



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257



ARTÍCULO DE
Revisión

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Psychosocial Risk Factors in Teaching and Administrative Staff: A Systematic Review of Main Approaches and Trends

Elizabeth Echeverry Saldarriaga (Autor Corresponsal)

consultoraees@gmail.com

ORCID: 0009-0008-8579-639X

Universidad Internacional Iberoamericana - UNINI México, Campeche, México

Deysi Emilia García Rodríguez

deysi.garcia@unini.edu.mx

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Universidad Internacional Iberoamericana - UNINI México, Campeche, México

Aceptación: 2 de junio de 2025

Publicación: 30 de junio de 2025

Resumen

La irrupción de las tecnologías en el entorno laboral ha generado nuevas exigencias que afectan la salud mental y el desarrollo profesional de docentes y personal administrativo; en este contexto, el presente estudio analizó los principales factores psicosociales reportados en la literatura científica entre 1984 y 2024, con la finalidad de identificar estrategias de prevención e intervención efectivas. A través de la metodología PRISMA se identificaron 50 publicaciones en bases de datos académicas, de las cuales 8 cumplieron con los criterios de rigor metodológico. Los resultados evidencian seis riesgos recurrentes: sobrecarga laboral y presión por resultados, ambigüedad en la delimitación de roles, falta de reconocimiento institucional, limitada autonomía en la toma de decisiones y condiciones organizacionales desfavorables. Estos factores comprometen el bienestar integral de los profesionales, manifestándose en agotamiento (burnout), desmotivación crónica y alteraciones psicosomáticas. Como propuesta, se plantea un modelo de acción tripartito que articule políticas institucionales con enfoque psicosocial, servicios de acompañamiento emocional especializado y formación en competencias digitales desde una perspectiva humanista, con el objetivo de promover entornos educativos y laborales más saludables, sostenibles y centrados en el bienestar colectivo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; Docentes; Personal administrativo; Bienestar laboral; Educación

Abstract

The emergence of technologies in the workplace has introduced new demands that impact the mental health and professional development of teachers and administrative staff. In this context, the present study analyzed the main psychosocial factors reported in the scientific literature between 1984 and 2024, with the aim of identifying effective prevention and intervention strategies. Using the PRISMA methodology, 50 publications were identified in academic databases, of which 8 met methodological rigor criteria. The findings reveal six recurring risks: work overload and performance pressure, role ambiguity, lack of institutional recognition, limited decision-making autonomy, and unfavorable organizational conditions. These factors compromise the overall well-being of professionals, manifesting in burnout, chronic demotivation, and psychosomatic disorders. As a response, a tripartite action model is proposed, integrating institutional policies with a psychosocial approach, specialized emotional support services, and training in digital competencies from a humanistic perspective, with the goal of fostering healthier, more sustainable educational and work environments centered on collective well-being.

Keywords: Psychosocial Risks; Teachers; Administrative Staff; Occupational Well-Being; Education

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>





scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>



Introducción

A partir de la década de 1980, el entorno laboral ha experimentado transformaciones significativas que inciden directamente en la relación entre la persona y su trabajo. Estos cambios responden a los avances tecnológicos, la competencia a escala global, la búsqueda del desarrollo, la expansión de los mercados y la reducción del rol del Estado, lo que repercute en las oportunidades de empleo, las relaciones sociales, los tipos de formación y actualización profesional, el desarrollo de competencias, los ritmos de trabajo y la salud de los colaboradores ([Tacca & Tacca, 2019](#)).

En tal sentido, la Oficina Internacional del Trabajo, en su Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, consideró la existencia de variables psicosociales que reflejan un conjunto de percepciones y experiencias de los empleados, que pueden convertirse en factores de riesgo psicosociales en el trabajo, los cuales tienden a ser complejos y difíciles de comprender ([Comité Mixto OIT-OMS, 1984](#)).

[Mintzberg \(1993\)](#) propone un marco clave para entender el diseño organizacional, identificando cinco componentes esenciales: el núcleo operativo, la alta dirección, la línea media, la tecnoestructura y el personal de apoyo; a partir de estos, describe cinco configuraciones estructurales: la estructura simple (centrada en la alta dirección), la burocracia mecanicista (procesos estandarizados), la burocracia profesional (basada en conocimiento experto), la forma divisional (unidades autónomas) y la adhocracia (flexible e innovadora), las cuales reflejan cómo las organizaciones se adaptan a distintos entornos y necesidades operativas.

En ese sentido, las dinámicas en el ámbito laboral han estado sometidas a cambios vertiginosos, acentuándose las exigencias de los nuevos perfiles. Sin embargo, muchas veces se desdibujan los límites establecidos para la jornada laboral, aunque se establezcan en los contratos profesionales; no se refleja en la realidad de la carga de trabajo excesiva y abrumadora del trabajador ([Weinberg et al., 2015](#)), lo cual ha traído consigo la prevalencia del síndrome de burnout, una preocupación ocupacional que impacta negativamente tanto la salud de los empleados como los resultados laborales en las organizaciones ([Bakker et al., 2014](#)), y puede ser descrito como un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento, cinismo y eficacia profesional reducida ([Maslach y Leiter, 1997](#)). Además, existe fuerte evidencia empírica que implica demandas laborales excesivas como un predictor importante del burnout ([Alarcon, 2011](#); [De Beer & Bianchi, 2017](#)).

