmail.com<https://orcid.org/0009-0004-8176-7832>

Investigadora Independiente

Mexico

Dra. Yaneli González Vargasyangonzalez@uv.mx<https://orcid.org/0000-0002-3592-0187>

Universidad Veracruzana

Mexico

Dra. Maria Isabel Mabarak Limonmmabarak@uv.mx<https://orcid.org/0000-0002-4055-0790>

Universidad Veracruzana

Mexico

Mtra. Mireya Cruz Ruizmirecruz@uv.mx<https://orcid.org/0000-0003-2977-7801>

Universidad Veracruzana

Mexico

RESUMEN

Objetivo: Identificar el nivel de riesgo psicosocial en docentes de la Facultad de Pedagogía, Universidad Veracruzana, Región Poza Rica, Tuxpan. Método: Investigación cualitativa con diseño de investigación-acción, utilizando la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 y una lista de cotejo de autoría propia. Participaron ocho docentes (30–65 años) con contrato de tiempo completo y por horas. El análisis se efectuó mediante la medición por categorías y dominios, según lo maneja la guía de referencia de la NOM-035-STPS-2018. Resultados: Se identificó un nivel de riesgo medio a alto, destacando el riesgo en la jornada y falta de control del trabajo, presentando enfermedades crónicas como hipertensión, obesidad y diabetes en los participantes, debido a las demandas laborales, afectando su salud mental, física y emocional. Conclusión: Los factores de riesgo psicosocial representan una problemática significativa que requiere la implementación de acciones preventivas. En este sentido, la NOM-035-STPS-2018 es una herramienta fundamental para la identificación, evaluación y mitigación de dichos riesgos, favoreciendo la creación de entornos laborales más saludables. Asimismo, promover ambientes de trabajo adecuados no solo contribuye al bienestar y la calidad de vida de los docentes, sino que también fortalece el clima organizacional y el funcionamiento institucional.

Palabras clave: factores, riesgos psicosociales, docentes, educación superior, calidad de vida

¹ Autor principal.

Correspondencia: perlayuliethcortes@gmail.com

Psychosocial Risk Factors in Higher Education Teachers

ABSTRACT

Objective: To identify the level of psychosocial risk among faculty members at the Faculty of Pedagogy, Veracruzana University, Poza Rica-Tuxpan Region. Method: Qualitative research with an action-research design, using Reference Guide II of NOM-035-STPS-2018 and a checklist developed by the authors. Eight faculty members (30–65 years old) with full-time and part-time contracts participated. The analysis was conducted by measuring by categories and domains, as outlined in the NOM-035-STPS-2018 reference guide. Results: A medium to high level of risk was identified, highlighting risks related to the workday and lack of control over work. Participants presented with chronic illnesses such as hypertension, obesity, and diabetes due to job demands, affecting their mental, physical, and emotional health. Conclusion: Psychosocial risk factors represent a significant problem that requires the implementation of preventive actions. In this regard, NOM-035-STPS-2018 is a fundamental tool for identifying, evaluating, and mitigating these risks, thus fostering healthier work environments. Furthermore, promoting suitable work environments not only contributes to the well-being and quality of life of teachers but also strengthens the organizational climate and institutional functioning.

Keywords: factors, psychosocial risks, teachers, higher education, quality of life

Artículo recibido 20 mayo 2026

Aceptado para publicación: 20 junio 2026



INTRODUCCIÓN

Contexto de los factores de riesgo psicosocial y relevancia en la salud laboral.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo representan una problemática importante dentro del ámbito de la salud ocupacional, debido a las repercusiones que tienen en la salud física, mental y emocional de los trabajadores. De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (2018), los factores de riesgo psicosocial son: “Aquellos factores que pueden generar ansiedad, trastornos del sueño y estrés intenso en el trabajo están relacionados con las características del puesto, horarios prolongados o rotativos, y la exposición a situaciones traumáticas o violencia laboral. Esto incluye ambientes inseguros, sobrecarga laboral, falta de autonomía, jornadas que exceden lo legal, dificultad para conciliar trabajo y vida personal, así como un liderazgo y relaciones laborales conflictivas”.

