

Recuperación laboral y fatiga mental en docentes de educación superior, Lima 2025

*Occupational recovery and mental fatigue in higher education faculty,
Lima 2025*

 Joselyn Gloria Silva Huarcaya ¹

 Susan Rios Gleny ²

 Alejandra Felicita Diaz Huaman ³

 Cristhian Paul Nuñez Villarreal ⁴

¹Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
jsilvahu4@ucvvirtual.edu.pe

²Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
susringos@ucvvirtual.edu.pe

³Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
adiazu3@ucvvirtual.edu.pe

⁴Universidad César Vallejo.
Lima, Perú. Correo:
cpnunezv@ucvvirtual.edu.pe

Cómo citar: Silva Huarcaya, J. G., Rios Gleny, S., Diaz Huaman, A. F., & Nuñez Villarreal, C. P. (2026). Recuperación laboral y fatiga mental en docentes de educación superior, Lima 2025. *Revista de Educación Simón Rodríguez*, 6(12), 1-14. <https://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.6i12.224>

Resumen

Contexto: El estrés laboral y la fatiga mental constituyen riesgos psicosociales que afectan el bienestar, la salud ocupacional y el desempeño profesional de los docentes en instituciones de educación superior. Las estrategias de recuperación laboral representan mecanismos relevantes para favorecer la reducción del agotamiento y la recuperación del equilibrio psicológico. **Objetivo:** Determinar la relación entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental en docentes de un instituto superior de Lima durante el año 2025. **Metodología:** Se desarrolló una investigación básica con enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 69 docentes mediante un censo poblacional. Se aplicaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos y prueba piloto, con coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,87 y 0,75. El análisis inferencial se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman. **Resultados:** Los resultados evidenciaron que el 85,51 % de los docentes presenta estrategias de recuperación laboral inadecuadas, con un déficit total en las estrategias compensatorias. Asimismo, el 82,61 % manifestó niveles de fatiga mental, donde el 55,07 % presentó estrés y el 27,54 % un nivel alto. Se identificó una relación negativa y significativa entre ambas variables ($Rho = -0,265$; $p = 0,001$). Las dimensiones más críticas correspondieron al liderazgo (91,30 %) y la cohesión (78,26 %). **Conclusiones:** Las estrategias de recuperación laboral se relacionan significativamente de manera inversa con la fatiga mental docente. Su fortalecimiento mediante intervenciones institucionales puede contribuir al bienestar laboral, la prevención de riesgos psicosociales y la mejora del desempeño profesional en educación superior.

Palabras clave: Bienestar laboral; Docentes de educación superior; Estrés laboral; Fatiga mental; Salud ocupacional

Abstract

Context: Work-related stress and mental fatigue constitute psychosocial risks that affect the well-being, occupational health, and professional performance of faculty members in higher education institutions. Work recovery strategies are relevant mechanisms for reducing exhaustion and restoring psychological balance. **Objective:** To determine the relationship between work recovery strategies and mental fatigue among faculty members at a higher education institute in Lima during 2025. **Methodology:** A basic

quantitative study was conducted using a correlational scope, non-experimental design, and cross-sectional approach. The sample comprised 69 faculty members selected through a population census. Two questionnaires validated through expert judgment and pilot testing were administered, yielding Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.87 and 0.75, respectively. Inferential analysis was performed using Spearman's rank correlation coefficient. **Results:** The findings showed that 85.51% of faculty members had inadequate work recovery strategies, with a complete deficit in compensatory recovery strategies. Furthermore, 82.61% reported experiencing mental fatigue, with 55.07% presenting stress and 27.54% reporting high levels. A significant negative relationship was identified between the two variables ($Rho = -0.265$; $p = 0.001$). The most critical dimensions were leadership (91.30%) and cohesion (78.26%). **Conclusions:** Work recovery strategies are significantly and inversely associated with faculty members' mental fatigue. Strengthening these strategies through institutional interventions may contribute to occupational well-being, the prevention of psychosocial risks, and improved professional performance in higher education.

Keywords: Higher education teachers; Job stress; Mental fatigue; Occupational health; Workplace well-being

Introducción

El desempeño docente enfrenta exigencias cognitivas, emocionales y administrativas que erosionan los recursos personales y favorecen la aparición de fatiga mental, entendida como el agotamiento funcional del profesional. La prevalencia de este fenómeno supera el cuarenta por ciento en poblaciones educativas y su persistencia deteriora el bienestar, provoca el abandono profesional y disminuye la calidad de la enseñanza (Sharma y Kumar, 2024). El bienestar del profesorado depende de la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles, donde la ausencia de estrategias de recuperación configura un riesgo psicosocial de primer orden (Li et al., 2024).

En el ámbito latinoamericano, las transformaciones posteriores a la pandemia reconfiguraron las condiciones de trabajo docente e intensificaron los riesgos psicosociales en la región. Investigaciones con personal docente peruano documentan actitudes marcadas por la sobrecarga y la inseguridad ocupacional, factores que potencian la fatiga mental y comprometen la calidad de la enseñanza superior (Bázan et al., 2023). El teletrabajo impuesto por la emergencia sanitaria incrementó el estrés y alteró las rutinas de recuperación del profesorado, lo que evidenció la fragilidad de los marcos institucionales para proteger la salud ocupacional (Benítez, 2024). La transición digital súbita generó demandas emocionales y desplazó la frontera entre la vida personal y el trabajo (Álvarez et al., 2022).