Por ello, la salud mental debe entenderse como un espectro amplio que abarca desde la satisfacción y tranquilidad individual hasta el bienestar general en diversas áreas significativas de la vida, como lo familiar, interpersonal, laboral, educativo, deportivo, artístico y los proyectos personales, reflejando así una visión integral del equilibrio emocional y la plenitud del individuo ([Parra Cuartas & Otálvaro Muñoz, 2018](#)).

En ese marco, es prioritario comprender que los factores de riesgo psicosociales son condiciones presentes en el entorno laboral, vinculadas a la organización, el contenido del trabajo y las tareas, las cuales pueden afectar tanto el bienestar físico, mental o social del trabajador como su desempeño laboral. Por lo tanto, son susceptibles a daños en la salud de los trabajadores ([Porras Velásquez, 2017](#)). César Neffa (2015, citado por [Laura Henry, 2018](#)), también menciona que los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones laborales que pueden afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, generando estrés, ansiedad, burnout e incluso enfermedades crónicas, y surgen de factores como altas demandas laborales, falta de control sobre el trabajo, escaso apoyo social, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, y violencia laboral; por ello, el texto enfatiza la importancia de evaluar y prevenir estos riesgos mediante políticas organizacionales, promoción de entornos saludables y cumplimiento de normativas de seguridad laboral para proteger el bienestar de los empleados.

Los factores psicosociales incluyen los entornos laborales y extralaborales de un individuo, los niveles de presión, la carga de trabajo elevada, la estabilidad laboral y el reconocimiento ([Pérez, 2018](#); [Chiang et al., 2017](#); [Díaz, 2011](#)). Por su parte, [Kalimo et al. \(1988\)](#) reitera que los factores psicosociales en el trabajo se refieren a aquellas condiciones organizativas, sociales y ambientales que interactúan con las capacidades y necesidades de los trabajadores, influyendo en su salud física y mental; incluyen aspectos como el diseño de las tareas, la carga laboral, el ritmo de trabajo, la autonomía, las relaciones interpersonales, el apoyo social y la cultura organizacional. Cuando estos factores son desfavorables, pueden generar estrés, insatisfacción y problemas de salud, como trastornos musculoesqueléticos o enfermedades cardiovasculares, por lo que es esencial promover entornos laborales que fomenten el bienestar psicosocial mediante políticas de prevención y prácticas organizativas saludables. En consecuencia, es conveniente e indispensable identificar, examinar y controlar este tipo de riesgos, a



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez
ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga
ORCID: 0009-0008-8579-639X
<https://revista.scienceevolution.com>



fin de prevenir y reducir sus impactos asociados con la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo ([Moreno & Báez, 2010](#)).

Particularmente la docencia es una profesión muy compleja que no escapa de estas relaciones. Su amplio abanico de responsabilidades y tensiones permite identificar, en sus diversas prácticas, la satisfacción que supone contribuir con la educación, formación personal y profesional de las futuras generaciones. No obstante, cargar con el peso de estas responsabilidades y tensiones, de las exigencias personales y profesionales que ello supone, genera un impacto negativo en su salud física y mental ([Izarra-Vielma, 2019](#)).

Por consiguiente, cuando el desarrollo profesional del docente se ve obstaculizado, y el reconocimiento y su remuneración no se corresponden con sus expectativas, las tareas que desempeña ni con el logro de resultados, estos factores de riesgo psicosociales se agudizan y repercuten de forma negativa en la salud de los trabajadores y en los niveles de productividad y eficacia de la organización, así como en la disminución de la motivación, el rendimiento y la calidad; el incremento del absentismo y el abandono laboral ([Alvites, 2019](#)). Por ende, es importante señalar que tanto la calidad del proceso educativo como el desempeño y la salud integral de estos profesionales se ven afectados por esta situación ([Esteve, 1994](#)).

Cabe resaltar que, cada contexto laboral implica la presencia de factores potenciales de riesgo para la salud, los cuales se configuran en función de la actividad que se desempeña o del entorno en el que se desenvuelve el trabajador ([Tacca & Tacca, 2019](#)).

En este marco, se ha identificado la necesidad de sistematizar y comparar las tendencias, enfoques y marcos de intervención desarrollados en distintos contextos institucionales y regionales. Asimismo, es clave comprender cómo influyen las dinámicas institucionales en la exposición a riesgos como las altas exigencias psicológicas y las compensaciones inadecuadas. En este sentido, se vuelve fundamental construir una base sólida de evidencia que sustente el diseño de políticas organizacionales eficaces y sensibles al contexto ([Díaz-Patiño & Anaya-Velasco, 2023](#)).

Ante esta problemática, surge la pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales más importantes y frecuentes en el sector de la educación que afectan al personal docente y administrativo, que han sido identificados en las producciones científicas publicadas entre los años 1984 y 2024? Y, a partir de estos hallazgos, ¿qué acciones contribuirían a prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo de los docentes y administrativos del sector educativo?

En esta dirección, se planteó como objetivo identificar, en las producciones científicas publicadas entre los años 1984 y 2024, los factores de riesgos psicosociales más importantes y frecuentes en el sector de la educación que afectan al personal docente y administrativo, para proponer acciones que contribuyan a su prevención e intervención.