En el contexto de la educación superior, los docentes se encuentran expuestos constantemente a diversas demandas laborales que pueden afectar significativamente su bienestar integral. La exposición constante a estrés, sobrecarga laboral, inseguridad y falta de apoyo puede desencadenar ansiedad, depresión y agotamiento. Asimismo, las condiciones laborales abarcan diversos aspectos, incluyendo las horas dedicadas al trabajo, la remuneración recibida, así como las condiciones físicas del ambiente y las exigencias psicológicas presentes en el lugar de empleo (OIT, 2016).

La NOM-035-STPS-2018 surge como una herramienta fundamental para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, además de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019), esta norma aplica en todo el país y es obligatoria para todos los centros laborales, aunque sus disposiciones varían según la cantidad de empleados. Asimismo, la NOM-035 busca que las organizaciones identifiquen áreas de mejora para prevenir y eliminar factores que afecten negativamente la salud de los empleados, involucrándolos en la creación de un entorno propicio para su desarrollo profesional y personal.

En este sentido, estudiar los factores de riesgo psicosocial en docentes de educación superior resulta fundamental, ya que promover entornos laborales saludables no solo contribuye al bienestar y calidad de vida de los docentes, sino que también fortalece el clima organizacional y favorece una mejor calidad educativa.



Factores que influyen en los riesgos psicosociales en docentes de educación superior

Los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y con la forma en que se organizan las actividades laborales. Medina (2020) señala que estos factores dependen de la naturaleza del puesto y de cómo se realizan las actividades, por lo que analizarlos implica evaluar las condiciones laborales de los trabajadores. Entre los principales factores presentes en el ámbito docente se encuentran la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo-familia, el liderazgo y las relaciones laborales.

La carga de trabajo es definida por Cartwright y Cooper (1997) como “el conjunto de demandas físicas y psicológicas impuestas a los individuos en su entorno de trabajo”. Por su parte, la NOM-035-STPS-2018 menciona que la carga de trabajo se refiere a las demandas que el trabajo impone al empleado que pueden superar su capacidad, incluyendo aspectos cuantitativos, mentales, emocionales y de responsabilidad (Gobierno de México, 2024). Cuando esta carga resulta excesiva o mal administrada puede ocasionar agotamiento, estrés y deterioro en el desempeño laboral (Xairò, 2023).

Otro factor importante es la falta de control sobre el trabajo, la cual se refiere a la limitada capacidad que tiene el trabajador para tomar decisiones y participar en aspectos relacionados con sus tareas (Gobierno de México, 2019). Asimismo, la OIT (2019) señala que existe la falta de control cuando el trabajador tiene poca autonomía para decidir cómo realizar sus actividades o cuando no puede utilizar sus habilidades y conocimientos de manera adecuada.

Las jornadas laborales extensas y la interferencia en la relación trabajo – familia también representan factores relevantes dentro de los riesgos psicosociales. Carroll (2023) menciona que el conflicto entre el trabajo y la familia ocurre cuando las obligaciones laborales dificultan el cumplimiento de las responsabilidades familiares o viceversa. De igual forma, Feldman et al. (2008) encontraron que a mayor número de interferencias trabajo – familia, mayores son los niveles de ansiedad, depresión y síntomas asociados al malestar psicológico.

Por otro lado, el liderazgo y las relaciones laborales tienen una influencia significativa en el bienestar de los trabajadores. Quintana (2021) define el liderazgo como la capacidad de motivar y conducir a un grupo de personas hacia un objetivo común, mientras que Juárez (2022) señala que un mal liderazgo puede afectar la calidad del trabajo, disminuir la productividad y favorecer la renuncia del personal.



Ademas, Narvaez y Cabrera (2020) explican que la violencia laboral puede incluir maltrato físico o verbal, discriminación y desigualdad, afectando negativamente tanto a la persona trabajadora como el entorno organizacional.

Factores insitucionales normativos para la prevencion de riesgos psicosociales

La pevencion de factores de riesgo psicosocial requiere la implementacion de estrategias institucionales orientadas a promover condiciones laborales dignas y saludables. En este sentido, los Objetivos de Desarrollo Sostenible destacan la importancia de garantizar el bienestar y el trabajo dedcente para todas las personas. El objetivo 3 busca asegurar que todas las personas puedan disfrutar de una vida saludable y acceso al bienestar integral, mientras que el objetivo 8 se enfoca en promover empleos seguros, equitativos y justos (Naciones Unidas, 2022).

