

Estrés Laboral y Salud Mental: Factores de Riesgo en los Docentes del TecNM campus Zacatecas Occidente

Occupational Stress and Mental Health: Risk Factors among Teachers at TecNM Zacatecas Occidente

Rodríguez-Martínez, D.M.¹; Ceseñas-Cordero, M.G.² ✉, Cuevas-Zapata, J.I.³; Ceceñas -Jacquez, M.I.⁴; Guzmán-Ayala, A.L.

Datos de Adscripción:

¹ Rodríguez Martínez, Danna Montserrat
Tecnológico Nacional de México, sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente.
rodriguezdannamontserrat@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9040-8442>

² Ceseñas Cordero, María Guadalupe
Tecnológico Nacional de México, sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente.
mgcesenas@itszo.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2863-617X>

³ Cuevas Zapata, Jessica Ivón
Tecnológico Nacional de México, sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente.
jcuevas@itszo.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0339-5170>

⁴ Ceceñas Jacquez, Marco Iván
Tecnológico Nacional de México, sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente.
miceceñas@itszo.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8545-8798>

⁵ Guzmán Ayala, Ana Laura
Tecnológico Nacional de México sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente
aguzman@itszo.edu.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6047-5786>

Resumen - El entorno laboral se ha convertido en uno de los principales escenarios donde los trabajadores experimentan altos niveles de estrés. En el ámbito educativo, resulta fundamental visibilizar los factores que contribuyen al estrés laboral y su impacto en la salud mental. Este estudio tiene como propósito analizar la relación entre el estrés laboral y la salud mental de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Zacatecas Occidente, mediante la identificación de factores influyentes y la observación de síntomas que afectan el bienestar físico y psicológico. La investigación se desarrolla con un enfoque mixto, no experimental, descriptivo-correlacional y transversal. Se aplicaron encuestas a 30 profesores y entrevistas semiestructuradas a 7 de ellos, considerando los diferentes programas académicos. Los resultados evidencian factores como la carga laboral excesiva, la presión por resultados, la falta de reconocimiento y el escaso apoyo institucional, los cuales repercuten directamente en el bienestar psicológico y físico de los docentes. En cuanto al impacto en la salud mental, se identificaron síntomas frecuentes de ansiedad, agotamiento emocional y dificultades para mantener un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral. Estas condiciones afectan la motivación y el desempeño académico, generando un círculo de desgaste que compromete la calidad educativa. El análisis pone de manifiesto la necesidad de

implementar estrategias de prevención, intervención y seguimiento que favorezcan un ambiente laboral más saludable. Asimismo, se destaca la importancia de fomentar la participación docente en la toma de decisiones, con el fin de fortalecer la calidad educativa y garantizar el bienestar integral de quienes desempeñan un papel fundamental en la formación de estudiantes.

Palabras clave: Carga laboral, Docentes, Equilibrio vida personal-laboral, Estrés laboral, Salud mental.

Abstract - The workplace has become one of the main settings where employees experience high levels of stress. In the educational field, it is essential to highlight the factors that contribute to work-related stress and its impact on mental health. This study aims to analyze the relationship between occupational stress and mental health among teachers at the Instituto Tecnológico Superior de Zacatecas Occidente, through the identification of influential factors and the observation of symptoms affecting physical and psychological well-being. The research follows a mixed-methods approach, non-experimental, descriptive-correlational, and cross-sectional in design. Surveys were conducted with 30 teachers and semi-structured interviews with 7 of them, considering different academic programs. The results reveal factors such as excessive workload, pressure to achieve results, lack of recognition, and limited institutional support, all of which directly affect the psychological and physical well-being of teachers. Regarding the impact on mental health, frequent symptoms of anxiety, emotional exhaustion, and difficulties in maintaining a proper balance between personal and professional life were identified. These conditions negatively influence motivation and academic performance, creating a cycle of strain that compromises educational quality. The analysis highlights the urgent need to implement prevention, intervention, and monitoring strategies that foster a healthier work environment. It also emphasizes the importance of encouraging teacher participation in decision-making processes, with the goal of strengthening educational quality and ensuring the integral well-being of those who play a fundamental role in student formation.

Keywords: Mental health, Occupational stress, Teachers, Work-life balance, Workload.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, la salud mental del docente se ha consolidado como uno de los principales contextos de exposición a niveles críticos de estrés, con repercusiones directas en la salud mental y el bienestar humano e integral. Como lo menciona Miranda (2025), el estrés relacionado con el trabajo se considera una de las situaciones más presentes en la vida de un profesional de la educación, mostrando diversos síntomas como malestar mental, faltas laborales y disminución del rendimiento en los lugares de trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) ha enunciado que los docentes manifiestan cierta reacción física y emocional asociada a las exigencias de las actividades académicas, laborales y personales que en ocasiones dañan de manera directa las capacidades de los empleados.

