

Capítulo 3

Factores psicosociales que afectan el bienestar en el trabajo docente y su medición

Cyntia Alejandra Cedano Castillo¹
Jorge Alfredo Jiménez Torres²

DOI: <https://doi.org/10.61728/AE26001333>



¹ Universidad de Guadalajara. <https://orcid.org/0009-0009-7177-6707>

² Universidad de Guadalajara. consultoria3201@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-7130-7451>

Resumen

El bienestar docente se entiende como un fenómeno multidimensional que integra aspectos emocionales, cognitivos, sociales y laborales, los cuales influyen en la percepción y calidad de vida del profesorado. Este trabajo de investigación que se presenta parte de la necesidad de explorar y describir los factores de riesgo psicosociales que afectan el bienestar en el trabajo docente, reconociendo que las condiciones laborales y organizacionales influyen de manera significativa en su experiencia cotidiana. De acuerdo a la NOM-035-STPS-2018 de México, se define a los factores de riesgo psicosociales como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, insomnio, estrés grave y de adaptación, resultado de las funciones del puesto de trabajo, la jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o inclusive a actos de violencia laboral“. El presente trabajo se desarrolla bajo un enfoque exploratorio-descriptivo mediante un estudio de caso en una escuela privada de nivel primaria, secundaria y bachillerato.

Introducción

Este trabajo es resultado de una investigación realizada para describir los factores de riesgo psicosociales que afectan el bienestar en el trabajo docente, reconociendo que las condiciones laborales y organizacionales influyen de manera significativa en la experiencia cotidiana de los trabajadores. Se consideró para su desarrollo que el trabajo se define como el conjunto de actividades que pueden ser remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que pueden satisfacer las necesidades de una comunidad o proveer el medio de sustento para las personas. Es por eso que, cuando se habla de trabajo, también debemos estar conscientes de los riesgos y peligros en que se encuentra el trabajador (OIT, 2016).

Relacionado con el fin de este estudio, para analizar los factores de riesgo en el trabajo, es pertinente identificar cómo se clasifican. Estos pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, ambientales y psicosociales. De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 de México, se define a los factores de riesgo psicosociales como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, insomnio, estrés grave y de adaptación, resultado de las funciones del puesto de trabajo, la jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o inclusive a actos de violencia laboral”.

Al describir lo que es un riesgo de trabajo para el objetivo de esta investigación, se tomó en cuenta que el bienestar docente se relaciona, por una parte, con una mayor demanda en lo emocional y estas, a su vez, pueden exigir procesos de regulación cognitiva y conductual. Por otro lado, también influye la falta de desmotivación, los problemas de disciplina en clase, las presiones del tiempo y la sobrecarga de trabajo (al finalizar el curso o en periodo de evaluaciones).

Otros autores mencionan que el bienestar docente se ve reflejado en su salud y sus satisfacciones vitales al verse reflejado en una mayor organización y compromiso, lo que da como resultado un factor protector para aquellos docentes con síndrome de burnout (Bermejo, 2016).

Ahora, en este sentido, como lo señalan Orozco et al. (2020), consideran que el bienestar tiene raíz en dos tendencias filosóficas: la hedónica, que es la valoración que una persona hace de su propia vida; y la eudaimónica, que se refiere a un sentimiento personal. En resumen, es cómo una persona obtiene un sentimiento de bienestar y autorrealización.

En el ámbito educativo, el bienestar docente se asocia tanto con condiciones objetivas de trabajo como con la percepción subjetiva que el docente tiene de su experiencia laboral. Orozco et al. (2020) señalan que el bienestar docente no depende únicamente de factores estructurales, sino también de la valoración que el profesorado realiza de sus logros, relaciones y expectativas profesionales. En este sentido, el bienestar subjetivo se convierte en un componente central para comprender cómo los docentes interpretan su entorno laboral.

Por otra parte, en Chile, Becket et al. (2015) evidenciaron que intervenciones basadas en psicología positiva y neurociencia incrementan el

bienestar psicológico y el compromiso laboral, aunque requieren programas de mantenimiento para sostener sus efectos.

Lo anterior, en relación con el tema de estudio en esta investigación, afecta al docente en la realización de su actividad laboral porque lo pone en situación de vulnerabilidad en sus condiciones de trabajo. Existen otros factores aunados a lo anterior, como los cambios en la legislación educativa, conflictos y ambigüedad en el rol docente, falta de apoyo entre compañeros y directivos, escaso reconocimiento social de la sociedad, la inestabilidad laboral (bajo salario, rotación, etc.); todo ello impacta de manera negativa en la calidad de vida (Bermejo, 2016).

El trabajo docente usualmente genera mayor estrés comparado con el realizar otras actividades, esto debido a la carga afectiva y emocional que le implica su realización, a causa de la relación maestro-alumno. En ese contexto, el docente debe tener mayor dominio de su inteligencia emocional y mayor control en su persona. Aunado a esto, la labor docente es muy demandante, ya que conlleva el desarrollo de habilidades y competencias intelectuales (Pineda et al., 2021).