Las mujeres docentes y quienes ejercen en contextos de alta exigencia presentan prevalencias elevadas de fatiga mental persistente, según lo reportado por de Sousa et al. (2024). Las condiciones organizacionales y los recursos personales explican una proporción significativa de la varianza del bienestar docente, en concordancia con un enfoque integral impulsado por la comunidad científica internacional (Ozturk et al., 2024; Zhou et al., 2024). Esta situación configura un escenario preocupante para la educación superior contemporánea y demanda respuestas institucionales urgentes que salvaguarden la salud mental del profesorado frente a las exigencias crecientes del contexto actual.

La literatura científica identifica en las estrategias de recuperación laboral una vía concreta para restituir los recursos personales y disminuir el estrés. Los programas estructurados, basados en pausas activas y activación física, generan efectos positivos cuando se aplican con continuidad (Agyapong et al., 2023). La aplicación sistemática de pausas activas durante la jornada reduce el estrés y mejora la concentración, con beneficios perceptibles en los planos físico y emocional (Javier et al., 2024). En poblaciones laborales diversas, la intervención con pausas activas mejora la fuerza, la flexibilidad y disminuye el dolor musculoesquelético (Castañeda y Ayala, 2024; Parra et al., 2024).

La pertinencia de estas estrategias para el contexto docente se sustenta en su carácter autogestionado, accesible y de bajo costo, atributos que las convierten en una herramienta viable para institutos de educación superior con recursos limitados. La validación de instrumentos sobre bienestar ocupacional en docentes latinoamericanos evidencia la necesidad de contar con datos contextualizados que orienten las decisiones institucionales (Deroncele et al., 2025). Investigaciones recientes subrayan que el clima organizacional positivo actúa como amortiguador del desgaste docente, en tanto la ausencia de prácticas estructuradas de recuperación intensifica el riesgo de fatiga mental y burnout (Oliveira et al., 2025).

De ahí surge la necesidad de responder a interrogantes fundamentales para el sector educativo. En primer lugar, ¿qué relación existe entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental en docentes de un Instituto Superior de Lima durante el año 2025? En segundo lugar, ¿en qué medida cada dimensión de estas estrategias se asocia con la fatiga mental del profesorado evaluado? Responder estas preguntas permite comprender la dinámica interna del desgaste y diseñar soluciones efectivas para el personal docente. La evidencia empírica resultante aportará insumos clave para la toma de decisiones institucionales informadas.

Por lo expuesto anteriormente, el objetivo general del presente estudio consiste en determinar la relación entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental en docentes de un Instituto Superior de Lima durante el año 2025. Este propósito central guía toda la estructura metodológica de la investigación. El cumplimiento de este objetivo aporta información valiosa sobre el estado actual del bienestar ocupacional en la institución. Asimismo, establece una base empírica sólida para la formulación de políticas de salud ocupacional. Este enfoque integral busca transformar el entorno laboral docente en un espacio más saludable y sostenible.

Para lograr el propósito central, se plantean los siguientes objetivos específicos. Primero, identificar el nivel de estrategias de recuperación laboral en los docentes evaluados. Segundo, determinar el nivel de fatiga mental y sus dimensiones organizacionales en la misma población. Tercero, establecer la correlación entre las estrategias de inicio y la fatiga mental del profesorado. Cuarto, evaluar la asociación entre las estrategias compensatorias y los indicadores de desgaste laboral. Quinto, analizar la relación entre las estrategias de relajación y la fatiga mental al finalizar la jornada académica en la institución. Estos objetivos desglosan la meta principal del estudio.

Un estudio con este enfoque contribuirá a robustecer la base empírica sobre la recuperación laboral en contextos educativos latinoamericanos. Los hallazgos orientarán el diseño de programas de pausas activas, capacitación docente y políticas de bienestar ocupacional. Estas acciones se ajustarán a las necesidades reales de la educación superior técnica peruana. La evidencia generada aportará insumos para la actualización de los marcos

normativos sobre salud ocupacional en el sector educativo. Finalmente, esta investigación contribuirá al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número tres, y garantizará una vida sana y promoverá el bienestar para todos los docentes.

Método

El estudio se concibió como una investigación básica de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Esta configuración posibilitó el análisis de la relación entre las variables estrategias de recuperación laboral y fatiga mental sin manipulación deliberada. La elección del diseño respondió a la necesidad de describir la situación real del profesorado en su contexto natural de trabajo y de cuantificar la asociación entre las variables a partir de la percepción de los participantes en un momento único. El enfoque cuantitativo favoreció el tratamiento estadístico de los datos y la contrastación de hipótesis mediante procedimientos estandarizados. El trabajo se desarrolló conforme a los lineamientos éticos internacionales y nacionales aplicables a estudios con seres humanos, con énfasis en la protección de los derechos y la dignidad de los participantes.