Desde eras muy antiguas, las actividades relacionadas al trabajo, ya se asociaban a enfermedades físicas, cognitivas y mentales, en épocas actuales, surgen enfermedades asociadas al estrés como la patología del siglo XXI, el cual impacta a una considerable porción de la población global. Se han hecho varios estudios en el ámbito de la educación, como lo mencionan Ortega et al. (2023) en su reseña de estudios realizados entre los años 2018 y 2023; se expone que los niveles de estrés laboral se ubican dentro de los niveles medio y medio alto en personas profesionales.

Este problema refleja una relevancia especial para las actividades relacionadas con el contacto humano, estudios desarrollados por Párraga y Escobar (2020), menciona que desde la pandemia por el cambio abrupto a virtualidad, se incrementa la ansiedad, agotamiento y desmotivación de los docentes, además, que los profesores no solo enfrentan exigencias administrativas, sino también la responsabilidad directa del proceso de enseñanza-aprendizaje, como lo menciona Vizúete y Moreira (2025), en la época moderna es un reto formar ciudadanos con pensamiento crítico, analítico y reflexivo, en un universo con un crecimiento exponencial y plural de saberes tecnológicos, donde el uso de plataformas digitales se encuentra en constante desarrollo y la utilización de internet se normaliza a un nivel preocupante.

Por otro lado, si se observa desde una perspectiva objetiva, el perfil del educador abarca a un individuo que ya posee características únicas y llega con ciertas capacidades, así como habilidades propias para generar sus procesos de formación profesional en el salón de clases, entender la dinámica de dicho entorno, elegir y estructurar los contenidos temáticos al contexto actual, promover estrategias didácticas y pedagógicas, así como diseñar una adecuada formulación de preguntas o el enriquecer las discusiones o debates controlados entre los estudiantes y fomentar el fortalecimiento de habilidades cognitivas avanzadas de los estudiantes siempre es un desafío docente (Navarrete, 2008).

Por lo anterior, según Linares (2014) es necesario contar con un acercamiento adecuado y oportuno con los aprendices, promover experiencias significativas, así como generar con los colegas y el resto de la institución donde labora un ambiente de respeto y cordialidad, sin embargo, entre docentes de la república de México, una de las fuentes de insatisfacción surge de la poca o

nula participación para tomar decisiones en la institución que se labora, así como la baja inferencia en el desarrollo curricular de las asignaturas con las que se trabaja de forma diaria, si a eso se añade la poca convivencia con docentes afines al perfil docente, se tiene una experiencia poco grata.

El contexto educativo en América Latina también revela la escasez de compromiso y entusiasmo por parte de los alumnos hacia las actividades educativas, la carencia de administración institucional para abordar los problemas existentes como la escasez de recursos básicos y la insuficiente compensación económica, todos estos factores inciden en la desmotivación relacionada con el acto de enseñar, lo que a su vez propicia la manifestación de síntomas de ansiedad, estrés dentro y fuera del aula generando como consecuencia en ocasiones la depresión (Vizúete y Moreira, 2025).

Esta situación no está ajena a lo que presentan los maestros del TecNM campus Zacatecas Occidente, por lo que la presente investigación tiene el propósito de efectuar el análisis de la relación entre el estrés laboral y la salud mental de su personal docente. El estrés docente se manifiesta como un proceso progresivo de desgaste que transforma un estado inicial de bienestar integral en una percepción sostenida de presión y tensión.

Aunado a ello, el estrés del docente surge de la interacción entre el entorno de trabajo y la respuesta individual; es decir, cada profesional llega al aula con una carga académica, emocional y mental que debe controlar previo a iniciar una sesión académica. Las estrategias de afrontamiento determinan si los efectos del estrés se mitigan o se agravan. En este proceso, la personalidad se sitúa como el eje central: los valores y actitudes propios de cada persona son los que finalmente dictan su capacidad para resistir o sucumbir ante las demandas de un entorno cada vez más dinámico y exigente (Valadez et al., 2022).

Ante esta situación, la presente investigación busca responder a las interrogantes fundamentales: ¿Qué relación existe entre los niveles de estrés laboral y los problemas de salud mental en los docentes? y ¿Cuáles son los factores laborales que influyen negativamente en su bienestar?, se desarrolla mediante un enfoque mixto y un diseño descriptivo-correlacional, este trabajo identifica factores críticos como la sobrecarga de trabajo, los plazos inflexibles y la falta de apoyo organizacional, proponiendo finalmente estrategias de intervención que favorezcan un ambiente laboral más saludable y humano.

II. PARTE TÉCNICA DEL ARTÍCULO

El desarrollo de este estudio fue posible considerando los siguientes elementos sustanciales dentro del proceso metodológico, logrando garantizar la validez y sistematicidad de la información.

2. Metodología

El enfoque de la metodología es mixto; según Hernández-Sampieri et al. (2014), estos métodos representan un conjunto de técnicas sistemáticas, empíricas y críticas de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Para el estudio, el enfoque cuantitativo permite identificar y medir los factores laborales asociados al estrés, así como su impacto en indicadores de salud mental, como lo afirma Campos (2025). El enfoque cualitativo complementa el análisis mediante la exploración de percepciones subjetivas relacionadas con las situaciones laborales y el bienestar psicológico. El enfoque cuantitativo tiene por objetivo medir los niveles de estrés laboral y salud mental de los maestros a lo largo del tiempo.