Si bien la mayoría de los docentes se encuentran comprometidos con su trabajo y con la sociedad, después de todo, están formando a personas que puedan salir adelante con los conocimientos proporcionados en el aula. Es por ello que su trabajo resulta complejo y estresante, lo que repercute en la salud del trabajador y lo hace vulnerable a contraer problemas de salud. Como se mencionó anteriormente, el bienestar docente integra varios aspectos y, al desequilibrarse alguno de ellos, se tienen consecuencias que pueden provocar afectaciones a su salud, sean leves o graves.

El estrés se presenta cuando las demandas del día a día se perciben demasiado difíciles. Es importante mencionar que el estrés es parte de lo cotidiano de las actividades laborales; es solo que cuando se rebasan los niveles de manejo del estrés es cuando se presentan afectaciones a la salud. El docente, al presentar niveles de estrés, puede manifestar diferentes síntomas, como lo son: fatiga física y mental, dolores de cabeza, insomnio, problemas gastrointestinales y cardíacos, irritabilidad, falta de autocontrol, frustración y problemas respiratorios (Rodríguez et al., 2007).

Algunos de los factores de riesgo que afectan el bienestar docente son el estrés, la depresión, el distrés y el síndrome de burnout. Respecto

a ellos, se ha encontrado el efecto del estrés laboral sobre enfermedades cardiovasculares, accidentes en el trabajo, trastornos psicológicos y trastornos musculoesqueléticos (Cornejo y Quiñones, 2007).

La fatiga emocional está relacionada con la respuesta de estrés; no obstante, la despersonalización, también llamada “cinismo” o distanciamiento emocional, no está descrita en la literatura sobre estrés y, a pesar de ello, es muy perjudicial para los procesos de enseñanza. Puede actuar como un mecanismo de defensa y “protección” frente a la frustración en el trabajo, sumado a la sensación de falta de logro. El trastorno de salud mental con mayor presencia relativa entre profesores es la depresión, la cual reporta una cierta asociación con puntuaciones altas en burnout (Cornejo y Quiñones, 2007).

De acuerdo con los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se indica que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75 % de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73 %) y Estados Unidos (59 %) (Lozano, 2023).

En el informe de la UNESCO *Enseñanza y Aprendizaje: Logrando Calidad para Todos* (2015), se menciona la importancia de la remuneración de los maestros, ya que debe ser adecuada para poder sustentar a sus familias por encima del nivel de pobreza y ser comparable con los salarios de otros trabajos. Así, teniendo cubierto lo anterior, puede atraer y mantener a los educadores más talentosos.

En cuanto a las condiciones laborales, refiere en ese documento la importancia de mejorar, lo cual implica impedir que se sientan abrumados con responsabilidades que no están relacionadas con la enseñanza y garantizarles el acceso a atención médica adecuada.

La capacitación constante en el caso de los docentes es traducida como crecimiento profesional, pues en ella adquieren y mejoran sus habilidades. Es importante la participación activa de los docentes y para ello los programas de capacitación deberán incorporar asistencia práctica y tácticas para apoyar a los estudiantes que enfrentan desafíos.

Para determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar en los docentes de acuerdo con la Norma 035 del 2018, que laboran en la escuela tomada como estudio de caso, deben considerarse aspectos

como el bienestar psicosocial, lo que son afectos, competencias y expectativas; así como los efectos colaterales, que son somatización, agotamiento y alienación (Charria et al., 2022). El bienestar docente es afectado tanto por las tensiones propias de la profesión como por su desempeño.

Ahora, la realidad de muchos docentes también se ve afectada por aspectos políticos, económicos, sociales y personales (Segura, 2005). Cada aspecto repercute en su bienestar de tal manera que no se siente satisfecho con lo que hace. La falta de remuneración a su trabajo, la alta exigencia social, el desempleo, la formación profesional limitada, la desmotivación son solo algunos aspectos a mencionar que afectan al bienestar.

En el caso específico del colegio privado que se toma como estudio de caso en la presente investigación, se identifica una dinámica institucional distinta a la de una escuela tradicional, caracterizada por un modelo educativo multinivel, atención personalizada y múltiples responsabilidades académicas y administrativas asignadas al docente. Si bien estas características pueden representar oportunidades pedagógicas, también pueden implicar una carga de trabajo constante que abarca dimensiones administrativas, cognitivas, emocionales y físicas. Es importante tener un enfoque completo que no se enfoque solo en la capacitación y el salario, sino también en el bienestar general de los maestros para asegurar un entorno educativo eficaz y justo (UNESCO, 2015).