Así, los hallazgos de este estudio se exponen como consecuencia de la revisión de la literatura especializada y el análisis de la información, que ha permitido identificar los riesgos psicosociales en el trabajo de estos profesionales y proponer pautas generales de actuación que sirvan de base para el desarrollo de estrategias preventivas y de intervención, que mejoren la calidad de vida, las condiciones de trabajo y el desempeño del personal que ejerce cargos docentes y cumple funciones administrativas en el sector educativo.

Método

Tipo de Estudio

Este estudio, de tipo descriptivo, se basa en una revisión sistemática de la literatura científica especializada y se centra en los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, con énfasis en el sector educativo, incluyendo tanto al personal docente como al administrativo.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión

- Estudios cualitativos, cuantitativos, revisiones de literatura y metaanálisis.
- Publicaciones en español e inglés entre 1984 y 2024.
- Estudios centrados en los factores de riesgo psicosocial que afectan a docentes y/o personal administrativo en contextos educativos.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257



- Fuentes primarias (artículos científicos, tesis, informes de investigación) y secundarias (revisiones, monografías).

Criterios de exclusión

- Publicaciones que no abordaran específicamente el enfoque psicosocial o que trataran riesgos laborales en contextos no educativos.
- Fuentes no académicas (blogs, sitios web sin respaldo científico, publicaciones no revisadas por pares).
- Documentos duplicados o que no aportaran información relevante para los objetivos de la revisión.

Fuentes de Información

- Búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas (Scielo, Google Scholar, Dialnet) utilizando combinaciones de palabras clave con operadores booleanos.
- Selección sistemática de estudios publicados entre 1984 y 2024, aplicando criterios de inclusión/exclusión.
- Extracción de datos de fuentes primarias (artículos científicos, tesis) y secundarias (revisiones, monografías) para identificar factores de riesgo y estrategias de intervención.

Estrategia de búsqueda

Se emplearon como términos de búsqueda combinaciones de palabras clave con operadores booleanos: "riesgos psicosociales" AND "docentes"; "riesgos psicosociales" AND "administrativos"; "sector educativo" OR "ámbito educativo". La búsqueda se acotó a estudios en idioma español, y que abordaran explícitamente los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo.

Evaluación de la Calidad de los Estudios

La evaluación consideró como indicadores la claridad del objetivo del estudio, adecuación del diseño metodológico, definición explícita de la población y el muestreo, validez y fiabilidad en la recolección de datos, pertinencia del análisis aplicado, relevancia de los resultados obtenidos y nivel de calidad global. Cada estudio recibió una puntuación de 0 a 7, asignando un punto por cada criterio cumplido, lo que permitió clasificar a los estudios según su calidad metodológica, identificando aquellos con mayor solidez científica y pertinencia para responder a los objetivos de la revisión. Los resultados de esta evaluación se sistematizan en la Tabla 2.

Método de Síntesis

Para garantizar un proceso de revisión riguroso, transparente y sistemático, se adoptó la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), la cual proporciona directrices para documentar de manera clara y estructurada el proceso, mejorando así la calidad y reproducibilidad de la investigación científica; aunque fue diseñada originalmente para revisiones en el campo de la salud, su aplicación se ha extendido a otras disciplinas, como las ciencias sociales y la educación ([Page et al., 2021](#)).

La información se organizó en una matriz de análisis, identificando los factores de riesgo más tratados y las recomendaciones más recurrentes en la literatura, a partir de estudios publicados entre 1984 y 2024 que incluyeron investigaciones cuantitativas, cualitativas, revisiones sistemáticas y metaanálisis realizados en países como Colombia, Noruega, Finlandia, Reino Unido, Portugal, Nigeria y Camerún; se emplearon fuentes primarias (artículos científicos, tesis e informes de campo) y secundarias (monografías, revisiones de literatura y artículos de síntesis), todas de carácter académico y científico, seleccionadas bajo criterios de rigurosidad preestablecidos.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez
ORCID: 0000-0003-1339-1664