2.1 Población, muestra y justificación del muestreo

La población total (censo) estuvo constituida por 44 profesores frente a grupo adscritos a los diferentes programas académicos del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente (ITSZO), los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

- Licenciatura en Administración: 5 docentes.
- Ingeniería Industrial: 8.
- Ingeniería en Gestión Empresarial: 8.
- Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería en Informática: 8.
- Ingeniería en Agronomía: 3.
- Ingeniería en Minería: 4.
- Ciencias Básicas: 8.

Sin embargo, la muestra final efectiva quedó integrada por 30 docentes que respondieron el instrumento (68.18% de la población total). Los 14 docentes restantes no participaron debido a criterios de exclusión como licencias médicas, vacaciones o bajas temporales al momento de la recolección de los datos.

La fase cualitativa se fundamentó en una muestra no probabilística, seleccionada mediante un muestreo por conveniencia, el cual consiste en la elección de casos que son accesibles para el investigador (Battaglia, 2008).

La muestra se fijó bajo un criterio de representatividad estructural por academia, seleccionando a 7 docentes que representan a los diversos programas académicos de la institución, con el propósito de obtener una comprensión profunda del fenómeno del estrés desde la perspectiva de sus actores. El tamaño de la muestra se justifica bajo el criterio de saturación de categorías, punto en el cual los testimonios recolectados ya no aportaban información novedosa para el entendimiento de los factores estresantes del entorno laboral (Hernández-Sampieri et al. 2014).

2.2 Instrumentos y validación

Para la recolección de los datos cuantitativos se diseñó un cuestionario estructurado en escala de Likert (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). El cuestionario está dividido en 3 categorías:

1. Carga laboral: los cuestionamientos tienen que ver con las tareas asignadas a los profesores, ambiente laboral, apoyo o no de los jefes directos, exigencias que superan las capacidades o recursos disponibles con los que cuenta el profesor.

2. Bienestar y desempeño personal: en esta parte se cuestiona si el docente se siente presionado en el trabajo, si el estrés le afecta en su descanso y si le falta motivación o energía para comenzar sus actividades laborales.
3. Vida-trabajo: esta parte habla sobre si el maestro tiene tiempo suficiente para atender sus asuntos personales, es decir, que la carga laboral no esté interfiriendo con llevar una vida personal favorable.

El componente cualitativo se abordó mediante una guía de entrevista semiestructurada orientada a explorar las narrativas individuales sobre la jornada laboral, considerando los principales factores estresantes, el impacto que tienen en su bienestar y desempeño, cambios recientes en su motivación o estado de ánimo, las estrategias de afrontamiento, y las demandas institucionales. Esta investigación aborda la salud mental como un constructo de percepción subjetiva. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), hay una realidad interna y consiste en las creencias, suposiciones y experiencias subjetivas de los individuos, que pueden ir desde muy vagas o generales.

Al emplear un enfoque mixto, y como ya se mencionó anteriormente, se prioriza la profundidad interpretativa y la intersubjetividad, lo que permite que los docentes narren sus propias experiencias sobre los síntomas de agotamiento y estrés, desde su propia perspectiva y contexto, ya que pueden percibir de manera diferente según sus actividades laborales y entorno familiar.

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se procedió a calcular el coeficiente alfa de Cronbach, reconocido por González y Santacruz (2015) en el paquete estadístico SPSS, el cual resultó con un valor de 0.72. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), se considera aceptable y robusto para investigaciones en ciencias sociales, donde los valores superiores a 0.70 indican que las respuestas a los cuestionamientos del instrumento son coherentes y miden de manera consistente el constructo de estrés laboral.

Por otro lado, para asegurar que los ítems cualitativos y cuantitativos representen verdaderamente el constructo de estrés laboral y salud mental en el entorno docente, se procedió a establecer su validez de contenido mediante juicio de expertos, los cuales son dos doctores pertenecientes al SNII y al departamento de psicología del ITSZO. Siguiendo las recomendaciones de los expertos, se eliminaron ambigüedades y se refinaron los reactivos para asegurar su pertinencia.

Este procedimiento, sumado al valor de 0.72 en el alfa de Cronbach obtenido, otorga al instrumento el rigor metodológico necesario, mostrando que es confiable y válido en cuanto a su contenido para los fines de este estudio.