Según el estudio de Taylor et al. (2024) realizado por la Universidad de Oxford, menciona las variables que afectan el bienestar del personal docente. Dado que cada colegio tiene su propio contexto, es posible que algunos de los factores sean más relevantes en unos que en otros; se debe utilizar principalmente como tema de discusión entre los grupos de interés de los colegios. Para identificar los factores de bienestar que son relevantes en cada contexto escolar, es crucial prestar atención a lo que dice el personal docente.

Otro grupo de factores se relaciona con la carga y la sobrecarga de trabajo, ya que requiere demasiadas tareas para completar en un lapso de tiempo corto, por lo que el docente puede experimentar retrasos. El desempeño del docente se ha dividido, debido a la variedad de “tareas”, ya que varios profesores no logran realizar bien su labor, no por no saberlo hacer, sino por no tener el tiempo, ya que es posible que simultáneamente

realicen las diversas tareas, lo cual se piensa que les corresponde atender (Esteve, 2005). Los organismos internacionales señalan la urgencia de implementar políticas que garanticen condiciones laborales dignas y apoyo psicosocial, priorizando el equilibrio entre la vida personal y profesional. Invertir en el bienestar docente no solo mejora su calidad de vida, sino que también impacta positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Se considera que el bienestar docente es un elemento fundamental para favorecer un ambiente de aprendizaje adecuado, y que en las instituciones privadas intervienen dinámicas particulares de carácter organizacional y laboral. Por ello, el presente estudio se desarrolla con un enfoque exploratorio-descriptivo, mediante un estudio de caso no generalizable, con el propósito de analizar cómo se manifiestan el bienestar docente y los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga de trabajo con el contexto específico del colegio estudiado.

Por otra parte, Rodríguez et al. (2007) realizaron un estudio sobre el estrés en docentes de educación básica; el lugar fue en Guanajuato, México, y confirman el supuesto de que la docencia está asociada a un amplio rango de fuentes de presión que generan estrés, lo que es semejante a los descubrimientos reportados en docentes de distintos países.

En conclusión, el bienestar docente se identifica como un fenómeno multidimensional que integra aspectos físicos, emocionales, organizacionales e individuales. Factores como la carga cuantitativa, los ritmos acelerados de trabajo, la exigencia mental y emocional, así como las condiciones institucionales, influyen directamente en la salud y motivación de los docentes, repercutiendo de manera significativa en la calidad educativa.

Metodología

La investigación se llevó a cabo en un colegio privado ubicado en el municipio de Zapopan, Jalisco, que ofrece servicios educativos en los niveles de preescolar, primaria, secundaria y bachillerato. Los criterios de inclusión para los participantes del estudio serán docentes de primaria y secundaria, ya que cuentan con cuatro profesores fijos y los otros dos

profesores cambian cada cinco meses, ya sea que vayan a primaria o a secundaria y prepa. Algunos de los profesores imparten talleres después de clase. La población total estuvo conformada por 17 docentes que laboraban en la institución durante el periodo de aplicación de los instrumentos.

La muestra quedó integrada por 12 docentes: seis docentes de primaria y seis docentes de secundaria y bachillerato.

Seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los siguientes criterios de incorporación:

- Ser docente activo del colegio durante el periodo de estudio;
- Impartir clases en los niveles de primaria, secundaria y bachillerato;
- Aceptar participar de manera voluntaria en la investigación.

Como criterio de exclusión, se determinó no considerar a cuatro docentes del nivel preescolar, debido a que su dinámica laboral difiere significativamente del resto del profesorado, ya que atienden grupos reducidos, cuentan con un puesto fijo y no presentan una carga de trabajo distinta. Asimismo, un docente rechazó participar, por lo que no fue incluido en la muestra final.

La tasa de respuesta fue del 70,5 %, lo que representa una participación mayoritaria del personal docente del colegio. No obstante, ese tipo de muestreo puede implicar posibles sesgos de autoselección, ya que la participación dependió de la disposición voluntaria de los docentes. A pesar de ello, los datos obtenidos permiten un análisis descriptivo y contextualizado del bienestar docente en el caso de estudio.

La adaptación de los instrumentos aplicados consistió, en primer lugar, en la selección de ítems específicos vinculados directamente con las variables de interés: factores propios de la actividad docente, carga de trabajo, agotamiento emocional, realización personal, despersonalización y bienestar subjetivo. No se aplicaron los instrumentos en su versión completa, con el fin de enfocar la información relevante y reducir la extensión de los cuestionarios.

En segundo lugar, se realizó una reducción del número total de reactivos con el propósito de facilitar la participación de los docentes, minimizar la fatiga durante la respuesta y favorecer la obtención de

información más precisa, considerando la alta rotación del personal docente y la limitada antigüedad de algunos participantes en la institución.