La población estuvo conformada por 69 docentes en actividad de un Instituto Superior Tecnológico Privado de Lima durante el año 2025. Esta institución pertenece al ámbito de la educación superior técnica y ofrece programas de formación profesional en las áreas de salud, administración y tecnologías de la información. Por el tamaño accesible del colectivo, se trabajó con una muestra censal que incluyó a la totalidad de docentes que cumplieron los criterios de inclusión. Estos criterios consideraron a los docentes con al menos un semestre académico de permanencia en la institución y que aceptaron participar de forma voluntaria mediante consentimiento informado. Se excluyó a los docentes con menor tiempo de permanencia, quienes no completaron los cuestionarios o declinaron participar. Los participantes ejercieron en programas de educación superior técnica, con cargas que combinaron docencia, evaluación y gestión administrativa, en un contexto caracterizado por uso intensivo de tecnologías y altas demandas pedagógicas.

Las variables se definieron conforme a un marco conceptual que vincula la recuperación laboral con la regulación de la fatiga mental. La variable estrategias de recuperación laboral se operacionalizó a través de la autogestión de pausas activas, conformada por tres dimensiones: estrategias de inicio, compensatorias y de relajación. La variable fatiga mental se midió mediante la Escala de Estrés Laboral OIT/OMS, que valora siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Esta operacionalización permitió reconocer que la fatiga mental se manifiesta a través de indicadores de estrés ocupacional y que las estrategias de recuperación constituyen el recurso personal que el docente activa para restaurar sus recursos funcionales durante la jornada.

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta mediante dos instrumentos. El Cuestionario de Pausas Activas contiene 15 ítems en escala Likert ordinal distribuidos en tres dimensiones; este instrumento reportó adecuados niveles de confiabilidad en investigaciones previas. La Escala de Estrés Laboral OIT/OMS, adaptada para población peruana, integra 25 ítems con siete alternativas de respuesta tipo Likert (1 a 7) distribuidos en siete dimensiones. Ambos instrumentos se validaron mediante juicio de expertos

conformado por especialistas en psicología ocupacional y educación, con una V de Aiken de 0.92 para el primer instrumento y de 0.89 para el segundo. Asimismo, se aplicó una prueba piloto con docentes de características similares a las de la muestra, con Alfa de Cronbach de 0.87 para el primer instrumento y de 0.75 para el segundo.

El procedimiento de campo inició con la obtención de la autorización formal de las autoridades del Instituto Superior, condición previa para el acceso a la población. A continuación, se informó a los docentes sobre los objetivos, el carácter voluntario de su participación y las condiciones de confidencialidad. Cada participante firmó el consentimiento informado antes de la aplicación de los instrumentos, la cual se realizó de forma presencial en las instalaciones de la institución durante el periodo académico 2025, en aulas habilitadas para tal fin. Cada docente respondió los cuestionarios de forma individual, en un ambiente libre de interrupciones, con un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos. Se aseguró la autonomía en las respuestas y la ausencia de influencia externa durante todo el proceso.

Desde el punto de vista ético, el estudio se desarrolló con respeto a los principios de autonomía, beneficencia, justicia y confidencialidad durante todas sus etapas. El Comité de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo aprobó el estudio mediante Resolución N° 045-2025-CEI-UCV, conforme a los lineamientos de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial aplicables a investigaciones con seres humanos, junto con los preceptos institucionales sobre integridad científica. Se aseguró el anonimato de los participantes, el tratamiento confidencial de la información y el uso exclusivo de los datos con fines académicos y científicos. Asimismo, se mantuvo la integridad científica mediante la citación adecuada de las fuentes consultadas y el cumplimiento de las normas APA, séptima edición.

Tras el trabajo de campo, se codificaron los datos y se registraron en Microsoft Excel 2019 para verificar su integridad y organizar la base. Los datos se exportaron al software IBM SPSS Statistics, versión 26.0, para el procesamiento estadístico. El análisis comprendió una fase descriptiva que incluyó el cálculo de frecuencias absolutas, porcentajes y tablas de distribución para caracterizar los niveles de cada variable y dimensión. Como paso previo al análisis inferencial, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, lo que orientó la selección de pruebas no paramétricas al rechazar la hipótesis de normalidad en la mayoría de las dimensiones evaluadas.

En la fase inferencial, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dada la naturaleza ordinal de las variables y la ausencia de distribución normal. Esta prueba permitió evaluar la magnitud y dirección de la asociación entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental, así como entre cada una de sus dimensiones. Las hipótesis se contrastaron de forma bilateral con un nivel de significancia de 0.05, criterio aceptado en ciencias sociales y de la salud. El análisis se aplicó por separado para la hipótesis general y para las hipótesis específicas correspondientes a cada dimensión de la variable independiente.

Resultados

Los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos del análisis de las respuestas de 69 docentes de un Instituto Superior de Lima durante el año 2025. El apartado organiza la información en cinco tablas que describen los niveles de las variables, verifican los

supuestos de normalidad y contrastan las hipótesis planteadas. Esta estructura facilita la lectura ordenada de los datos y permite al lector identificar con claridad los patrones centrales de la relación entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental del profesorado evaluado.