2.3 Análisis de correlación

Para dar cumplimiento al alcance correlacional del estudio y determinar el nivel de asociación entre las variables estrés laboral y salud mental, se procedió a utilizar el coeficiente de

correlación de Spearman (ρ). Esta elección se justifica bajo los criterios de Hernández-Sampieri et al. (2014) por lo siguiente:

1. Nivel de medición ordinal: Debido a que los datos se recolectaron mediante un instrumento con escala tipo Likert, la cual es considerada por diversos autores como medición de tipo ordinal, el coeficiente de Spearman es la prueba estadística apropiada para relacionar las variables.
2. Naturaleza no paramétrica: Al ser una prueba no paramétrica, el coeficiente de Spearman no requiere presupuestos acerca de la distribución poblacional, lo cual es común en estudios de comportamiento humano y percepciones subjetivas.
3. Flexibilidad en la relación entre variables: A diferencia de otras pruebas, el coeficiente de Spearman es efectivo no solo en relaciones lineales, sino también para analizar relaciones curvilíneas, permitiendo una interpretación más fiel de cómo fluctúa una variable en función de la otra sin forzar el modelo a una línea recta.

El valor del coeficiente se interpretará en un rango de -1.00 (correlación negativa perfecta) a +1.00 (correlación positiva perfecta), considerando un nivel de significancia de 0.05 como límite mínimo para la aceptación de la hipótesis de investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al analizar las respuestas de los 30 profesores encuestados, más los comentarios de 7 docentes (entrevistados al azar), se muestran patrones consistentes que permiten identificar los principales factores laborales asociados al estrés. Entre las respuestas más relevantes se observa que existen niveles moderados a altos de carga laboral, percepción de presión por la obtención de resultados, falta de reconocimiento y experiencias de agotamiento emocional, lo que provoca que los docentes carezcan de energía o motivación para iniciar sus actividades de manera positiva.

De igual manera, se identifican señales asociadas al impacto del estrés en la salud mental, como síntomas de ansiedad, tensión constante, dificultades para desconectarse del trabajo y disminución en la motivación o el desempeño laboral, además de señales visibles de problemas de salud (cardíacos, digestivos, alteración de sueño, dolores musculares, etc.), características asociadas con la falta de salud mental y cognitiva, así como alteraciones del sistema inmunológico, este dato se considera un factor interesante que es necesario profundizar.

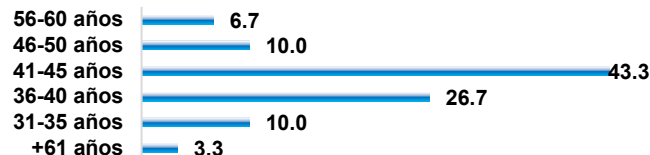
A continuación, se muestran los resultados obtenidos de cada categoría

3.1 Categoría 1. Carga laboral

De acuerdo con la NOM-035, este factor se relaciona con el volumen y la intensidad del trabajo asignado, la presión de tiempo y la capacidad del trabajador para cumplir con sus responsabilidades. Se busca identificar si las exigencias laborales sobrepasan los recursos o tiempos disponibles.

Figura 1

Edad de los docentes encuestados



En relación a la edad de los encuestados como se observa en la figura 1, se tiene que el 43.3% de los docentes oscila entre 41-45 años considerados en etapa de adultez media, con estabilidad y experiencia tanto laboral como profesional acumulada, seguido de un 26.7% que oscila en un rango de edad entre 36-40 años de edad se encuentran en la etapa de transición hacia la adultez media, consolidando experiencias profesionales y en tercera instancia con igual índice del 10% se cuenta con los docentes de entre 31-35 años y 46-50 años.

Lo anterior permite identificar que la mayor parte de los docentes encuestados cuenta con una adultez joven y de mediana edad en la institución, representando un equilibrio entre la juventud y experiencia laboral y profesional requerida para favorecer el intercambio de conocimientos entre los estudiantes de las diferentes generaciones.

Figura 2

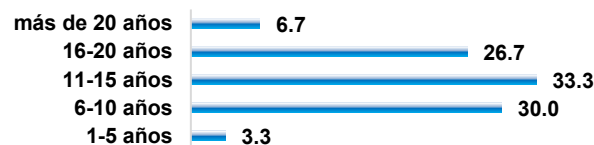
Género



Referente al género de los docentes del TecNM campus Zacatecas Occidente que fueron encuestados, se tiene que fue una mayor cantidad de personal femenino con un 56.7% en comparación con el 43.3% que fue respondido por el personal masculino, como lo muestra la figura 2.

Figura 3

Antigüedad en la institución (en años)



La antigüedad de los docentes en la institución es un factor importante, como se observa en la figura 3. Al determinar que la antigüedad laboral es diversa, se tiene que el mayor porcentaje, 33.3%, se encuentra concentrado en docentes que ya cuentan con 11 a 15 años dentro de la institución.

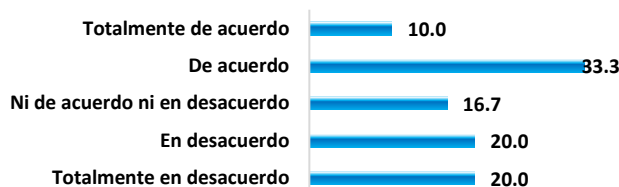
Este dato es considerado como importante, debido a que permite identificar la forma en que experimentan y perciben el estrés laboral, al sentirse más comprometidos por su experiencia en las aulas frente a los estudiantes, al contar con mayor antigüedad podrían enfrentar presiones distintas a diferencia de los docentes con menos años laborando y que posiblemente cuentan con menor sentido de pertenencia a la institución educativa.