En Mexico, el Articulo 123 de la Constitucion Politica de loa Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente util (Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicano, 2024). Asimismo, la Ley Federal del Trabajo (2024) señala que las normas lanorales bucan propiciar condiciones de trabajod ignas y decentes, donde se respete plenamente la dignidad humana del trabajador y se cuente con condiciones optimas de seguridad e higiene.

De igual forma, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) establece disposiciones orientadas a prevenir riesgos laborales y garantizar ambientes que protejan la salud y vida de los trabajadores.

En complemento, la NOM-035-STPS-2018 tiene como finalidad establecer lineamientos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, asi como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Dentro del contexto universitario, estas acciones adquieren gran relevancia debido a las multiples exigencias laborales que enfrentan los docentes. Por ello, implementar estrategias orientadas a disminuir el estrés laboral, fortalecer el apoyo institucional y promover ambientes organizacionales saludables resulta esencial para proteger la salud mental del personal docente y favorecer una mejor calidad educativa.



Vacio de conocimiento y justificación del estudio

Aunque los factores de riesgo psicosocial han sido estudiados en distintos ámbitos laborales, aún existen vacíos importantes relacionados con su análisis específico en docentes de educación superior y con la implementación de estrategias de intervención orientadas a este sector. En el ámbito universitario, los docentes enfrentan exigencias académicas, administrativas y emocionales particulares que pueden afectar significativamente su bienestar físico y psicológico.

La investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes de educación superior es esencial en el ámbito de la Psicología, ya que estos factores afectan la salud física, mental y emocional. Investigar estos riesgos permite entender mejor sus causas y crear estrategias preventivas que fomenten su bienestar, mejoren su calidad de vida y rendimiento. Además, propicia la creación de entornos laborales más seguros y saludables.

Asimismo, los resultados de esta investigación podrán proporcionar una visión clara de los riesgos psicosociales particulares en el ámbito de la educación superior y ayudar en la implementación de estrategias para mejorar el bienestar de los docentes. De igual forma, cumplir con la NOM-035-STPS-2018 facilitará el cumplimiento de las normativas laborales y contribuirá a crear una cultura organizacional más saludable y justa.

Además, esta investigación aportará a garantizar que las instituciones de educación superior implementen prácticas que protejan la salud mental de sus docentes, en consonancia con las mejores prácticas establecidas.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio fue identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en docentes de educación superior de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica-Tuxpan, mediante la aplicación de la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de diseñar e implementar el programa de intervención “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable”, orientado a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción de un entorno organizacional favorable.

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo con diseño de Investigación – Acción (IA), debido a que este tipo de metodología permite comprender y atender problemáticas específicas dentro de un contexto social determinado. Hernández y Mendoza (2018) señalan que la investigación cualitativa “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con sus contexto interrogativo de comprensión” (p. 551).

Asimismo, el diseño de investigación -acción tiene la finalidad de comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente determinado, implicando la colaboración constante de los participantes en la detección de necesidades, el involucramiento con la estructura a modificar y la implementación de estrategias de mejora (Hernández y Mendoza, 2018). Este diseño resultó pertinente debido a que permitió identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en docentes de educación superior y, posteriormente, desarrollar un programa de intervención orientado a promover un entorno de trabajo más saludable.

El proceso metodológico se estructuró en ciclos de investigación – acción, los cuales incluyeron: identificación de la problemática, elaboración del plan de intervención, implementación y evaluación del plan, así como retroalimentación y ajuste de las estrategias aplicadas.

Contexto y lugar del estudio.

La investigación se llevó a cabo en la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica – Tuxpan, ubicada en la calle 12, número 215 de la colonia Cazonas, C.P. 93230, en la ciudad de Poza Rica de Hidalgo, Veracruz.

La Universidad Veracruzana es una institución pública de educación superior fundada en 1944 y con autonomía desde 1996. Cuenta con cinco regiones universitarias: Xalapa, Veracruz, Orizaba – Córdoba, Poza Rica – Tuxpan y Coatzacoalcos – Minatitlán, teniendo presencia en 27 municipios y una matrícula superior a 80 mil estudiantes (Universidad Veracruzana, 2024).