Finalmente, la adaptación tuvo un carácter contextual, ajustando el contenido de los reactivos al entorno específico de una escuela privada, sin modificar el sentido conceptual de los ítems originales. Debido a estas adaptaciones, los resultados obtenidos no deben interpretarse como mediciones estandarizadas ni diagnósticas, sino como indicadores descriptivos que permiten identificar tendencias y patrones relacionados con el bienestar docente y los factores de riesgo psicosocial en el estudio de caso analizado. Para ello, se emplearon instrumentos estandarizados adaptados: Maslach Burnout Inventory (MBI-ES), Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-8): Cuestionario adaptado de la NOM-035: enfocado únicamente en la categoría “Factores propios de la actividad”.

Este enfoque metodológico se seleccionó considerando las características de la población participante y los objetivos de la investigación, los cuales no buscan establecer relaciones causales ni realizar inferencias estadísticas, sino describir y comprender las percepciones de los docentes en su entorno laboral. Es por lo que el objetivo de describir la relación de los factores de riesgo psicosociales con la actividad docente no es generalizar los resultados a otros contextos educativos, sino comprender y describir cómo se manifiestan el bienestar docente y los factores de riesgo psicosocial asociados a la carga de trabajo en un entorno institucional específico.

La técnica empleada para la recolección de información fue mediante la aplicación de cuestionarios estructurados adaptados al contexto docente. Cuestionario online: Se diseñó un cuestionario mixto y se compartió para que los participantes compartieran sus respuestas por “Formularios de Google”. Esto favorece que puedan contestar cuando puedan hacerlo, estableciendo un límite de tiempo (tres días) sin necesidad de que estén frente a frente con el investigador.

Instrumentos

Los instrumentos de recolección estuvieron conformados por tres cuestionarios adaptados:

Maslach Burnout Inventory (MBI-ES): Se seleccionaron reactivos correspondientes a las dimensiones de agotamiento emocional, realización

personal y despersonalización, con el fin de valorar el grado de desgaste laboral de los docentes.

Para esta sección se consideraron nueve ítems que son los siguientes:

- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo como docente.
- Me resulta difícil trabajar con intensidad todo el día.
- Me siento satisfecho/a con los logros obtenidos en mi trabajo.
- Creo que estoy haciendo cosas que valen la pena como docente.
- A menudo siento que me distancio de mis estudiantes o compañeros de trabajo.
- Raramente siento empatía por los problemas de mis colegas o estudiantes.

Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-8): Se aplicaron ítems enfocados en medir presencia de emociones positivas, satisfacción laboral y percepción de tranquilidad en el trabajo, como indicadores del bienestar subjetivo. Para esta sección se consideraron seis ítems, los cuales son los siguientes:

- Estoy satisfecho/a con mi desempeño como docente.
- En general, las condiciones en mi centro de trabajo son como deseo.
- Mi labor como docente tiene el sentido y propósito que busco.
- Me siento optimista sobre mi desarrollo profesional en esta institución.
- A menudo experimento emociones positivas (como entusiasmo o motivación) durante mi jornada laboral.
- Me siento tranquilo/a y en paz con las responsabilidades que tengo como docente.
- Por último una pregunta abierta para que los participantes pudieran expresar desde su experiencia:
- ¿Qué factores considera que más afectan su bienestar en el trabajo como docente y qué cambios propondría para mejorarlo?

Cuestionario adaptado de la NOM-035-STPS-2018: Se incluyeron únicamente los reactivos correspondientes al dominio “Factores propios de la actividad”, que abarca aspectos de carga de trabajo, ritmos de trabajo acelerado, carga mental y cargas emocionales, dado que estos son los que se relacionan más directamente con el objeto de estudio. Se utilizaron nueve ítems:

- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno
- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo
- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar
- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado
- Mi trabajo exige que esté muy concentrado
- Mi trabajo requiere que memorice mucha información
- Atiendo clientes o usuarios muy enojados
- Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas
- Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

Cada cuestionario utilizó una escala de Likert de 0 a 4 puntos (0 = totalmente en desacuerdo y 4 = totalmente de acuerdo). Esta permite a los docentes calificar en una escala definida su percepción, lo que ayudará a la identificación de situaciones positivas o negativas según su estado individual. Esto facilitó la cuantificación de las percepciones docentes y permitió su posterior análisis descriptivo.

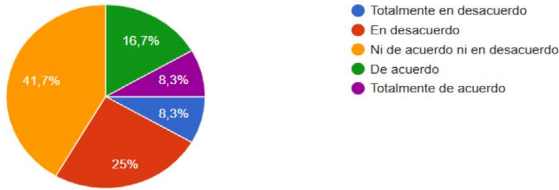
La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera voluntaria y se registró en la base creada por el formulario de Google, entre los días del 22 al 27 de enero del 2025. Posteriormente, las respuestas fueron capturadas en hojas de cálculo para organizar los datos y proceder al análisis. La aplicación del formulario generó los gráficos conforme a la frecuencia en que contestan a las respuestas del cuestionario.