Tabla 1
Carga académica o administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
En desacuerdo	2	6.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10.0
De acuerdo	10	33.3
Totalmente de acuerdo	13	43.3
Total	30	100.0

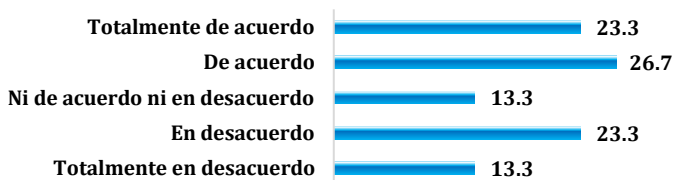
En relación a la carga académica a la que se enfrentan los docentes, es considerada mayor como se observa en la tabla 1, en donde el 43% de los encuestados señala que tienen más actividades académicas o administrativas en el horario laboral de las que realmente pueden gestionar en su tiempo disponible, considerando que además en la mayoría de los semestres les añaden actividades no contempladas en su carga académica, contribuyendo de manera considerable a una sobrecarga, esta situación a largo plazo termina por afectar de manera negativa el rendimiento físico y mental, traducido en una disminución de la calidad de vida de los docentes.

Figura 4
Participación limitada en decisiones



La participación del cuerpo docente en las decisiones referentes a su trabajo es limitada, como se puede observar en la figura 4, siendo que los docentes son considerados como el pilar fundamental en la institución, se les otorga poca participación para la toma de decisiones, excluyendo no solo las ideas que en su momento se puedan externar, sino aquellas estrategias de mejora que permitan realizar cambios en su práctica docente, así como propuestas a la rehabilitación o construcción de la infraestructura necesaria para desempeñar de una mejor forma sus propias actividades inherentes a la impartición de clases con el afán de mejorar la calidad educativa para los estudiantes.

Figura 5
Ambiente laboral



El ambiente laboral es considerado como parte medular para el desarrollo adecuado de las actividades docentes en la institución; sin embargo, este es percibido por más de la mitad de los

docentes entrevistados como tenso, como lo muestra la figura 5, lo cual se traduce en un elemento negativo de la motivación, comunicación y trabajo en equipo, impactando incluso en las relaciones entre los compañeros, desempeño académico e integración entre el personal de la propia institución educativa.

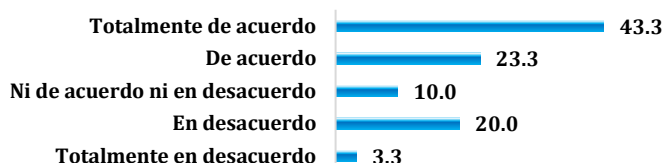
Tabla 2
Apoyo al docente

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	13.3
En desacuerdo	5	16.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26.7
De acuerdo	6	20.0
Totalmente de acuerdo	7	23.3
Total	30	100.0

El apoyo que se recibe por parte de la dirección o coordinación académica es poco, se observa en la tabla 2 no se tiene una percepción homogénea entre los encuestados, la mayoría opta por mantener una postura neutral 27%, al unificar a quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo se tiene un 43% en recibir poco apoyo, esto evidencia la falta de áreas de oportunidad y el escaso respaldo para llevar a cabo ciertas actividades que requieren recursos económicos, como la publicación de artículos o la compra de materiales para hacer investigación. En contraste, el 30% manifiesta recibir apoyos.

En este contexto, se considera que esta falta de respaldo por las autoridades educativas repercute de manera directa en la motivación, el clima laboral e incluso limita la participación de los docentes en otras actividades inherentes a su formación profesional.

Figura 6
Exigencia laboral

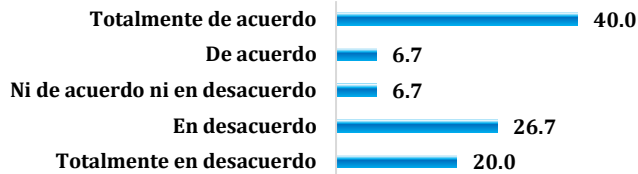


Respecto a las exigencias laborales, los docentes señalan como se observa en la figura 6 que éstas exceden los recursos o el tiempo disponible con el que cuentan para llevar a cabo las actividades de manera adecuada con un 43.3%, aunado con la falta de apoyo por parte del área administrativa, se pudiera reflejar en la sobrecarga laboral, baja motivación y desempeño profesional, esto puede convertirse en factores de riesgo psicosocial como son la carga laboral, que afecten de manera directa a los profesores en su salud mental. Este resultado refleja la necesidad de fortalecer estrategias institucionales que permitan realizar una adecuada distribución de las actividades para evitar sobrecargar a los docentes. En cuanto al bienestar y el desempeño del profesor, según la NOM-035, se ven afectados por la presión constante, la falta de concentración o el agotamiento derivado del trabajo.