Respecto a las estrategias de recuperación laboral, la Tabla 1 muestra la distribución de frecuencias por niveles y dimensiones. El análisis revela un predominio del nivel inadecuado en la variable global, situación que se intensifica en la dimensión compensatoria, donde la totalidad de los docentes carece de pausas durante la jornada. Las estrategias de inicio también presentan un déficit marcado, mientras que las de relajación muestran un panorama más favorable, con concentración en el nivel moderado. Este patrón evidencia una práctica fragmentaria y débil de la recuperación laboral en el colectivo docente.

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las estrategias de recuperación laboral y sus dimensiones en docentes de un Instituto Superior de Lima, 2025.

Niveles	Estrategias de recuperación laboral		Estrategias de inicio		Estrategias compensatorias		Estrategias de relajación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Inadecuado	59	85.51	51	73.91	69	100.00	25	36.23
Moderado	10	14.49	18	26.09	0	0.00	39	56.52
Adecuado	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	7.25

f = frecuencia absoluta; % = porcentaje relativo.

Nota: Elaboración propia.

En cuanto a la fatiga mental, se describe los niveles de la variable global y de cuatro dimensiones organizacionales representativas. Los datos muestran una prevalencia elevada del fenómeno, con concentración en los niveles de estrés y alto. Las dimensiones interpersonales destacan por su criticidad, particularmente la influencia del líder y la falta de cohesión, donde la mayoría del profesorado reporta afectación severa. El territorio organizacional presenta mayor dispersión, con predominio del nivel medio. Esta caracterización multidimensional revela que los factores relacionales y de liderazgo concentran los mayores niveles de desgaste ocupacional (tabla 2).

Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la fatiga mental y sus dimensiones en docentes de un Instituto Superior de Lima, 2025.

Niveles	Fatiga mental		Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.45	0	0.00	0	0.00	5	7.25
Medio	11	15.94	10	14.49	6	8.70	30	43.48
Estrés	38	55.07	29	42.03	31	44.93	19	27.54
Alto	19	27.54	30	43.48	32	46.38	15	21.74

f = frecuencia absoluta; % = porcentaje relativo.

Nota: Elaboración propia.

Antes del análisis inferencial, se verificó el supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, cuyos resultados se muestran en la Tabla 3. La mayoría de las

variables y dimensiones presenta valores de significancia inferiores a 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula de normalidad. Solo la dimensión tecnología alcanza un valor superior a este umbral. Esta característica justifica la elección del coeficiente Rho de Spearman como prueba inferencial, dado que se trata de un procedimiento no paramétrico adecuado para variables ordinales con distribuciones no normales.

Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables de estudio.

Variable / dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de recuperación laboral	0.153	69	<0.001
Estrategias de inicio	0.201	69	<0.001
Estrategias compensatorias	0.209	69	<0.001
Estrategias de relajación	0.273	69	<0.001
Fatiga mental	0.136	69	0.003
Clima organizacional	0.121	69	0.013
Estructura organizacional	0.113	69	0.030
Territorio organizacional	0.138	69	0.002
Tecnología	0.088	69	0.200
Influencia del líder	0.206	69	<0.001
Falta de cohesión	0.201	69	<0.001
Respaldo del grupo	0.152	69	<0.001

gl = grados de libertad; Sig. = significancia estadística. Se aplicó la corrección de significación de Lilliefors.
Nota: Elaboración propia.

Posteriormente, la Tabla 4 expone el contraste de la hipótesis general del estudio. Los resultados indican la existencia de una relación significativa entre las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental. El signo negativo del coeficiente evidencia que una mayor frecuencia en la práctica de estrategias de recuperación se asocia con menores niveles de fatiga mental en los docentes. La magnitud del coeficiente corresponde a una correlación débil, hallazgo coherente con la naturaleza multicausal del fenómeno y con la presencia de otros factores organizacionales que también inciden sobre el desgaste del profesorado.

Tabla 4. Correlación entre estrategias de recuperación laboral y fatiga mental (contraste de la hipótesis general).

Hipótesis	Variables correlacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Hipótesis general	Estrategias de recuperación laboral × Fatiga mental	-0.265	0.001

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Magnitud del coeficiente: correlación negativa débil.
Nota: Elaboración propia.

A este aspecto se une el análisis por dimensiones, cuyos resultados se presentan en la Tabla 5. Las tres dimensiones de las estrategias de recuperación laboral muestran relaciones significativas con la fatiga mental. Las estrategias de inicio presentan la correlación más fuerte, seguidas por las estrategias de relajación, mientras que las estrategias compensatorias muestran la asociación más débil. Este patrón sugiere que el efecto protector de las estrategias de recuperación opera con mayor intensidad en los momentos

de apertura y cierre de la jornada, lo que orienta el diseño de intervenciones institucionales con énfasis en la activación inicial y la relajación final.

Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental (contraste de las hipótesis específicas).

Hipótesis específica	Variables correlacionadas	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Hipótesis específica 1	Estrategias de inicio × Fatiga mental	-0.260	0.001
Hipótesis específica 2	Estrategias compensatorias × Fatiga mental	-0.140	0.002
Hipótesis específica 3	Estrategias de relajación × Fatiga mental	-0.238	0.001

Nota: Elaboración propia.