Resultados

Grafico 1.

Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno

12 respuestas



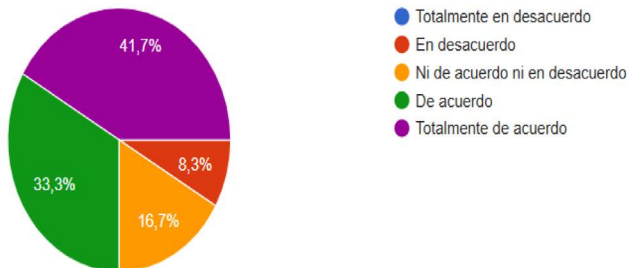
Fuente: Elaboración propia, 2025.

En relación con la extensión del tiempo de trabajo, los resultados muestran que el 24,3 % de los docentes manifestó que debe quedarse tiempo adicional debido a la cantidad de trabajo, mientras que un 41,7 % adoptó una postura neutral y un 8,3 % expresó estar en desacuerdo. Esta distribución sugiere que, si bien no todos los docentes perciben la necesidad de prolongar su jornada laboral, existe un grupo significativo que sí experimenta una sobrecarga temporal, lo que permite identificar un nivel de riesgo bajo a moderado en este aspecto, dependiendo de la situación y el periodo del ciclo escolar.

Gráfico 2.

Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo

12 respuestas



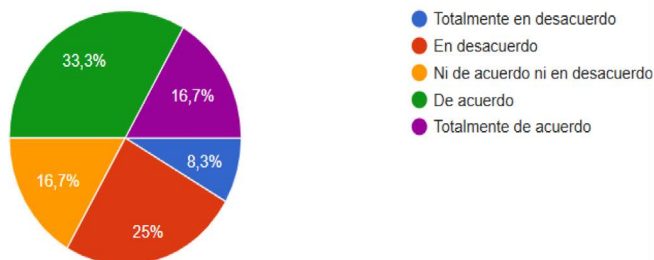
Fuente: Elaboración propia, 2025.

Respecto a la atención de múltiples asuntos de manera simultánea, los resultados son más convincentes. El 75 % de los docentes (41,7 % totalmente de acuerdo y 33,3 % de acuerdo) percibe que su trabajo les exige atender varios asuntos al mismo tiempo. Este hallazgo indica una alta demanda cognitiva, característica de la labor docente, y permite identificar un nivel de riesgo moderado, ya que la multitarea constante incrementa la carga mental y puede favorecer el desgaste emocional cuando se mantiene de forma prolongada.

Gráfico 3.

Por la cantidad de trabajo que tengo que trabajar sin parar

12 respuestas



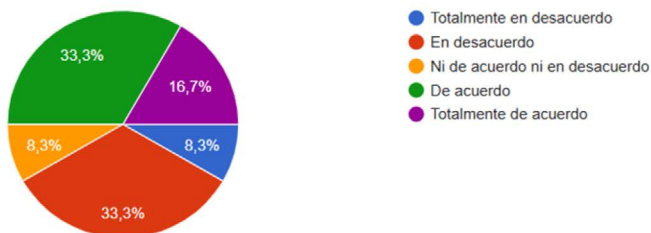
Fuente: Elaboración propia, 2025.

En cuanto a la percepción de trabajar sin pausas, el 50 % de los docentes señaló que la cantidad de trabajo los obliga a laborar de manera continua, sin descansos, mientras que un 33,3 % indicó no percibir esta presión. Este resultado evidencia una división en la experiencia laboral, aunque la mitad de los docentes presenta una percepción clara de presión constante, lo que sugiere un riesgo moderado asociado a la carga de trabajo y a la organización del tiempo laboral.

Gráfico 4.

Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado

12 respuestas



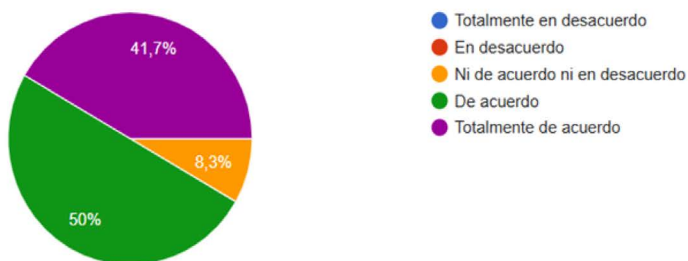
Fuente: Elaboración propia. 2025.

El análisis del ritmo de trabajo muestra percepciones contrastantes. Un 50 % de los docentes considera que debe trabajar a un ritmo acelerado (33,3 % de acuerdo y 16,7 % totalmente de acuerdo), mientras que un 41,6 % se manifiesta en desacuerdo. Esta división indica que el ritmo de trabajo acelerado no se experimenta de manera uniforme, aunque existe una ligera mayoría que lo percibe como una exigencia constante, lo que permite clasificar este factor como de riesgo moderado.