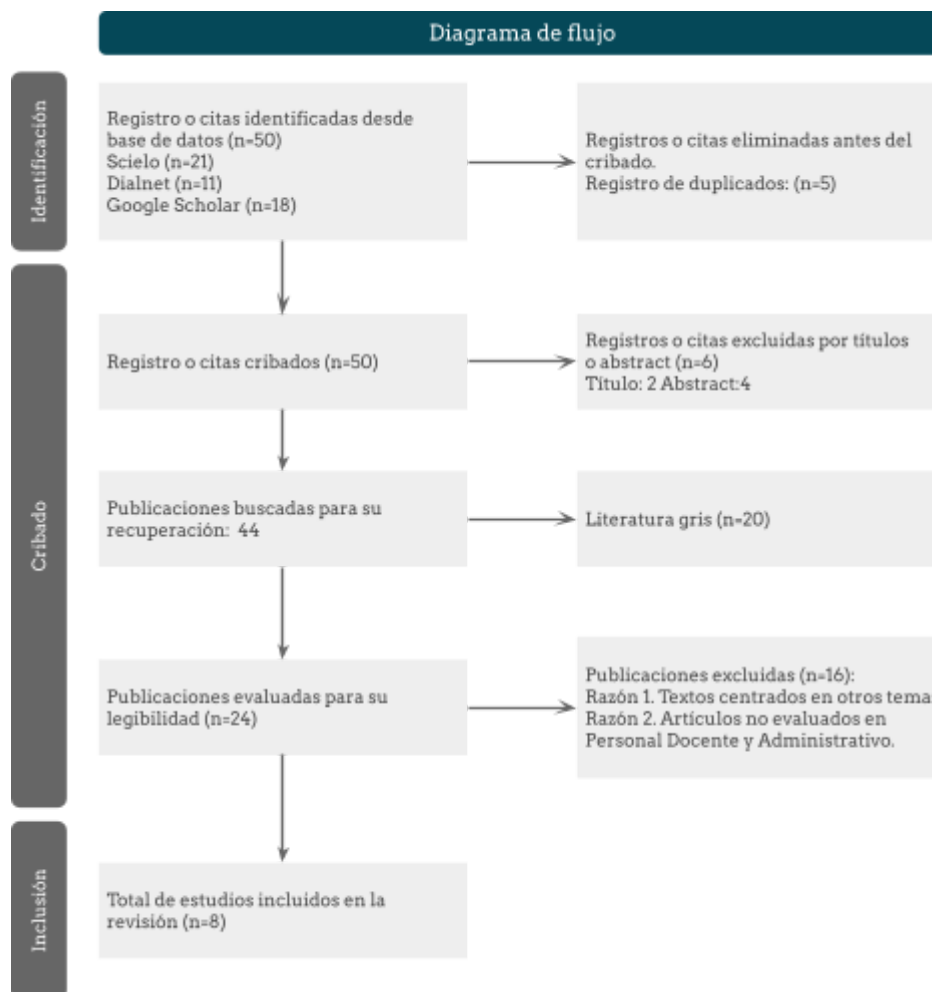
Elizabeth Echeverry Saldarriaga
ORCID: 0009-0008-8579-639X
<https://revista.scienceevolution.com>



Resultados

Figura 1

Diagrama de Flujo PRISMA



En la Figura 1 se muestra el proceso aplicado para la selección de estudios. Los resultados de esta revisión sistemática se derivan del análisis exhaustivo de 44 fuentes bibliográficas y documentales, seleccionadas según los criterios de inclusión previamente establecidos. Estas fuentes, citadas en el apartado de referencias, sirvieron de base para el desarrollo teórico, el análisis crítico y la elaboración de las conclusiones del presente trabajo.

Tabla 1

Factores de Riesgos Psicosociales más Comunes Identificados en el Personal Administrativo y Docente en Sector de la Educación

Autor/Referencia	Año	Tipo de Estudio	Población/Muestra	País	Factor de Riesgo	Hallazgo Principal	Estrategias de prevención propuestas
Kyriacou	2001	Descriptivo / Revisión	Estudios previos con docentes	Reino Unido	Ambiente de trabajo desafiante	El ambiente docente es clave para futuras investigaciones sobre estrés.	Se sugiere mejorar la preparación docente para entornos exigentes y fomentar redes de apoyo profesional.
Hakanen et al.	2006	Cuantitativo/Correlacional/Longitudinal	1147 profesores de secundaria	Finlandia	Cargas emocionales	Las cargas emocionales afectan negativamente el bienestar y aumentan el estrés.	Implementar programas de apoyo emocional continuo, capacitación en gestión emocional y técnicas de afrontamiento.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez
ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga
ORCID: 0009-0008-8579-639X
<https://revista.scienceevolution.com>



Garrick et al.	2014	Estudio cuantitativo con enfoque organizacional	Docentes de escuelas australianas	Australia	Sobrecarga laboral, presión institucional	Alta prevalencia de lesiones psicológicas por factores organizacionales adversos.	Diseñar intervenciones organizacionales para reducir cargas laborales y fomentar apoyo institucional sostenido.
Romero-Díaz et al.	2016	Estudio cuantitativo con análisis de factores	Personal administrativo o universitario	Colombia	Sobrecarga emocional, conflicto trabajo-familia	Asociación entre factores extralaborales y malestar emocional.	Crear políticas de conciliación trabajo-vida personal y programas de atención psicológica preventiva.
Kennedy	2018	Estudio observacional descriptivo	Trabajadores universitarios	Nigeria	Falta de control laboral, estrés organizacional	Escasa autonomía y estrés organizacional fueron los riesgos psicosociales más reportados.	Fortalecer el control sobre las tareas asignadas, promover la participación activa en la toma de decisiones.
Skaalvik & Skaalvik	2021	Correlacional	Docentes de primaria y secundaria	Noruega	Presión por resultados	La presión por resultados se relaciona con agotamiento y desmotivación.	Promover un enfoque centrado en procesos de enseñanza-aprendizaje más que en resultados; fomentar el apoyo emocional.
Mbog et al.	2022	Estudio transversal descriptivo	Personal de educación superior en Douala	Camerún	Ambigüedad de roles, falta de reconocimiento	Falta de políticas claras de gestión psicosocial, generando malestar y bajo desempeño.	Establecer normativas claras sobre roles y funciones; fomentar el reconocimiento del personal con incentivos institucionales.
Pimenta et al.	2023	Estudio comparativo, enfoque cuantitativo	Docentes de Portugal y Reino Unido	Portugal y Reino Unido	Sobrecarga de trabajo, presión tecnológica	Altos niveles de estrés laboral en ambos países, influenciados por el contexto digital y cultural.	Promover políticas institucionales que prioricen el bienestar docente ante la digitalización; mejorar condiciones laborales y la formación tecnológica.