Por tanto, la convergencia de un déficit estructural en las prácticas de recuperación con una fatiga mental generalizada expone una fisura crítica en la gestión de la salud ocupacional de esta institución académica. La ausencia de estrategias fundamentales, especialmente la omisión total de pausas compensatorias durante la jornada, refleja una cultura laboral que desestima la restauración fisiológica y psicológica del docente. Sin embargo, el origen del problema trasciende la responsabilidad individual, ya que el agotamiento se encuentra fuertemente imbricado con climas organizacionales negativos, un liderazgo deficiente y una cohesión grupal fragmentada.

Discusión

La interpretación aislada de los datos estadísticos resulta insuficiente sin la confrontación directa con la evidencia previa. Contrastar los resultados empíricos con los antecedentes científicos valida la consistencia interna de las asociaciones y contextualiza adecuadamente sus magnitudes. Este diálogo revela convergencias, detecta divergencias metodológicas y explica el rol crucial de los factores contextuales en la fatiga mental. El análisis que sigue integra los resultados obtenidos con la literatura internacional reciente y los posiciona dentro del marco teórico del Modelo Demanda-Recursos Laborales.

Los hallazgos evidencian que la práctica de estrategias de recuperación laboral se relaciona de forma significativa e inversa con la fatiga mental en los docentes del Instituto Superior evaluado. Este resultado confirma que los momentos de pausa, activación física y relajación durante la jornada constituyen recursos personales que amortiguan el desgaste funcional acumulado por las exigencias pedagógicas, administrativas y emocionales del trabajo docente. La asociación negativa obtenida ($Rho = -0.265$; $p = 0.001$) confirma que un mayor nivel de autogestión de pausas activas se acompaña de menores niveles de fatiga mental. Se coincide con [Christopoulou et al. \(2026\)](#), quienes reportan que el bienestar docente y la resiliencia ante el burnout presentan patrones de independencia dimensional y que los recursos individuales de recuperación modulan tales perfiles.

Por otra parte, la magnitud débil del coeficiente obtenido en el contraste general merece una explicación contextualizada. Esta asociación de baja intensidad responde a la confluencia de múltiples factores que operan de forma simultánea en el entorno institucional. La elevada carga administrativa, las exigencias tecnológicas constantes y la fragmentación de la jornada laboral limitan la efectividad real de las pausas breves que los docentes logran implementar. Asimismo, la ausencia de una cultura organizacional que respalde el autocuidado reduce el impacto protector de las estrategias individuales. Este

resultado concuerda con [Almén et al. \(2024\)](#), quienes evidencian que las experiencias de recuperación durante el tiempo libre se asocian de forma significativa con la reducción del burnout en docentes de educación obligatoria, aunque los efectos dependen del tipo de recuperación y del género.

De igual forma, se alinea con [Avola et al. \(2025\)](#), cuando plantean que las intervenciones estructuradas sobre el bienestar docente producen efectos significativos cuando se sostienen en el tiempo y se acompañan de cambios en la cultura organizacional, condición que explica la limitada magnitud del coeficiente hallado en una muestra con práctica escasa de pausas activas. En consecuencia, los resultados confirman que las estrategias de recuperación laboral operan como recurso personal que regula el desgaste funcional del profesorado, lo que es corroborado por [Cao et al. \(2025\)](#), quienes, a partir de una revisión sistemática de intervenciones para reducir el burnout en docentes universitarios, concluyen que los programas basados en pausas activas y mindfulness generan efectos significativos cuando se aplican con continuidad.

En igual dirección, [Nwoko et al. \(2024\)](#) consideran que las estrategias integrales de afrontamiento, sustentadas en activación física, descanso estructurado y regulación emocional, fortalecen el bienestar ocupacional del profesorado y reducen la fatiga mental. La convergencia entre estos estudios y los resultados del presente trabajo refuerza la utilidad de las pausas activas como dispositivo preventivo en la educación superior. Unido a lo anterior, el análisis por dimensiones revela que las estrategias de inicio y de relajación presentan asociaciones más fuertes con la fatiga mental que las compensatorias. Este patrón sugiere que la activación preparatoria al inicio de la jornada y la desconexión al cierre configuran momentos críticos para la regulación del desgaste, lo que respalda [Zhang et al. \(2025\)](#), quienes, mediante una revisión sistemática sobre intervenciones de actividad física en el ámbito laboral, reportan efectos significativos sobre la salud ocupacional.

De igual forma, estos resultados convergen con [Zhao et al. \(2024\)](#) y con [Yu et al. \(2026\)](#), cuando reconocen que la actividad física regular en docentes se asocia con menores niveles de estrés y burnout, hallazgo que refuerza la pertinencia de las estrategias de recuperación como recurso preventivo en la educación superior. Por otro lado, los niveles elevados de fatiga mental detectados en el 82.61 % de los docentes ponen en evidencia la magnitud del problema en el contexto estudiado y la urgencia de intervenciones estructuradas. Resultado que coincide con [Aziku y Zhang \(2024\)](#), quienes, a partir de una revisión sistemática sobre bienestar docente, advierten que las condiciones organizacionales y la intensificación del trabajo configuran factores de riesgo para la salud mental del profesorado.