Gráfico 5.

Mi trabajo exige que esté muy concentrado

12 respuestas



Fuente: Elaboración propia. 2025.

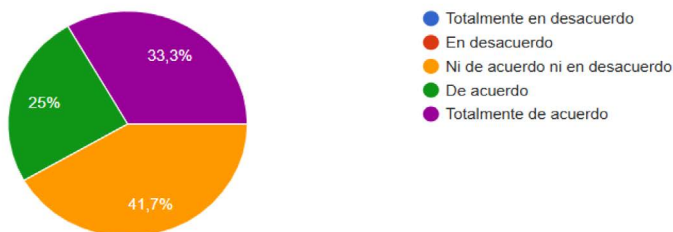
En contraste, la exigencia de concentración muestra una percepción ampliamente compartida, ya que el 91,7 % de los docentes se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su trabajo requiere altos

niveles de atención sostenida. Este resultado evidencia una demanda de concentración elevada, característica de la actividad docente, asociada a la atención simultánea de tareas, alumnos y procesos pedagógicos, lo que corresponde a un riesgo psicosocial alto si se mantiene de forma prolongada.

Gráfico 6.

Mi trabajo requiere que memorice mucha información

12 respuestas



Fuente: Elaboración propia. 2025.

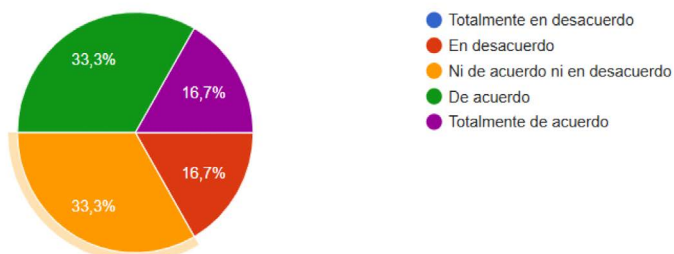
La percepción acerca de la necesidad de retener datos presenta una variedad más diversa. Si bien el 58,3 % de los docentes reconoce que su trabajo requiere memorizar mucha información, un 41,7 % adopta una postura neutral, lo que sugiere que esta exigencia no se experimenta de manera uniforme entre los participantes.

No obstante, la ausencia total de respuestas en desacuerdo indica que la demanda de memoria está presente en mayor o menor medida, lo que permite identificar una carga cognitiva moderada, conforme al dominio de factores propios de la actividad de la NOM-035-STPS-2018.

Gráfico 7.

Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

12 respuestas



Fuente: Elaboración propia. 2025.

En relación con la necesidad de demostrar sentimientos distintos a los propios, los resultados muestran una distribución más equilibrada. La mitad de los docentes (50 %) reconoce que su trabajo implica regular o modificar la expresión emocional, mientras que un 33,3 % adopta una postura neutral y un 16,7 % no identifica esta exigencia.

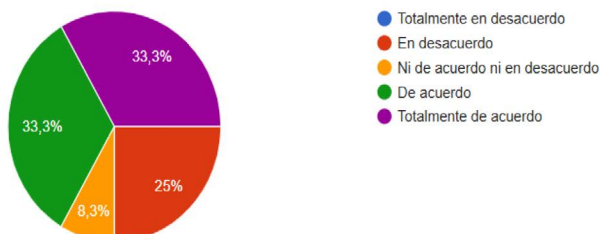
Esta variabilidad sugiere que la regulación emocional no se experimenta de manera uniforme entre los docentes, aunque está presente en una parte importante del grupo. De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, esta condición corresponde a un riesgo psicosocial de nivel bajo a moderado, asociado a la demanda emocional del trabajo docente.

De manera integrada, los resultados correspondientes a los factores propios de la actividad docente permiten identificar la presencia de riesgos psicosociales predominantemente de nivel moderado, asociados principalmente a la carga mental, la atención simultánea de múltiples tareas y las demandas emocionales propias de la labor educativa. Si bien algunos indicadores muestran variabilidad en la percepción de los docentes, se observa un consenso relevante en torno a la exigencia de altos niveles de concentración, lo que permite reconocer una demanda cognitiva elevada, con potencial de ubicarse en un riesgo moderado a alto cuando estas condiciones se mantienen de forma constante.

Gráfico 8.

Estoy satisfecho/a con mi desempeño como docente.

12 respuestas



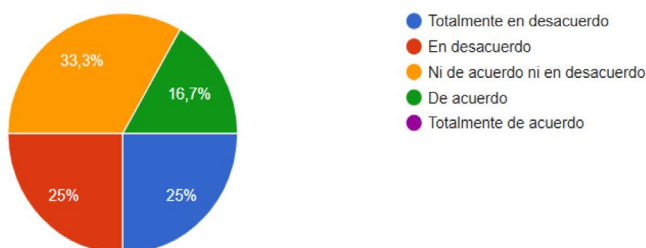
Fuente: Elaboración propia (2025).