Respecto a lo anterior, se tiene:

Figura 7

Presión laboral



En la figura 7, se observan opiniones diversas respecto a la presión; unificando valores, se muestra el mismo porcentaje de sentirse presionado en un 46.7%, con el estar en desacuerdo con la presión laboral. Esto surge de la distribución de la carga laboral poco equilibrada, excesivos trámites administrativos, poco tiempo para realizar las actividades asignadas, siendo estos factores condicionantes para un bajo desempeño docente y bienestar emocional. A pesar de que hay docentes que no perciben esta presión.

Tabla 3

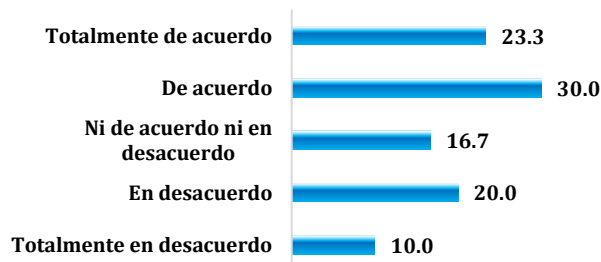
Sentido de agotamiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.7
En desacuerdo	3	10.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10.0
De acuerdo	11	36.7
Totalmente de acuerdo	11	36.7
Total	30	100.0

El 73% de los docentes encuestados mencionan que se sienten agotados al terminar su jornada laboral como se detalla en la tabla 3, esto infiere en el desgaste físico y mental, derivado de una carga laboral excesiva, poco tiempo para desempeñar las actividades, presión laboral y estrés constante, esto repercute de manera significativa en la motivación y por ende en un bajo rendimiento del docente al realizar sus actividades, en contraste con los pocos profesores que no sienten ese nivel de agotamiento.

Figura 8

Calidad de descanso



En relación a la calidad del descanso se tiene que el 53% de los docentes entrevistados responden que se ve afectado por las constantes preocupaciones laborales, como se puede apreciar en la figura 8, derivado de la poca desconexión de los pendientes

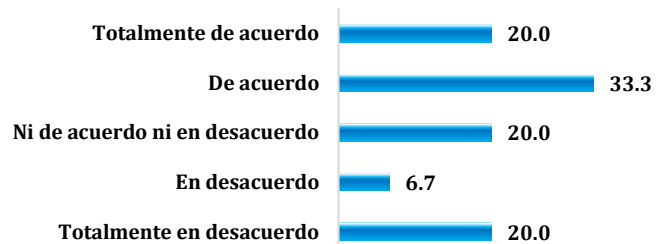
que se tienen por no tener cubiertas las actividades asignadas, un 30% menciona que su calidad de vida no es afectada por las responsabilidades.

De manera general, se tiene que la calidad del descanso derivado de las preocupaciones laborales tiene una repercusión en la motivación, aunada a un continuo bajo rendimiento físico y mental.

Si se tiene como estrategia prioritaria la implementación de la NOM-035, que valora la relevancia del equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, para prevenir riesgos psicosociales, los datos mencionados con anterioridad generan una alerta importante en la medición del equilibrio de la vida personal del docente que labora en un Instituto de Educación Superior.

Figura 9

Equilibrio vida personal-laboral



Referente al equilibrio que se tiene entre la vida personal-laboral, se observa en la figura 9 que el 53% del personal docente encuestado percibe que su trabajo interfiere con su vida personal, derivado de que el trabajo no termina en la institución, sino que se lo llevan a casa, esto ocasionado por las cargas excesivas de trabajo, baja concentración en la escuela o dificultades para mantener el equilibrio en el tiempo personal y laboral.

Tabla 4

Desconexión mental del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	33.3
En desacuerdo	4	13.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23.3
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	5	16.7
Total	30	100.0

En relación a la desconexión en el tiempo libre de los docentes, se muestra en la tabla 4 que el 47% de los docentes no pueden desconectarse mentalmente del trabajo en su tiempo libre, como ya se había mencionado en la figura anterior, llevan trabajo a casa, aunque ya están fuera de la jornada laboral, siguen haciendo trabajo pendiente, siendo el reflejo del estrés laboral por no cumplir las actividades a tiempo, aunado a la alta carga emocional en sus labores docentes.