En la Tabla 1 se muestran los 8 estudios identificados. Estas investigaciones abordan con mayor profundidad y claridad los factores de riesgo psicosocial más frecuentes que afectan al personal docente y administrativo en el sector educativo.

Tabla 2
Evaluación de la Calidad Metodológica de los Estudios Incluidos

Autor/ Año	Tipo de Estudio	Claridad del objetivo	Diseño apropiado	Muestreo y población bien definidos	Recolección de datos válida y fiable	Análisis adecuado	Relevancia de Resultados	Puntaje total (0-7)	Nivel de calidad
Kyriacou (2001)	Revisión/ Descriptivo	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Hakanen et al. (2006)	Longitudinal/ Cuantitativo	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Garrick et al. (2014)	Cuantitativo/ Organizacional	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Romero-Díaz et al. (2016)	Cuantitativo/ Análisis de factores	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Kennedy (2018)	Observacional/ Descriptivo	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Skaalvik & Skaalvik (2021)	Correlacional	x	x	x	x	x	x	7	Alta



Mbogo et al. (2022)	Transversal/ Descriptivo	x	x	x	x	x	x	7	Alta
Pimenta et al. (2023)	Comparativo/ Cuantitativo	x	x	x	x	x	x	7	Alta

En la Tabla 2 se describe la calidad de los estudios seleccionados, considerados con un nivel de calidad alta por haber cumplido con los siete indicadores evaluados: claridad del objetivo del estudio, adecuación del diseño metodológico, definición explícita de la población y el muestreo, validez y fiabilidad en la recolección de datos, pertinencia del análisis aplicado, relevancia de los resultados obtenidos y nivel de calidad global.

Discusión

El gobierno de México estableció la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 ([Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018](#)), sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención. Esta norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, y sus disposiciones aplican según el número de trabajadores, lo que determina su clasificación en tres niveles diferentes.

- Instituciones en las que trabajaban hasta 15 trabajadores,
- Instituciones en las que trabajaban entre 16 y 50 trabajadores,
- Instituciones en las que trabajaban más de 50 trabajadores.

Además, el análisis de los factores de riesgo psicosocial en la educación ha ido cobrando cada vez más relevancia en la literatura científica, lo que exhibe la preocupación por parte de la sociedad hacia las condiciones laborales de la plana docente y el personal administrativo.

En este contexto, [Romero-Díaz et al. \(2016\)](#) hicieron énfasis en los factores extralaborales y la necesidad de implementar políticas de conciliación laboral-familiar, flexibilidad horaria, junto a espacios de escucha activa para el personal administrativo. Estas medidas permiten disminuir tensiones acumuladas fuera del entorno laboral que repercuten negativamente en el desempeño profesional y en la salud mental de la plana docente y el personal administrativo.

El estudio de [Hakanen et al. \(2016\)](#) destaca que las job demands, comprendidas como los factores físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que necesitan un esfuerzo sostenido, están relacionadas a costos fisiológicos y psicológicos considerables para los docentes. El estudio identificó tres principales fuentes de tensión psicológica: comportamientos disruptivos de los estudiantes, sobrecarga laboral y un entorno físico de trabajo deficiente. Estas condiciones, cuando no se equilibran con recursos adecuados, generan efectos adversos sobre el bienestar docente. En particular, la falta de recursos laborales, como apoyo institucional, autonomía o posibilidades de desarrollo, incrementa significativamente los niveles de burnout, afectando negativamente el compromiso laboral. Las consecuencias de estos factores son claras: las altas demandas agotan los recursos mentales y físicos del personal, lo que puede derivar en agotamiento crónico y, eventualmente, en problemas de salud. Por último, el estudio encontró que, en Finlandia, los educadores presentan los niveles más altos de burnout en comparación con otros profesionales de servicios humanos y empleos administrativos.

Según [Romero-Díaz et al. \(2016\)](#), los factores psicosociales que identificó en Barranquilla, Colombia, son el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el cual, en contextos urbanos caracterizados por una movilidad caótica y deficiencias estructurales, incrementa el nivel de estrés en los trabajadores. A ello se suma la situación económica de su grupo familiar, que representa un impedimento para realizar su labor con satisfacción, dado que los ingresos insuficientes y la presión por cubrir gastos fijos, como hipotecas o servicios, tienden a correlacionarse con mayores niveles de estrés y depresión. Asimismo, las características de la vivienda y su entorno, incluyendo la precariedad habitacional, la inseguridad en los barrios y los conflictos con arrendadores o vecinos, son un factor de riesgo para la depresión, lo cual evidencia la influencia del entorno residencial en la salud mental de este grupo ocupacional. También estos factores están íntimamente asociados a la intensidad de las exigencias laborales y al contexto sociocultural. Las mujeres, en particular, enfrentan una doble jornada laboral al asumir simultáneamente tareas domésticas y responsabilidades profesionales, situación que genera niveles elevados de fatiga laboral y estrés. Por otro lado, el aislamiento social entre trabajadores solteros también representa un riesgo, dado que tienden a convertir el trabajo en un medio de sociabilidad, lo



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>



que podría traducirse en una implicación excesiva y en una mayor propensión a desarrollar síndrome de burnout. Tanto el personal docente como el administrativo comparten una tendencia de exposición a riesgos psicosociales elevados, los cuales se manifiestan, entre otros, en el contenido del trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, la carga laboral, los horarios irregulares, la violencia profesional y la inseguridad laboral. Estos factores configuran un entorno altamente demandante que incide en la estabilidad emocional y física de quienes trabajan en el ámbito universitario.