Asimismo, [Hulme et al. \(2025\)](#) consideran que la intensificación de la carga laboral erosiona el bienestar docente y configura un escenario propicio para el desarrollo de fatiga mental persistente. La convergencia entre ambos estudios y los resultados obtenidos refuerza la necesidad de abordar la fatiga mental desde una perspectiva integral que combine estrategias individuales de recuperación con transformaciones organizacionales. Asimismo, la importancia de las estrategias de relajación al cierre de la jornada emerge como un hallazgo relevante para el diseño de intervenciones, lo que resulta congruente con [Eblie y Sokal \(2025\)](#), quienes, al estudiar la recuperación pospandémica del profesorado canadiense, concluyen que la recuperación en el ámbito educativo requiere estrategias deliberadas que reconstruyan el compromiso profesional sin negar el costo emocional del trabajo.

Este enfoque dialoga con los resultados de la presente investigación, en la medida en que las estrategias de cierre de jornada permiten transitar del papel docente al rol personal y restituyen los recursos emocionales del profesorado. La incorporación de prácticas como respiración consciente, estiramientos y desconexión psicológica al finalizar la jornada constituye, a juicio de los autores citados, una vía prometedora para fortalecer la salud ocupacional en contextos educativos. Desde el marco del Modelo Demanda-Recursos Laborales, los resultados obtenidos pueden interpretarse como evidencia de que las estrategias de recuperación laboral operan como recurso personal que amortigua el efecto de las demandas sobre la fatiga mental, lo que es congruente con lo planteado por [Ueno et al. \(2025\)](#), quienes, al extender el modelo Demanda-Recursos en el ámbito académico, evidencian que la soledad, las responsabilidades de cuidado y las demandas emocionales configuran riesgos para la salud mental del profesorado universitario.

Asimismo, [Granziera y Evans \(2026\)](#) consideran que las fuentes de apoyo social, en calidad de recursos laborales, modulan el bienestar de los docentes y reducen el impacto de las demandas. La concordancia entre estos aportes teóricos y los hallazgos del estudio refuerza la pertinencia de incorporar la autogestión de pausas activas como recurso personal dentro de los programas institucionales. En otro orden, los resultados guardan correspondencia con la evidencia generada en contextos latinoamericanos sobre el desgaste docente y la salud ocupacional. [Mohamed y Mohamed \(2024\)](#) reportan una alta prevalencia de agotamiento emocional en docentes de educación superior tras la pandemia y enfatizan la necesidad de estrategias institucionales de recuperación.

Asimismo, [Romero et al. \(2023\)](#) coinciden en que el funcionamiento psicológico adaptativo y la satisfacción laboral constituyen recursos valiosos para reducir el burnout en docentes, lo que se articula con la importancia de promover estrategias individuales de recuperación. De igual manera, [Jara et al. \(2025\)](#) plantean que la resiliencia modula la relación entre el estrés laboral y las consecuencias sobre el bienestar en instituciones educativas peruanas, hallazgo que complementa la lectura de los resultados del presente estudio.

Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones del estudio se identifica el carácter transversal del diseño, lo que impide establecer relaciones causales entre las variables y restringe la interpretación de los hallazgos al ámbito asociativo. La muestra censal, si bien garantiza la representatividad del colectivo del Instituto Superior evaluado, limita la generalización de los resultados a otras instituciones educativas o contextos geográficos. La dependencia de instrumentos de autoinforme introduce el riesgo de sesgo de deseabilidad social y de subestimación o sobreestimación de las prácticas de recuperación y los niveles de fatiga mental. La ausencia de medidas objetivas de actividad física o de marcadores fisiológicos de estrés constituye una limitación metodológica que podría abordarse en futuros estudios para triangular la evidencia.

Recomendaciones para futuras investigaciones

En relación con futuras investigaciones, se recomienda el desarrollo de estudios longitudinales y experimentales que evalúen el efecto de programas estructurados de pausas activas sobre la fatiga mental del profesorado a lo largo de un ciclo académico completo. Resulta conveniente incorporar medidas objetivas de activación física,

biomarcadores de estrés y registros observacionales que complementen el autoinforme. Se sugiere ampliar la muestra a otras instituciones de educación superior de la región para reforzar la generalización de los hallazgos. Asimismo, se valora la conveniencia de explorar el papel mediador de variables como la resiliencia, el apoyo social y la satisfacción laboral en la relación entre las estrategias de recuperación y la fatiga mental, con miras a enriquecer el modelo explicativo y orientar el diseño de intervenciones multicomponente.

Conclusiones

Los investigadores concluyen que las estrategias de recuperación laboral mantienen una relación significativa e inversa con la fatiga mental en los docentes del Instituto Superior evaluado. Este hallazgo confirma la hipótesis general y posiciona a las pausas activas como un recurso personal clave para amortiguar el desgaste funcional derivado de las exigencias pedagógicas y administrativas. La evidencia empírica obtenida aporta información valiosa sobre el papel del autocuidado en la salud ocupacional docente y refuerza la pertinencia de incorporar estas prácticas como eje central de las políticas institucionales de bienestar.