La Facultad de Pedagogía cuenta con un cuerpo académico conformado principalmente por docentes con grados de Maestría y Doctorado. El personal administrativo está integrado por dirección, secretaría



acadèmica, docentes, personal tècnic y administrativo. Asimismo, la institucióne dispone de aulas, cubículos para docentes, Aula Magna, laboratorio de informàtica, biblioteca y otros espacios destinados al desarrollo acadèmico.

El contexto institucional resultò adeucado para el desarrollo de la investigaciòn debido a las características propias de la labor docente y las múltiples demandas acadèmicas, administrativas y organizacionales presentes en el àmbito universitario.

Participantes

La poblaciòn participante estuvo conformada por docentes de la Facultad de Pedagogia de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica – Tuxpan.

La selecciòn de los participantes se realizò considerando los siguientes criterios de inclusiòn:

- Ser docente con tipo de contrato “Tiempo completo” o “Tipo de contrato por horas”.
- Contar con disponibilidad para participar mediante consentimiento informado.

La participaciòn de los docentes fue voluntaria y se garantizò en todo momento la confidencialidad de la informaciòn proporcionada.

Tènicas e Instrumentos

Para la recoleccion de informaciòn se utilizaron tènicas e instrumentos orientados al diagnòstico de los factores de riesgo psicosocial y a la evaluaciòn del programa de intervenciòn.

Tènicas

Investigaciòn – acciòn

La principal tècnica utilizada fue la investigaciòn- acciòn, debido a que permitiò no solo identificar la problemàtica existente, sino tambièn intervenir directamente mediante la implementaciòn de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y promover un entorno organizacional favorable.

Intervenciòn psicoeducativa

Como tècnica de intervenciòn se implementò el programa “Promoviendo un entorno de trabajo màs saludable”, el cual estuvo compuesto por ocho unidades relacioanadas con las categorías de la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018. Las actividades fueron diseñadas de manera estructurada con el propòsito de brindar herramientas para el afrontamiento y prevenciòn de los factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes.



Instrumentos

Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018

Para el diagnóstico del nivel de riesgo psicosocial se utilizó la Guía de referencia II de la NOM-035-STPS-2018 diseñada por el Diario Oficial de la Federación (2018).

Esta guía constituye una herramienta fundamental para identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial en el trabajo. El instrumento está conformado por 72 ítems organizados en diferentes categorías y dominios relacionados con:

- Ambiente de trabajo.
- Factores propios de la actividad.
- Carga de trabajo.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Organización del tiempo de trabajo.
- Interferencia trabajo-familia.
- Liderazgo y relaciones en el trabajo.
- Violencia laboral.

Las respuestas obtenidas permiten identificar niveles de riesgo clasificados como: nulo, bajo, medio, alto y muy alto, facilitando el diseño de estrategias de intervención acordes a las necesidades detectadas.

Lista de cotejo

Para evaluar la efectividad del programa “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable” se utilizó una lista de cotejo de autoría propia.

La lista de cotejo estuvo integrada por 15 reactivos distribuidos en siete categorías orientadas a evaluar:

- Claridad de los objetivos.
- Relevancia del contenido.
- Metodología y actividades.
- Aplicabilidad de las estrategias.
- Impacto percibido.
- Facilitadora y recursos.
- Evaluación general del programa.



Cada reactivo contempló las respuestas “Sí cumple” y “No cumple”, además de un apartado de observaciones generales.

Lista de cotejo

Para evaluar la efectividad del programa “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable” se utilizó una lista de cotejo de autoría propia.

La lista de cotejo estuvo integrada por 15 reactivos distribuidos en siete categorías orientada a evaluar:

- Claridad de los objetivos.
- Relevancia del contenido.
- Metodología y actividades.
- Aplicabilidad de las estrategias.
- Impacto percibido.
- Facilitadora y recursos.
- Evaluación general del programa.

Cada reactivo contempló las respuestas “Si cumple” y “No cumple”, además de un apartado de observaciones generales.