Para [Skaalvik y Skaalvik \(2021\)](#), en el contexto educativo, el agotamiento emocional constituye una dimensión central del burnout docente y se ve influido por diversos factores estructurales y relacionales, como la falta de autonomía, los conflictos interpersonales y la ausencia de apoyo directivo; especialmente, en entornos donde predomina una estructura de metas de rendimiento, la alta competencia y los resultados estandarizados, puesto que dicha orientación institucional se asocia con un menor sentido de pertenencia y un aumento del agotamiento emocional. Por el contrario, las metas de dominio, enfocadas en el progreso individual y en la creación de un ambiente de aprendizaje seguro, muestran una relación inversa con el agotamiento emocional, dado que beneficia el cumplimiento de valores y el bienestar psicosocial del profesorado. Es así que, la incompatibilidad entre los valores personales del docente y los valores predominantes en la escuela genera conflicto entre la vida personal y laboral, generando sentimientos de no pertenencia, estrés cognitivo y disminución de la satisfacción laboral. Esta última, es relevante para la estabilidad profesional. En el artículo, esta variable mostró correlaciones negativas significativas tanto con el agotamiento emocional (-.55) como con la intención de abandonar la docencia (-.64), siendo este último uno de los principales indicadores de desgaste profesional; baja satisfacción laboral (.64), el agotamiento emocional (.44) y la disonancia de valores, siendo la primera el predictor más fuerte ($\beta = -.75$).

En una comparativa de estudios, uno de los aportes destacados al respecto es el estudio realizado por [Kyriacou \(2001\)](#), donde mencionó la importancia de comprender el estrés laboral como un fenómeno multifactorial determinado por un entorno profesional desafiante y en constante cambio. En línea con ello, [Skaalvik y Skaalvik \(2011\)](#) revelaron que la presión laboral orientada a resultados es un factor determinante en el agotamiento emocional y la pérdida de motivación entre los docentes noruegos.

Por su parte, [Hakanen et al. \(2006\)](#) en su investigación longitudinal que involucró una amplia muestra de docentes finlandeses, encontraron que los factores psicosociales más frecuentes son la sobrecarga laboral y las demandas emocionales, en particular aquellas vinculadas al trato con el alumnado, la presión por alcanzar resultados y el cumplimiento de tareas administrativas, lo que demuestra que las altas exigencias emocionales afectan el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, aumentando el riesgo de agotamiento del personal docente. Además, observaron que la falta de autogestión para el docente en la toma de decisiones sobre aspectos clave en su trabajo genera impotencia, visibilizando los efectos negativos del estrés laboral.

En los últimos años, las investigaciones han implementado perspectivas comparativas e interculturales, como es el caso del estudio de [Pimenta et al. \(2023\)](#), donde analizaron los riesgos psicosociales en la plana docentes de Portugal y Reino Unido en el contexto de los desafíos de la Sociedad 5.0 o sociedad digital, demostrando que el impacto de los cambios tecnológicos, la digitalización acelerada y la necesidad de adaptación constante son elementos que incrementan los riesgos psicosociales. Esta tendencia refleja un interés por explorar cómo las transformaciones tecnológicas y los nuevos modelos sociales afectan la salud mental del personal educativo. Asimismo, investigaciones como las de [Mbog et al. \(2022\)](#) y [Kennedy \(2018\)](#), desarrolladas en Camerún y Nigeria respectivamente, muestran cómo estas problemáticas también son reconocidas en contextos africanos, donde el énfasis está puesto en la gestión institucional de los riesgos y en las condiciones estructurales del entorno de trabajo.

[Romero-Díaz et al. \(2016\)](#), en su estudio realizado en Colombia, ofrecen una perspectiva valiosa sobre los factores extralaborales, especialmente entre el personal administrativo universitario. Entre estos factores se incluyen la complejidad de gestionar la vida laboral y personal, el escaso apoyo social y la sobrecarga familiar, los cuales influyen directamente en la salud mental de los trabajadores. Esto revela una apertura hacia una visión más integral de los riesgos psicosociales en instituciones educativas.

En el contexto australiano, [Garrick et al. \(2014\)](#) enfocan su análisis en los factores organizacionales que generan daño psicológico, como la cultura institucional basada en el rendimiento, la falta de reconocimiento y el clima laboral tenso, todos ellos altamente prevalentes en las instituciones del país.



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257



De este modo, la revisión sistemática de las investigaciones abordadas muestra que los factores de riesgo psicosocial repetitivos están involucrados en contextos educativos de economías avanzadas y en vías de desarrollo.