Los resultados muestran que el 66,6 % de los docentes se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo con estar satisfecho con su desempeño como docente, lo que refleja una valoración positiva de sus competencias profesionales y de su labor educativa. No obstante, el 25 % manifiesta desacuerdo y un 8,3 % adopta una postura neutral, lo que indica que esta percepción no es homogénea entre los participantes.

Gráfico 9.

En general, las condiciones en mi centro de trabajo son como deseo.

12 respuestas



Fuente: Elaboración propia, 2025.

En este ítem se observa una percepción mayoritariamente desfavorable respecto a las condiciones laborales del centro de trabajo. El 50 % de los docentes se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo,

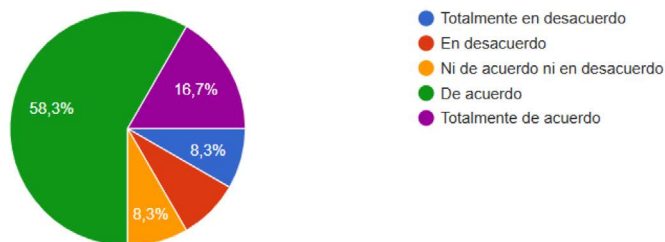
mientras que el 33,3 % mantiene una postura neutral y solo el 16,7 % expresa acuerdo. La ausencia de respuestas de “totalmente de acuerdo” refuerza la percepción de insatisfacción.

De acuerdo con los criterios cualitativos establecidos y con la NOM-035-STPS-2018, este patrón permite identificar un riesgo psicosocial de nivel moderado a alto, asociado al entorno organizacional y a la discrepancia entre las expectativas del profesorado y las condiciones laborales percibidas.

Gráfico 10.

Mi labor como docente tiene el sentido y propósito que busco.

12 respuestas



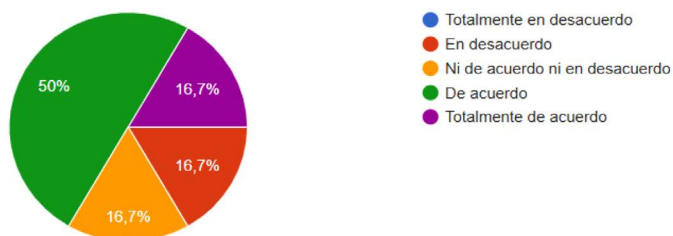
Fuente: Elaboración propia (2025).

Los resultados muestran que el 75 % de los docentes está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su labor tiene el sentido y propósito que busca, lo que evidencia una fuerte identificación vocacional con el trabajo docente. Mientras que un 16,6 % manifiesta desacuerdo y un 8,3 % adopta una postura neutral, lo que indica que, aunque no es una percepción completamente generalizada, predomina ampliamente la valoración positiva. Este resultado permite identificar un nivel de riesgo bajo, ya que el sentido y propósito del trabajo actúan como un factor protector del bienestar docente.

Grafico 11.

A menudo experimento emociones positivas (como entusiasmo o motivación) durante mi jornada laboral.

12 respuestas



Fuente: *Elaboración propia (2025).*

Los resultados muestran que el 66,7 % de los docentes experimenta emociones positivas durante su jornada laboral. Sin embargo, un 16,7 % adopta una postura neutral y otro 16,7 % se manifiesta en desacuerdo. Esta distribución indica que, si bien predominan las emociones positivas asociadas al trabajo docente, no todos los docentes mantienen este estado de forma constante. De acuerdo con los criterios cualitativos establecidos, este resultado permite identificar un nivel de riesgo bajo a moderado, ya que existen factores protectores relacionados con la motivación y el entusiasmo, pero también indicios de variabilidad emocional que podrían verse afectados por las demandas laborales.

Discusión

En relación con los factores propios de la actividad docente, los resultados evidencian la presencia de riesgos psicosociales de nivel moderado, especialmente asociados a la carga mental, la atención simultánea de múltiples tareas y las demandas emocionales. Estos hallazgos son consistentes con lo señalado por Orozco et al. (2020), quienes identifican que las jornadas extensas, la interferencia trabajo-familia y la sobrecarga laboral constituyen factores de riesgo relevantes que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores en contextos institucionales. Asimismo, Charria et al. (2022) señalan que estas demandas laborales se asocian

con consecuencias indirectas como el agotamiento y la somatización, lo cual coincide con la percepción de exigencia constante reportada por los docentes en este estudio.