En cuanto al análisis de Correlación estadística y para dar cumplimiento al alcance correlacional planteado en los objetivos de la investigación y determinar la relación entre las exigencias

del entorno del trabajo y la salud mental, se aplicó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman (ρ), sobre las dimensiones promediadas de los constructos de Carga laboral (promedio_1) y Afectación al bienestar/Agotamiento (promedio_2), el análisis se llevó a cabo en el paquete estadístico SPSS dando el siguiente resultado:

Tabla 5
Análisis de correlación

		Correlaciones	
Rho de Spearman	promedio_1	promedio_1	promedio_2
	Coeficiente de correlación	1	.811**
	Sig. (bilateral)	.	0
	N	30	30
	promedio_2		
	Coeficiente de correlación	.811**	1
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	30	30

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis bivariado revelaron la existencia de una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($\rho = 0.811$, $p < 0.001$, $N = 30$). El resultado obtenido permite observar que al incrementar las actividades académicas y administrativas, la presión del tiempo y el trabajo dentro del aula de clases se asocian de manera directa y proporcional, expresando síntomas de agotamiento y afectación en la calidad del descanso. Este hallazgo aporta evidencia estadística de que las exigencias laborales son un factor crítico de riesgo para el deterioro de la salud mental de los docentes en la institución.

3.2 Discusión

El análisis cuantitativo y cualitativo de esta investigación permite comprender mejor el estrés laboral en el contexto del ITSZO. El resultado estadístico más contundente fue la identificación de una correlación positiva muy fuerte superior a 0.80, lo que supera los niveles asociados reportados en las investigaciones previas como las realizadas por Vizuite y Moreira (2025) y Párraga et al. (2020), donde señalaban que la sobrecarga académica operaba como un estresor relevante, pero a niveles más bajos. Los resultados observados en la presente investigación demuestran que, a mayores exigencias institucionales, administrativas y de atención frente a grupo, se desencadena un incremento crítico en las manifestaciones de agotamiento psicológico, dificultades en el descanso y presiones físicas. Esto permite entrelazar los testimonios recabados de los 7 docentes representantes de las diferentes academias, ya que se explica el porqué de este elevado índice de correlación (0.811) en las entrevistas semiestructuradas, pues manifestaron de manera recurrente la imposibilidad de delimitar los tiempos de la jornada laboral oficial, debido a la carga administrativa emergente, lo que los obliga a llevarse el trabajo a casa, interfiriendo en su vida personal y familiar.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos muestran que el personal docente del ITSZO que participa en el estudio tiene una edad adulta joven y adultez madura, y presenta niveles significativos de estrés laboral que afectan directamente su salud mental, física y emocional. El 46.7% de las personas que responden a la investigación comentan sentirse constantemente presionadas en sus actividades diarias derivadas del poco tiempo disponible para gestionar las actividades académicas. Esta situación genera que la calidad de sus descansos ocasione un agotamiento acumulado al finalizar la jornada. Además, se observa que gran parte del personal no logra mantener un orden saludable entre su vida laboral y personal, situación que incrementa la tensión, disminuye la motivación y eleva el riesgo de deterioro de la calidad de vida personal, así como profesional.

En términos de salud, la falta de equilibrio, la sobrecarga de trabajo y la presión constante evidencian la presencia de factores de riesgo psicosocial que la institución no está identificando, previniendo ni atendiendo adecuadamente, a pesar de ser obligaciones establecidas en la NOM-035-STPS-2018. Dichos factores no solo intensifican el riesgo de estrés crónico y burnout, sino también de problemas emocionales y físicos como ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, hipertensión y otros padecimientos asociados al desgaste laboral.

Es fundamental reconocer que, dentro de cualquier institución educativa, el personal docente constituye un pilar tan importante como los estudiantes, ya que de ellos depende el desarrollo académico, la formación profesional y el acompañamiento integral del alumnado. Cuidar de los profesores no es un acto voluntario o secundario, sino una obligación institucional sustentada en la normatividad vigente.

Por lo tanto, esta evidencia confirma la necesidad urgente de que la institución implemente medidas formales de prevención, intervención y seguimiento, tales como una distribución equitativa de cargas laborales, horarios razonables, mecanismos de evaluación del riesgo psicosocial, fortalecimiento de redes de apoyo y políticas claras que promuevan el descanso, la desconexión digital y el bienestar docente. Cumplir con estos lineamientos no solo es indispensable para proteger la salud del personal, sino también para asegurar un ambiente laboral humano, sostenible y conforme a la normativa.

4.1 Recomendaciones

Medidas de control basadas en resultados de acuerdo a la NOM-035-STPS-2018

- Redistribución de cargas laborales
 - Ajustar horarios y número de grupos cuando se detecte sobrecarga o estrés significativo.
 - Diseñar un calendario que evite bloques consecutivos de más de 2 horas sin descanso.
- Atención especializada
 - Ofrecer apoyo psicológico externo o crear convenios externos con instituciones psicológicas.
 - Talleres grupales de manejo de estrés.

- Brindar seguimiento a docentes con indicadores de estrés, ansiedad o agotamiento.

• Intervención inmediata en ambientes conflictivos

Cuando haya grupos que generen desgaste emocional severo, implementar acompañamiento, tutorías, mediación o rotación temporal para proteger la salud del docente.

• Estrategias Institucionales de Activación Física

- Programas de activación física durante la jornada
- Capacitar al personal para dirigir pausas activas de 3–5 minutos en distintos turnos.
- Llevarlos a hacer yoga, estiramiento, movilidad articular, caminatas o actividad física ligera dentro del plantel una vez cada semana.