Las estrategias de afrontamiento ante la problemática analizada surgen del fortalecimiento institucional y el desarrollo personal, con el objetivo de promover entornos laborales más saludables; una estrategia destacada es la implementación de programas de evaluación y monitoreo de riesgos psicosociales, recomendada por autores como [Kennedy \(2018\)](#) y [Mbog et al. \(2022\)](#); no obstante, en contextos con condiciones precarias, como en África, se subraya la necesidad de políticas gubernamentales específicas que fomenten una cultura preventiva en las instituciones educativas.

Por otro lado, para [Skaalvik y Skaalvik \(2011\)](#) y [Hakanen et al. \(2006\)](#) es posible la reducción de la carga laboral, priorizando la autonomía docente mediante estrategias centradas en el equilibrio demanda-control, mediante la descentralización de decisiones pedagógicas, la reestructuración de horarios, la asignación equitativa de tareas y la inclusión de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones.

Desde el ámbito organizacional, [Garrick et al. \(2014\)](#) y [Kyriacou \(2001\)](#) plantean la creación de entornos laborales más colaborativos y con mayor reconocimiento institucional, puesto que los consideran aspectos clave para mitigar el desgaste profesional y fomentar el compromiso laboral. Esto incluye mecanismos de feedback positivo, programas de mentoría, celebraciones de logros y desarrollo de redes de apoyo entre colegas.

Además, [Pimenta et al. \(2023\)](#), en su estudio, introdujeron la adaptación digital en el marco de la Sociedad 5.0, destacando la necesidad de formar al personal educativo en competencias digitales, pero desde un enfoque humanizado que considere la carga emocional que implican estas transiciones. De este modo, se propone la creación de planes de transformación digital con apoyo psicológico y técnico para reducir la ansiedad y favorecer una adopción progresiva y realista de las nuevas tecnologías.

Esta revisión sistemática demuestra que los factores de riesgo psicosocial en el ámbito educativo como la sobrecarga laboral, el conflicto trabajo-familia, la falta de reconocimiento institucional, las relaciones interpersonales tóxicas, la inseguridad laboral y las condiciones organizacionales deficientes afectan significativamente la salud mental de docentes y personal administrativo, manifestándose en agotamiento emocional, insatisfacción laboral, síntomas de estrés postraumático, alteraciones del sueño y estrategias de afrontamiento nocivas, como el consumo problemático de alcohol.

De igual manera, se identificó que la falta de recursos laborales, como la autonomía, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional, puede agravar el burnout y la desmotivación. También es importante destacar la importancia de los medios digitales y, con ello, los desafíos de la Sociedad 5.0 como nuevas fuentes de tensión emocional y cognitiva.

Por este motivo, las estrategias propuestas en este estudio se basan en la necesidad de fortalecer la cultura organizacional preventiva, implementar políticas de conciliación, mejorar la planificación institucional y promover programas de apoyo psicosocial y formación digital humanizada, con el fin de crear entornos educativos más sostenibles, inclusivos y centrados en el bienestar integral de sus trabajadores y la comunidad educativa en general.

Por otro lado, es relevante mencionar el efecto de los factores psicosociales del docente, tal como lo revela el estudio de [Rahimi y Arnold \(2024\)](#), en el contexto australiano se observó que los factores psicosociales inciden significativamente en la rotación docente: un 43.2% de los profesores encuestados en escuelas públicas australianas manifestó intención de abandonar su puesto, superando la media nacional del 39.2% en otros sectores (p. 392); las demandas laborales como carga excesiva ($r = 0.48$, $p < 0.001$) y estrés emocional ($r = 0.44$, $p < 0.001$) mostraron correlaciones moderadas con la intención de dejar el trabajo (p. 394-396), mientras que factores protectores como el reconocimiento profesional ($r = -0.55$, $p < 0.001$) y la confianza en el liderazgo ($r = -0.55$, $p < 0.001$) se asociaron con una mayor retención (p. 396-398); además, el 55.4% de los docentes con altos niveles de agotamiento (burnout) expresaron intención de abandonar, frente al 33.1% con síntomas depresivos (p. 401-402), lo que destaca la urgencia de abordar las condiciones psicosociales para reducir la rotación y preservar la salud mental docente.

También se exhorta a la comunidad científica actualizar estudios que analicen el estrés laboral y su impacto en la salud del profesorado, destacando diferencias significativas según el género y el tipo de



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>



enseñanza; tal como lo abordaron [Matud Aznar et al. \(2002\)](#), cuyos resultados revelaron que las mujeres docentes experimentan mayores niveles de estrés y problemas de salud asociados en comparación con sus colegas hombres, especialmente en el ámbito de la enseñanza primaria y secundaria. El estudio subrayó, además, que factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y las demandas emocionales del trabajo contribuyen de manera diferenciada al malestar psicológico y físico, siendo más pronunciado en las profesoras, por lo que estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar medidas específicas para abordar las desigualdades de género y mejorar las condiciones laborales en el sector educativo.

Conclusiones

En conclusión, los riesgos psicosociales afectan de manera significativa la salud integral y el desempeño del personal docente y administrativo de diversos países.