Procedimiento

El procedimiento se desarrolló con base en el diseño de investigación-acción propuesto por Hernández y Mendoza (2018), estructurándose en distintos ciclos.

Ciclo 1. Identificación de la problemática

En esta etapa se realizó el planteamiento del problema y la justificación de la investigación mediante la revisión de información internacional, nacional y local relacionada con los factores de riesgo psicosocial en docentes.

Posteriormente, se efectuó una inmersión inicial en la problemática mediante la búsqueda y análisis de investigaciones previas y material bibliográfico que permitieron la construcción de los marcos teórico, conceptual, legal y contextual. Asimismo, se realizó el acercamiento institucional para solicitar autorización y coordinar las actividades de investigación e intervención. Posteriormente, se aplicó de forma virtual la Guía de Referencia de la NOM-035-STPS-2018 mediante Microsoft Forms, integrando previamente el consentimiento informado correspondiente.

Ciclo 2: Elaboración del plan

Con base en los resultados obtenidos durante el diagnóstico, se diseñó el programa de intervención, “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable”, compuesto por ocho unidades relacionadas con las categorías de la NOM-035-STPS-2018.

El programa incluyó actividades prácticas orientadas a brindar herramientas para el afrontamiento, prevención y disminución de los factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de la institución.

Ciclo 3: Implementación y evaluación del plan

En esta fase se llevó a cabo la aplicación del programa de intervención conforme al plan de trabajo establecido. Las actividades se desarrollaron mediante sesiones estructuradas enfocadas en:

- Condiciones del ambiente de trabajo
- Carga de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo
- Jornada laboral
- Interferencia trabajo-familia
- Liderazgo
- Relaciones laborales
- Violencia laboral

Posteriormente, se aplicó la lista de cotejo para evaluar la efectividad del programa y obtener retroalimentación sobre las actividades realizadas.

Análisis de datos

La información obtenida mediante la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 fue organizada y analizada para identificar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los docentes participantes.

Asimismo, los resultados permitieron reconocer las categorías con mayor nivel de afectación y orientar el diseño de estrategias de intervención dirigidas a fortalecer el bienestar laboral y promover un entorno organizacional favorable dentro de la institución educativa.

Los datos derivados de la lista de cotejo se utilizaron para evaluar la efectividad del programa de intervención y valorar la pertinencia de las actividades implementadas.



Consideraciones éticas

La investigación se realizó respetando los principios éticos relacionados con la participación voluntaria, la confidencialidad y el resguardo de la información proporcionada por los participantes.

Antes de la aplicación de los instrumentos, se solicitó el consentimiento informado digital mediante Microsoft Forms, explicando el propósito de la investigación, el carácter voluntario de la participación y la confidencialidad de los datos.

Asimismo, la información obtenida fue utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, garantizando el anonimato de los docentes participantes y el manejo responsable de los resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características sociodemográficas de los participantes

La población participante estuvo conformada por ocho docentes de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica- Tuxpan. Los participantes correspondían a personal docente con modalidad de contratación de tiempo completo y contratación por horas, quienes participaron de manera voluntaria en el proceso de diagnóstico e intervención.

En relación con las características laborales, se identificó que las actividades académicas desempeñadas por los docentes incluían funciones de docencia, tutorías, gestión académica, actividades administrativas y trabajo extracurricular, aspectos que incrementaban las demandas laborales y la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, durante el diagnóstico se observó que las exigencias institucionales, la carga de trabajo, la organización del tiempo laboral y las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo constituían elementos relevantes en la percepción de estrés y desgaste laboral reportado por los participantes.

Resultados del instrumento

La aplicación de la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 permitió identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los docentes participantes. Los resultados evidenciaron que el nivel de riesgo psicosocial predominante se ubicó entre medio y alto, lo que indica la necesidad de implementar acciones preventivas e intervenciones orientadas a promover en un entorno organizacional favorable y proteger la salud mental de los trabajadores (Tabla 1).

Tabla 1 Nivel general de riesgo psicosocial

Resultado	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Calificación final de la Guía	0	1	4*	3*	0

Nota: Los valores marcados con asterisco representan los niveles de riesgo con mayor predominancia.