Por otra parte, la evaluación de la satisfacción laboral revela una contradicción significativa: los docentes manifiestan un alto sentido de compromiso y satisfacción con la labor docente, pero expresan insatisfacción respecto a ciertas condiciones laborales. Este hallazgo coincide con lo planteado por Treviño y López (2022), quienes señalan que el bienestar docente puede mantenerse a partir de la vocación profesional, aun cuando existan deficiencias en el apoyo organizacional, el reconocimiento y la gestión de las cargas laborales.

De igual forma, Taylor et al. (2024) destacan que el bienestar docente está influido por el “ecosistema institucional” de cada escuela, donde algunos factores organizacionales pueden tener mayor peso que otros, lo cual ayuda a explicar las diferencias en la percepción del bienestar dentro de un mismo contexto educativo.

La coincidencia de altos niveles de realización profesional con indicadores de carga laboral y desgaste emocional moderados se conecta con el modelo propuesto por Maslach y Jackson (1981), quienes señalan que el agotamiento emocional puede desarrollarse incluso en profesionales altamente comprometidos con su trabajo, cuando las exigencias laborales se mantienen por encima de los recursos con los que se cuenta.

Conclusiones

Los resultados sugieren que el bienestar docente en el colegio estudiado se sostiene principalmente en factores personales, mientras que los factores organizacionales representan un área de vulnerabilidad.

La NOM-035-STPS-2018, vista desde la perspectiva regulatoria, ofrece un marco útil para comprender los resultados, ya que establece que la exposición prolongada a factores como la carga de trabajo, las demandas emocionales y la falta de control puede incrementar el riesgo psicosocial si no se implementan acciones preventivas. En este estudio, la identificación de riesgos moderados sugiere la necesidad de atención temprana, aun cuando no se observe un nivel de afectación alto.

En conjunto, los resultados confirman que el bienestar docente no es un estado estático, sino un equilibrio dinámico entre la satisfacción derivada del sentido de propósito profesional y las exigencias del entorno laboral. Este equilibrio, tal como señalan UNESCO (2015) y Taylor et al. (2024), es fundamental para garantizar la calidad educativa y la permanencia del profesorado en las instituciones.

Por ende, las conclusiones evidencian una tensión constante entre la vocación docente y las exigencias laborales, lo que subraya la importancia de atender el bienestar docente desde una perspectiva preventiva, integral y contextualizada, en congruencia con los lineamientos establecidos por la NOM-035-STPS-2018. Los hallazgos de este estudio de caso aportan evidencia contextualizada que refuerza la importancia de promover entornos organizacionales favorables como estrategia central para el fortalecimiento del bienestar docente.

Perspectivas futuras

Para enriquecer los datos cuantitativos y mejorar la comprensión de los descubrimientos, se añadió una pregunta abierta destinada a revelar cómo los profesores perciben los aspectos que impactan su bienestar laboral y las acciones que podrían implementarse para su mejora. Las respuestas obtenidas permiten plantear una exploración más profunda de los resultados previamente estudiados, ofreciendo información contextual que facilita la comprensión del contexto institucional que afecta el bienestar docente para una futura investigación. Este aporte cualitativo se considera especialmente importante para el desarrollo de sugerencias que respondan a las necesidades planteadas por los propios docentes.

De manera general, las respuestas de los docentes evidencian insatisfacción con aspectos organizacionales e institucionales. Las siguientes recomendaciones se derivan de los resultados cuantitativos del estudio y del análisis de la pregunta abierta aplicada a los docentes, las cuales permiten identificar necesidades concretas del contexto institucional.

Referencias bibliográficas

- Beckett, E., von Schultzendorff, A., y Zubiri, F. (2015). Diseño e implementación de una intervención educativa para elevar el bienestar docente basado en las evidencias de la psicología positiva y las neurociencias. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana (PEL)*, 52(2), 151-171.
- Bermejo Toro, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor.
- Charria Ortiz, V.H., Romero-Caraballo, M.P., y Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Cornejo Chávez, R., y Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80.
- Esteve, J. M. (2005). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro.
- Lozano L. P. 2023. México: alarmantes cifras de estrés laboral. UNAM Gobar revista. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Definición de trabajo. <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1#:~:text=Conjunto%20de%20actividades%20humanas%2C%20remuneradas,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.>
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., y Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias sociales*, 26(1), 25-30.
- Pineda, A. W. F., Talepcio, J. D., y Rodríguez, C. L. A. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista ciencia y tecnología*, 17(3), 25-33.
- Rodríguez, L., Oramas, A., y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16.

- Segura B, M. (2005) “Competencias personales docentes”. *Revista Ciencias de la Educación*. Universidad de Carabobo. 2 (26), 171-190.
- Taylor, L., Zhou, W., Boyle, L., Funk, S., y De Neve, J-E. (2024). Well-being for Schoolteachers (Report No. 2). International Baccalaureate Organization
- Treviño-Reyes, R. y López Pérez, J. F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*, 67(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- UNESCO. (2015). *Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. París: UNESCO