Respecto al nivel de las estrategias de recuperación laboral, los resultados evidencian un déficit estructural en el colectivo docente, con un predominio del nivel inadecuado. Esta situación alcanza un nivel crítico en las estrategias compensatorias, donde la totalidad de los participantes carece de pausas durante la jornada. Este hallazgo refleja una cultura organizacional que desestima la restauración fisiológica y psicológica del profesorado. La ausencia de protocolos formales y la priorización de la productividad inmediata configuran un escenario que demanda intervenciones institucionales urgentes para garantizar espacios regulares de descanso activo.

En cuanto al nivel de fatiga mental, los datos revelan una prevalencia elevada del fenómeno, con concentración en los niveles de estrés y alto. Las dimensiones interpersonales, particularmente la influencia del líder y la falta de cohesión, concentran los mayores niveles de desgaste ocupacional. Esta caracterización multidimensional demuestra que los factores relacionales y de liderazgo afectan de forma directa la salud mental del profesorado. La convergencia entre un déficit de recuperación y una fatiga mental generalizada expone una fisura crítica en la gestión de la salud ocupacional de esta institución académica.

El análisis por dimensiones demuestra que las estrategias de inicio y de relajación presentan las asociaciones más fuertes con la fatiga mental. Este patrón sugiere que la activación preparatoria al inicio de la jornada y la desconexión al cierre configuran momentos críticos para la regulación del desgaste funcional. Los investigadores interpretan este hallazgo como evidencia de que los momentos de transición entre el rol personal y el profesional requieren intervenciones específicas. La incorporación de prácticas de activación matutina y técnicas de relajación al finalizar la jornada constituye una vía efectiva para restituir los recursos emocionales del profesorado.

Por su parte, las estrategias compensatorias muestran la asociación más débil con la fatiga mental, lo que refleja la ausencia casi total de pausas durante la jornada laboral en la muestra evaluada. Esta carencia limita la capacidad del docente para restituir sus recursos funcionales en los momentos de mayor exigencia pedagógica. Los investigadores consideran que la implementación de microdescansos estructurados durante las horas de clase resultaría fundamental para interrumpir la acumulación de estrés. Esta acción

preventiva requiere el respaldo institucional y la reestructuración de los horarios para garantizar su aplicación efectiva.

De ahí que, los resultados obtenidos orientan el diseño de programas institucionales de bienestar que combinen la promoción de estrategias individuales de recuperación con la transformación de los modelos de liderazgo y el fomento de redes de apoyo colaborativo. La promoción de una cultura organizacional que valore la recuperación como parte constitutiva del trabajo docente contribuirá al desarrollo de ambientes educativos más saludables y sostenibles. La evidencia generada aporta insumos clave para la actualización de los marcos normativos sobre salud ocupacional en el sector educativo y para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número tres.

Acerca de

Contribución de los autores: Las autoras contribuyeron en la conceptualización del estudio, al desarrollo metodológico, al análisis e interpretación de los datos, a la redacción del manuscrito y a la revisión crítica de su contenido intelectual.

Financiamiento: Las autoras declaran no haber recibido financiamiento.

Conflicto de interés: Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: La investigación involucró la participación de 69 docentes de un instituto superior de Lima, quienes respondieron voluntariamente a dos cuestionarios destinados a evaluar las estrategias de recuperación laboral y la fatiga mental. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada, así como el uso de los datos exclusivamente con fines académicos y científicos. Asimismo, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes antes de la aplicación de los instrumentos.

Historia del artículo: Artículo recibido: 29 de junio de 2026 | Arbitrado: 16 de julio de 2026 | Aceptado: 11 de agosto de 2026 | Publicado: 16 de septiembre de 2026.

Referencias

- Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burbach, L., Agyapong, V. I. O., and Wei, Y. (2023). Interventions to reduce stress and burnout among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5625. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>
- Almén, N., Svensson, S., Ekroth, M., and Jansson, B. (2024). Recovery experiences and burnout among female compulsory school teachers in Sweden. *Cogent Psychology*, 11(1), 2436225. <https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2436225>
- Álvarez, L. A., Herrera, P. S., Lániz, C. A., y González, J. O. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, 41, 105-118. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Avola, P., Soini-Ikonen, T., Jyrkiäinen, A., and Pentikäinen, V. (2025). Interventions to teacher well-being and burnout: A scoping review. *Educational Psychology Review*, 37(1), 11. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>