Las afectaciones identificadas se concentraron en las categorías de Factores propios de la actividad y Organización del tiempo de trabajo (Tabla 2).

Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial por categoría

Categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ambiente de trabajo	3*	1	2	1	1
Factores propios de la actividad	0	1	3*	1*	3*
Organización del tiempo de trabajo	1	0	0	4*	3*
Liderazgo y relaciones en el trabajo	3*	2	3*	0	0

Nota: Los valores marcados con asterisco representan los niveles de riesgo con mayor predominancia en cada categoría.

Respecto a la carga de trabajo, los docentes reportaron la acumulación de actividades académicas, administrativas y extracurriculares, así como la necesidad de atender múltiples responsabilidades de manera simultánea. Estas condiciones generaba dificultades para equilibrar las exigencias laborales con el tiempo destinado al descanso y al bienestar personal.

Por otra parte, en el dominio de falta de control sobre el trabajo, algunos participantes manifestaron limitaciones en la autonomía para organizar sus actividades laborales, presión constante para el cumplimiento de tareas y escasa capacidad de decisión sobre determinados aspectos relacionados con sus funciones académicas y administrativas.

En la categoría Organización del tiempo de trabajo, los principales hallazgos se concentraron en los dominios de jornada del trabajo e interferencia en la relación trabajo-familia. Los docentes señalaron que las jornadas laborales extensas y al realización de actividades fuera del horario establecido repercutían en su tiempo personal y familiar. Asimismo, se identificó que la demandas laborales frecuentemente trascendían el espacio de trabajo, dificultando la separación entre las responsabilidades profesionales y la vida privada.

Resultados de intervención

Posteriormente a la obtención de los resultados del instrumento, se implementó el programa de intervención “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable”, integrado por ocho unidades orientadas a la prevención y afrontamiento de los factores de riesgo psicosocial identificados.

Durante el desarrollo de las sesiones se observó participación activa de los docentes, así como disposición para reflexionar sobre las condiciones laborales presentes dentro de su entorno institucional.

Las actividades permitieron que los participantes identificaran situaciones relacionadas con:

- Estrés laboral
- Sobrecarga de trabajo
- Organización del tiempo
- Comunicación interpersonal
- Estrategias de afrontamiento
- Importancia del autocuidado

Asimismo, se promovió el reconocimiento de practicas orientadas al fortalecimiento del bienestar y la construcción de ambiente laborales más saludables. Los docentes manifestaron que el programa favoreció espacios de expresión, reflexión y análisis sobre problemáticas que anteriormente no habían sido abordadas de manera colectiva dentro de la institución.

Resultados de la evaluación del programa

La evaluación realizada mediante la lista de cotejo evidenció una valoración favorable del programa de intervención. Los participantes señalaron que:

- Los objetivos de las sesiones fueron claros
- Las actividades resultaron dinámicas y comprensibles
- Los contenidos abordados fueron relevantes para su práctica laboral.
- Las estrategias proporcionadas podían aplicarse en su vida cotidiana y profesional

Asimismo, los docentes destacaron la importancia de implementar este tipo de intervenciones dentro de las instituciones educativas, debido a que contribuyen al reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial y favorecen la promoción de la salud mental laboral.

DISCUSIÓN

Interpretación de los hallazgos principales

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian una realidad preocupante para los docentes de educación superior, ya que la presencia de factores de riesgo psicosocial afecta directamente su bienestar físico, emocional y mental. A partir de la aplicación de la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 se identificó que el nivel de riesgo psicosocial de los participantes se ubica entre medio y alto, destacándose principalmente las categorías de factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo.

Dentro de estas categorías, los dominios con mayor afectación fueron la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la jornada laboral y la interferencia en la relación trabajo-familia. Estos resultados permiten comprender que las exigencias laborales propias de la docencia universitaria generan un ambiente caracterizado por presión constante, estrés y demandas laborales elevadas, que pueden repercutir negativamente en la salud integral del profesorado. Los hallazgos sugieren que la acumulación de actividades académicas, administrativas y extracurriculares representa una de las principales fuentes de riesgo psicosocial. Asimismo, las extensas jornadas laborales y la necesidad de continuar realizando actividades fuera del horario institucional dificultan la conciliación entre la vida laboral y personal, afectando el equilibrio y bienestar de los docentes.