Los factores de riesgo que se identificaron en los estudios seleccionados son: sobrecarga laboral y estrés emocional, presión por el cumplimiento de logro de resultados, falta de autonomía, ambigüedad en roles dentro de la institución, conflictos interpersonales, falta de reconocimiento institucional, falta de organización entre la vida laboral y personal, adaptación forzada a los entornos digitales sin capacitación por parte de las instituciones, factores extralaborales como las condiciones económicas familiares, movilización y aislamiento social.

Asimismo se identificaron las consecuencias de los factores psicosociales en la salud y en el desempeño laboral como burnout y desmotivación, disminución de la satisfacción laboral con intenciones de abandono de la profesión, desarrollo de trastornos de salud mental como insomnio, síntomas depresivos y consumo de alcohol.

En conjunto, las estrategias preventivas propuestas en los estudios de la revisión fueron: evaluación de riesgos y monitoreo continuo, implementar políticas institucionales de flexibilidad laboral, formación en gestión emocional y afrontamiento de estrés, fomento de la participación activa y autonomía del docente, programas de mentoría, celebración de logros, capacitación tecnológica, y, en contextos de bajo nivel económico, se propuso la intervención directa del gobierno y refuerzo de políticas que respalden al trabajador.

Por último, se hace hincapié en la necesidad de un enfoque integral que implique compromiso institucional y políticas claras, generando una cultura organizacional preventiva. También, se recomienda el trabajo conjunto entre instituciones y gobiernos para optimizar la adaptabilidad de las políticas a las condiciones estructurales y socioculturales de cada región.

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés relacionados con la publicación de este artículo.

Referencias

- Alarcon G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alvites, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Bakker A. B., Demerouti E., & Sanz-Vergel A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Reviews Organization Psychologist Organization Behavioral*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 1(15), 63–73. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*. <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- De Beer L.T., & Bianchi R. (2017). A Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory: A Bayesian structural equation modeling approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2). <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000392>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>



Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*, 2(1), 80–84.
https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914

Díaz-Patiño, D.-G., & Anaya-Velasco, A. (2023). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: Revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38), 182–203.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>

Esteve, J. M. (1994). El malestar docente. *En Teacher Discomfort*. (13th ed.).

Garrick, A., Winwood, P. C., Mak, A. S., Cathcart, S., Bakker, A. B., & Lushington, K. (2014). Prevalence and Organisational Factors of Psychological Injury Among Australian School Teachers. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7, e5.
<https://doi.org/10.1017/orp.2014.5>

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Izarra-Vielma, D. A. (2019). *La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión* [Professor's responsibility: Between the functionary being and the ethic practice of the profession]. *Revista Educación*, 43(1), 1–20.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415012>

Kalimo, R., El Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf

Kennedy, N. A. (2018). Assessment of Psychosocial Hazards among Workers at the University of Port Harcourt. *Clinical Depression*, 04(03).
<https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000135>

Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35.
<https://doi.org/10.1080/00131910120033628>

Laura Henry, M. (2018). Reseña de Los riesgos psicosociales en el trabajo [Reseña de libro Los riesgos psicosociales en el trabajo por Julio César Neffa], *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(3), 1–6.
<https://www.redalyc.org/pdf/6680/668072606022.pdf>

Maslach C., & Leiter M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Matud Aznar, M., García, M., & Matud, M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 451–465.
https://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-50.pdf

Mbog, S. M., Nzekou, T. M., Adiogo, D., & Bitondo, D. (2022). Management of Psychosocial Risks in the Higher Schools of the University of Douala-Cameroon. *Open Journal of Social Sciences*, 10(12), 281–289.
<https://doi.org/10.4236/jss.2022.1012019>

Mintzberg, H. (1993). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs, NJ.

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.
https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799.
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Parra Cuartas, S., & Otálvaro Muñoz, A. F. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), 1–15.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>

Pérez, J. E. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión.].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/e0066b36-f6b0-4140-91e6-4c7b5cab2d7e>

Pimenta, A., Ramos, D., Santos, G., Rodrigues, M. A., & Doiro, M. (2023). Psychosocial Risks in Teachers from Portugal and England on the Way to Society 5.0. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(14), 6347.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20146347>



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

4.2

ABRIL - JUNIO
2025

Artículo de Revisión

246 - 257

Factores de Riesgos Psicosociales del Personal Docente y Administrativo: Una Revisión Sistemática de las Principales Tendencias en su Abordaje

Deysi Emilia García Rodríguez

ORCID: 0000-0003-1339-1664

Elizabeth Echeverry Saldarriaga

ORCID: 0009-0008-8579-639X

<https://revista.scienceevolution.com>



Porras Velásquez, N. R. (2017). *Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad y Desarrollo*, (29), 161-178.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151763>

Rahimi, M. & Arnold, B. (2024). Comprensión de la escasez de docentes en Australia: la importancia de las condiciones psicosociales de trabajo para la rotación docente. *Aust. Educ. Res.* 52, 383-409.

<https://doi.org/10.1007/s13384-024-00720-5>

Romero-Díaz, C.H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enferm. Actual*, (31). <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616.

<https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Publicación en el Diario Oficial de la Federación.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Psychosocial risk factors and perceived stress in university professors. *Journal of Educational Psychology – Propósitos y Representaciones*, 7(3), 339-354.

<https://eric.ed.gov/?id=EJ123374>

Weinberg, A., Sutherland, V., & Cooper, C. (2015). *Organizational stress management: A strategic approach*. Springer.