- Aziku, M., and Zhang, B. (2024). Systematic review of teacher well-being research during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15, 1427979. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1427979>
- Bázan, S. M., Arocutipa, L. E., & Platero, G. (2023). Actitudes del personal docente universitario peruano hacia la actividad laboral en tiempos de postpandemia. *Actualidades Investigativas en Educación*, 23(2), 332–355. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i2.54181>
- Benítez, D. (2024). Impacto do teletrabalho no stress laboral de docentes universitarios devido à covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781>
- Cao, B., Hassan, N. C., and Omar, M. K. (2025). Interventions to reduce burnout among university lecturers: A systematic literature review. *Behavioral Sciences*, 15(5), 649. <https://doi.org/10.3390/bs15050649>
- Castañeda, J. P., y Ayala, C. F. (2024). Efeito de Pausas Ativas na força, flexibilidade muscular e dor dorso-lombar em funcionários administrativos. *Hacia la Promoción de la Salud*, 29(2), 132-141. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2024.29.2.9>
- Christopoulou, S., Antonopoulou, H., Zapantis, R., Gkintoni, E., and Halkiopoulos, C. (2026). Teacher well-being and burnout resilience: Dimensional independence, pandemic burden, and profile analysis in primary education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(2), 190. <https://doi.org/10.3390/ijerph23020190>
- de Sousa, P., Carvalhos, A. M., Patrão, A. L., and Aquino, E. M. (2024). Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. *Saúde e Sociedade*, 32, e210604pt. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210604pt>
- Deroncele, A., Norabuena, R. P., López, R., Román, E., and Sotomayor, P. (2025). Employee Well-Being Scale for Teachers in Latin America (EWBTS-LATAM). *SAGE Open*, 15(3), 21582440251379089. <https://doi.org/10.1177/21582440251379089>
- Eblie, L., and Sokal, L. (2025). Commitment under pressure: The paradox of post-pandemic workforce recovery in Canadian education. *Education Sciences*, 16(1), 4. <https://doi.org/10.3390/educsci16010004>
- Granziera, H., and Evans, P. (2026). Forms of social support relevant to teachers' wellbeing: A job demands–resources perspective. *Social Psychology of Education*, 29(1), 95. <https://doi.org/10.1007/s11218-026-10265-3>
- Hulme, M., Beauchamp, G., Wood, J., and Bignell, C. (2025). Workload intensification and wellbeing among primary school teachers in Scotland. *Education 3-13*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/03004279.2024.2448509>
- Jara, A. S., Medina, R. J., and Arbulú, M. A. (2025). Resilience and work stress in educational institutions of Chepén, 2024: Mediation of motivation and time moderation. *Behavioral Sciences*, 15(7), 888. <https://doi.org/10.3390/bs15070888>
- Javier, L. S., Barceló, V., Canté, X. C., Kent, M. P., y Vásquez, M. G. (2024). Beneficio de la aplicación de las pausas activas para la disminución de estrés académico en estudiantes de Fisioterapia. *RIDE. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1759>

- Li, Y., Wang, X., Chen, J., Lee, J. C.-K., Yan, Z., and Li, J.-B. (2024). The intervention effects on teacher well-being: A three-level meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(4), 129. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09966-y>
- Mohamed, R., and Mohamed, H. (2024). Desgaste profesional docente en Educación Superior pospandemia COVID-19. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 25, 159-178. <https://www.redalyc.org/journal/5819/581977608007/>
- Nwoko, J. C., Anderson, E., Adegboye, O. A., Malau-Aduli, A. E., and Malau-Aduli, B. S. (2024). "SHIELDing" our educators: Comprehensive coping strategies for teacher occupational well-being. *Behavioral Sciences*, 14(10), 918. <https://doi.org/10.3390/bs14100918>
- Oliveira, S., Roberto, M. S., Veiga-Simão, A. M., and Marques-Pinto, A. (2025). Addressing teacher occupational health in challenging times: The role of a positive organizational climate in buffering teachers' burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(1), 42. <https://doi.org/10.3390/ijerph23010042>
- Ozturk, M., Wigelsworth, M., and Squires, G. (2024). A conceptual model for teacher wellbeing: Towards a holistic understanding. *Cogent Education*, 11(1), 2396156. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2396156>
- Parra, M.-F., González, R. A., Ñiripil, N. E., y Guzmán, E. E. (2024). Efecto de pausas activas en la disminución de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores en oficinistas. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 33(2), 209-217. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602024000200007
- Romero, V., Núñez, J. C., Freire, C., y Ferradás, M. d. M. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: Implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society and Education*, 15(1), 1-10. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-709X2023000100001
- Sharma, S., and Kumar, S. (2024). Understanding the facets of work-related fatigue moderated by cognitive, behavioural and contemplative coping strategies: A conceptual analysis. *NMIMS Management Review*, 32(4), 257-264. <https://doi.org/10.1177/09711023241310292>
- Ueno, A., Yu, C., Curtis, L., and Dennis, C. (2025). Job demands-resources theory extended: Stress, loneliness, and care responsibilities impacting UK doctoral students' and academics' mental health. *Studies in Higher Education*, 50(4), 808-823. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2357148>
- Yu, J.-W., Liu, X.-H., Yi, X., and Zhao, H.-A. (2026). Physical activity and teacher burnout: Parallel and serial mediation by mindfulness and spiritual wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 17, 1788468. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1788468>
- Zhang, S., Nie, M., Peng, J., & Ren, H. (2025). Effectiveness of physical activity-led workplace health promotion interventions: A systematic review. *Healthcare*, 13(11), 1292. <https://doi.org/10.3390/healthcare13111292>
- Zhao, M., Yu, Y., and Sin, K. F. (2024). The moderating effect of physical exercises on job stress, emotional intelligence, and teaching satisfaction among Chinese

university teachers. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 599.
<https://doi.org/10.1057/s41599-024-03108-z>

Zhou, S., Slemp, G. R., and Vella-Brodrick, D. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63.
<https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>