Comparación con la literatura previa

Los resultados obtenidos coinciden con lo reportado por Martínez (2021), quien identificó niveles de riesgo psicosocial entre medio y alto en docentes, encontrando como principales dominios de afectación la jornada laboral y la falta de control sobre el trabajo. Ambas dimensiones generan sentimientos de desprotección e insatisfacción laboral que pueden impactar negativamente en la percepción del entorno organizacional.

De igual manera, los hallazgos son congruentes con lo señalado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2020), la cual reconoce que la sobrecarga laboral, la presión por resultados académicos, la falta de apoyo institucional y el desequilibrio entre la vida laboral y personal constituyen factores de riesgo frecuentes en docentes universitarios.



Asimismo, Socorro (2025) encontró que la sobrecarga laboral representa uno de los principales factores asociados al desarrollo de riesgos psicosociales en educación superior, particularmente debido al tiempo invertido en la evaluación de estudiantes, la preparación de materiales didácticos y las actividades de investigación. Estos elementos también fueron identificados en los participantes del presente estudio.

Por otra parte, González Sermeño (2021) señala que la exposición continua a factores de riesgo psicosocial puede ocasionar consecuencias importantes en la salud física y mental de los docentes, manifestándose mediante síntomas como fatiga, trastornos del sueño, ansiedad, irritabilidad, depresión y agotamiento emocional. Dichos resultados guardan relación con los hallazgos reportados por Collado et al. (2016), quienes identificaron elevados niveles de agotamiento emocional y fatiga mental en académicos universitarios.

Implicaciones para la salud laboral y el contexto educativo

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la necesidad de que las instituciones de educación superior implementen estrategias permanentes orientadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial. La identificación de niveles de riesgo entre medio y alto evidencia que las condiciones laborales actuales pueden comprometer la salud integral de los docentes y afectar su desempeño profesional.

En este sentido, resulta fundamental fortalecer acciones institucionales dirigidas a la gestión adecuada de las cargas laborales, la mejora en la organización del tiempo de trabajo y la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, es necesario fomentar ambientes laborales saludables que favorezcan el bienestar psicológico y emocional del personal académico.

Lo anterior adquiere especial relevancia considerando que la Ley Federal del Trabajo (2024) establece que toda actividad laboral debe desarrollarse en condiciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores. De igual forma, la NOM-035-STPS-2018 constituye una herramienta fundamental para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo.

Implicaciones organizacionales

Los hallazgos también pueden interpretarse desde el Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo propuesto por Nadler y Lawler, el cual plantea que el bienestar de los trabajadores depende de la implementación



de políticas y prácticas organizacionales orientadas a mejorar sus condiciones laborales (Ortiz, 2018). Desde esta perspectiva, las instituciones educativas deben promover una cultura organizacional centrada en el bienestar humano, fortaleciendo el apoyo institucional, la flexibilidad laboral, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la promoción de estrategias de autocuidado. Estas acciones no solo favorecen la salud de los docentes, sino que también contribuyen al fortalecimiento de la calidad educativa y al logro de los objetivos institucionales.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones de la investigación se encontró la disponibilidad de tiempo de los participantes para involucrarse en las actividades de intervención. Las múltiples responsabilidades académicas y administrativas dificultaron la asistencia continua a las sesiones programadas, lo que limitó la implementación completa del programa diseñado.

No obstante, esta situación constituye también un hallazgo relevante, ya que refleja las condiciones laborales que enfrentan los docentes universitarios y evidencia la necesidad de generar espacios institucionales que favorezcan la participación en actividades de promoción de la salud laboral.

Líneas futuras de investigación

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el tamaño de la muestra e incluyan docentes de distintas áreas académicas e instituciones de educación superior, con el propósito de obtener una visión más amplia de los factores de riesgo psicosocial presentes en este sector.