• Estrategias de cuidado de la voz

- Inclusión de metodologías donde los alumnos trabajen más en equipo, reduciendo el tiempo de voz continua del docente.
- Ofrecer talleres con especialistas en foniatría o expresión oral para enseñar técnica vocal adecuada.

• Cuidado visual

- Ajustar iluminación de salones (ni demasiado tenue ni excesivamente brillante).
- Colocar cortinas o filtros en ventanas para evitar deslumbramiento.

• Estrategias Psicosociales y Emocionales. Programa de prevención de riesgos psicosociales (alineado a NOM-035)

- Aplicar evaluaciones periódicas.
- Atender los resultados con acciones reales: redistribución de carga, apoyo emocional, seguimiento personalizado.
- Fomento del clima laboral positivo
- Actividades que fortalezcan la convivencia entre docentes.
- Programas de reconocimiento institucional.

• Estrategias de Gestión y Políticas Institucionales

- Política institucional de bienestar docente: Documento formal donde se establezcan derechos, tiempos de descanso, pausas activas y protocolos ergonómicos.
- Supervisión y cumplimiento: Un comité interno de salud laboral encargado de verificar que se respeten las pausas, la carga horaria y el uso de equipo ergonómico.

V. AGRADECIMIENTOS

Se agradece al Tecnológico Nacional de México sede Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente, por los medios proporcionados para la realización de este estudio. Asimismo a los docentes que amablemente proporcionaron la información necesaria para llevar a cabo el estudio.

VI. REFERENCIAS

- Battaglia, M. P. (2008). Convenience sampling. *Encyclopedia Of Survey Research Methods*. <https://doi.org/10.4135/9781412963947.n105>
- Campos, A. (Coord.). (2025). Entorno universitario e intención emprendedora: un enfoque cuantitativo. (1. ed.). *Academia Mexicana de Investigación y Docencia en Innovación (AMIDI)*. <https://elibro.net/es/ereader/itszo/293374?page=196>
- González, J. A., y Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(2), 62-77. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/22>
- Linares, O. L. (2014). "Influencia del estrés, ansiedad y apoyo en el trabajo sobre el nivel de satisfacción laboral, malestar físico y ausentismo en profesores". [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/74932>
- Mexicana, NOM (2018). NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial. <https://skillsinnovation.mx/wp-content/uploads/2023/07/NOM-035.pdf>
- Miranda, L. A. (2025). Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 9345-9366. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20265
- Navarrete, Z., (2008). Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13 (36), 143-171. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14003607.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Entornos laborales saludables y bienestar mental.
- Ortega, M., Hernández, Z. J., Barraza, A., Colunga, C., y Hernández, A. E. (2023). *El estrés laboral en docentes: reseña de estudios realizados entre el año 2018 y 2023*. Editorial UPD. <https://editorialupd.mx/index.php/libros/catalog/book/2>
- Párraga, K. L. y Escobar, G. R. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 4 (7), 142-155. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edespp.0067>
- Hernández-Sampieri, R., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., y Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Valadez, A., Bravo, M. C. y Vaquero, J. E. (2022). Estrés laboral. Síndrome de Burnout. *Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*: (1. ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). <https://elibro.net/es/ereader/itszo/278757>
- Vizuet, C. D., y Moreira, E. L. (2025). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los docentes Mendive. *Revista de Educación*, 23(2), e4116. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/4116>
- World Health Organization: WHO. (2025, 30 septiembre). Trastornos mentales. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

No.	Rol	Descripción <small>Nota 1: favor de eliminar los corchetes una vez colocado su nombre Nota 2: elimine el todo texto de apoyo que se proporcionó en los asteriscos de cada fila y debajo de cada nombre.</small>
1	Conceptualización	Danna Montserrat Rodríguez Martínez
2	Curación de datos	Marco Iván Ceceñas Jacquez
3	Análisis formal	María Guadalupe Ceseñas Cordero y Ana Laura Guzmán Ayala
4	Obtención de fondos	No aplica. Para esta investigación no se pidió apoyo financiero
5	Investigación	Jessica Ivón Cuevas Zapata y Danna Montserrat Rodríguez Martínez
6	Methodología	María Guadalupe Ceseñas Cordero y Ana Laura Guzmán Ayala
7	Administración del proyecto	Marco Iván Ceceñas Jacquez
8	Recursos	Jessica Ivón Cuevas Zapata
9	Software	María Guadalupe Ceseñas Cordero y Ana Laura Guzmán Ayala
10	Supervision	Marco Iván Ceceñas Jacquez.
11	Validación	Jessica Ivón Cuevas Zapata
12	Visualización	Jessica Ivón Cuevas Zapata y Ana Laura Guzmán Ayala
13	Redacción - borrador original	María Guadalupe Ceseñas Cordero y Jessica Ivón Cuevas Zapata
14	Redacción - revisión y edición	Marco Iván Ceceñas Jacquez.