Asimismo, sería pertinente desarrollar estudios longitudinales que permitan evaluar la evolución de estos factores a lo largo del tiempo y analizar el impacto de programas de intervención orientados a la promoción de entornos laborales saludables.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como propósito identificar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los docentes de educación superior de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana, Región Poza Rica-Tuxpan, así como diseñar e implementar un programa de intervención orientado a la atención de los factores detectados y a la promoción de entornos laborales saludables.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que los docentes presentan niveles de riesgo psicosocial que oscilan entre medio y alto, destacándose principalmente las categorías de factores

propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo. Dentro de ellas, los dominios con mayor afectación fueron la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la jornada laboral y la interferencia en la relación trabajo-familia. Estos hallazgos evidencian que las demandas laborales inherentes a la docencia universitaria constituyen un factor importante de vulnerabilidad para la salud física, emocional y mental del profesorado.

A partir de los resultados obtenidos se diseñó el programa de intervención denominado “Promoviendo un entorno de trabajo más saludable”, estructurado para atender los factores de riesgo identificados y fomentar estrategias de prevención. Aunque debido a limitaciones de tiempo únicamente fue posible desarrollar una sesión integradora, la evaluación realizada mostró una respuesta favorable por parte de la institución y una disposición positiva para continuar implementando acciones orientadas al bienestar laboral.

Asimismo, la evaluación del programa permitió identificar comprensión, reflexión e interés institucional respecto a la importancia de atender los factores de riesgo psicosocial, lo que representa una oportunidad para fortalecer futuras acciones de promoción de la salud laboral dentro del contexto universitario.

Los hallazgos obtenidos reafirman la importancia de implementar estrategias preventivas fundamentadas en la NOM-035-STPS-2018, orientadas no solo a la identificación de riesgos, sino también al fortalecimiento de factores protectores que favorezcan el bienestar integral de los trabajadores.

Finalmente, esta investigación permite concluir que los factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes de educación superior representan una problemática que requiere atención institucional permanente. Promover entornos de trabajo saludables no solo contribuye a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los docentes, sino que también fortalece el clima organizacional, favorece el desempeño profesional y contribuye al cumplimiento de los objetivos educativos de las instituciones de educación superior.

Como estudiante de Psicología, el desarrollo de esta investigación fortaleció la comprensión de la salud laboral como un área fundamental de intervención profesional y reafirmó el compromiso con la promoción de entornos laborales más humanos, saludables y empáticos dentro del ámbito educativo.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2020). Lineamientos para la prevención de riesgos psicosociales en instituciones de educación superior. *ANUIES*.
https://www.anui.es.mx/documentos/riesgos_psicosociales.pdf
- Carroll, K. (2023). Work-family conflict: Causes, consequences & examples. Study.com.
<https://study.com/academy/lesson/work-family-conflict-definition-types-examples.html>
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). Managing workplace stress. Sage Publications.
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E., & Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: Entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203–220. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917/2024). Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana 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
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482–489.
<https://www.scielosp.org/pdf/spm/2008.v50n6/482-489/es>
- González Zermeño, M. E., Arias Galicia, L. F., & Juárez García, A. (2016). Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México. En A. Juárez García & A. Camacho Ávila (Coords.), Factores psicosociales y salud ocupacional (Cap. 6). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Larrosa, J. (2024). Relaciones laborales en 2024: Todo lo que necesitas saber. PayFit.
<https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/>
- Ley Federal del Trabajo. (2024). Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



- Medina, L. (2020). Factores de riesgo psicosocial en México con la NOM 035. Pandapé. <https://www.pandape.com/blog/factores-de-riesgo-psicosocial/>
- Naciones Unidas. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Narváez, Y. V., & Cabrera, M. D. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: *Revisión teórica desde una perspectiva de género*. *Andamios*, 17(42), 423–440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.745>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
- Ramírez, M. L., Hernández, J. A., & Torres, C. G. (2022). Estrés laboral y factores psicosociales en docentes universitarios: Un estudio en instituciones públicas mexicanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 25–34. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a5>
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). Diario Oficial de la Federación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Socorro, J. (2025). Factores de riesgos psicosociales y psicológicos en los docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 5825–5845. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15288
- Universidad Veracruzana. (2024). Diagnóstico institucional de factores de riesgo psicosocial por región universitaria. Dirección General de Recursos Humanos y Dirección General del Área Académica de Humanidades.
- Xairo, A. (2023). Carga de trabajo: Optimizando la productividad y evitando riesgos laborales. PayFit. <https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/>

