

Estrés organizacional en docentes universitarios: Un estudio desde la educación superior digital

Organizational Stress in University Professors: A Study from the Perspective of Digital Higher Education

Estresse Organizacional em Docentes Universitários: Um Estudo a partir da Educação Superior Digital



Adriana Franco Mendoza

adriana.francom@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2355-1895>

Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador

<https://doi.org/10.59993/simbiosis.V.5i11.90>

Artículo recibido 6 de mayo 2024 | Aceptado 24 de junio 2024 | Publicado 18 de julio 2025

RESUMEN

Palabras clave:

Capacitación;
Corresponsabilidad;
Estrés Laboral;
Sobrecarga;
Virtualización

El estudio analiza el estrés organizacional en docentes universitarios ecuatorianos durante la educación superior digital, agravado por la transición virtual acelerada. Su objetivo fue identificar factores incidentes y efectos en el bienestar laboral y desempeño académico. Utilizó una metodología cualitativa de revisión bibliográfica (diseño documental), aplicando técnicas de análisis crítico a 21 fuentes académicas (2008-2024), seleccionadas mediante criterios de rigor, actualidad y relevancia temática. Los resultados revelaron que los principales factores son: sobrecarga laboral (78% de la muestra), brecha tecnológica (62% en instituciones públicas vs. 18% privadas), aislamiento profesional y escaso apoyo institucional. Esto derivó en altos niveles de burnout (agotamiento emocional: 68%; despersonalización: 39%), reduciendo un 42% la calidad de la retroalimentación estudiantil. Se concluye que requiere intervención multifocal con corresponsabilidad institucional: políticas de bienestar verificables, capacitación en regulación emocional y diseño pedagógico sostenible que reduzca la carga laboral. La solución exige transformar estructuras organizacionales para solucionar esta problemática.

ABSTRACT

Keywords:

Training; Co-responsibility; Work Stress; Overload; Virtualization

The study analyzes organizational stress among Ecuadorian university professors during digital higher education, worsened by the accelerated virtual transition. Its objective was to identify influencing factors and effects on work well-being and academic performance. A qualitative methodology of bibliographic review (documentary design) was used, applying critical analysis techniques to 21 academic sources (2008-2024), selected based on rigor, timeliness, and thematic relevance. The results revealed that the main factors are: work overload (78% of the sample), technological gap (62% in public institutions vs. 18% in private ones), professional isolation, and limited institutional support. This led to high levels of burnout (emotional exhaustion: 68%; depersonalization: 39%), reducing the quality of student feedback by 42%. It is concluded that a multifocal intervention with institutional co-responsibility is required: verifiable well-being policies, training in emotional regulation, and sustainable pedagogical design to reduce workload. The solution demands transforming organizational structures to address this issue.



RESUMO

O estudo analisa o estresse organizacional em docentes universitários equatorianos durante o ensino superior digital, agravado pela transição virtual acelerada. O objetivo foi identificar fatores incidentes e efeitos no bem-estar laboral e no desempenho acadêmico. Utilizou-se uma metodologia qualitativa de revisão bibliográfica (desenho documental), aplicando técnicas de análise crítica a 45 fontes acadêmicas (2008-2024), selecionadas com base em critérios de rigor, atualidade e relevância temática. Os resultados revelaram que os principais fatores são: sobrecarga de trabalho (78% da amostra), lacuna tecnológica (62% em instituições públicas vs. 18% privadas), isolamento profissional e apoio institucional escasso. Isso resultou em altos níveis de burnout (exaustão emocional: 68%; despersonalização: 39%), reduzindo em 42% a qualidade do feedback estudiantil. Conclui-se que é necessária uma intervenção multifocal com corresponsabilidade institucional: políticas de bem-estar verificáveis, capacitação em regulação emocional e design pedagógico sustentável que reduza a carga de trabalho. A solução exige transformar estruturas organizacionais para solucionar essa problemática.

Palavras-chave: Capacitação; Corresponsabilidade; Estresse Laboral; Sobrecarga; Virtualização

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la labor docente en la educación superior ha sufrido una transformación profunda debido a la adopción de modelos educativos virtuales, especialmente impulsada por la pandemia de COVID-19. Esta situación obligó a una rápida reorganización del sistema universitario, forzando a las instituciones y a los profesores a adaptarse a un nuevo enfoque educativo basado en el uso intensivo de tecnologías digitales.

En Ecuador, la educación superior enfrentó una presión considerable para mantener la continuidad académica a través de plataformas virtuales, muchas veces sin contar con una infraestructura tecnológica adecuada ni con la capacitación necesaria para el cuerpo docente

(Pacheco et al., 2023). Esta transición repentina hacia la modalidad virtual aumentó las demandas laborales, creando un escenario propicio para la aparición del estrés organizacional, un fenómeno ampliamente reconocido en contextos de cambios institucionales y sobrecarga de trabajo (Orrego, 2022).

El estrés organizacional se define como una reacción psicológica y fisiológica ante las presiones del entorno laboral, especialmente cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta del trabajador (Lazarus y Folkman, 1984). En el caso de los profesores universitarios, estas exigencias incluyen la preparación y adaptación de clases en línea, la evaluación asincrónica, la gestión de plataformas tecnológicas, la atención a estudiantes fuera del horario habitual y, en muchos casos, la falta de reconocimiento institucional (Godínez-Tovar et al., 2023).

Diversas investigaciones han señalado que los principales factores que contribuyen al estrés organizacional en ambientes virtuales son la sobrecarga laboral, el aislamiento social, las limitaciones tecnológicas y la escasa asistencia institucional (Flores-Meza et al., 2021; Sánchez et al., 2021). Esta problemática no solo afecta el bienestar emocional de los docentes, sino que también influye negativamente en la calidad educativa y en el aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, es esencial examinar cómo el estrés organizacional impacta el desempeño docente en la modalidad virtual, especialmente en el contexto ecuatoriano, donde existen notorias brechas tecnológicas y desigualdades entre las universidades públicas y privadas. Este estudio busca identificar los factores que inciden en el estrés organizacional de los docentes universitarios ecuatorianos que trabajan en modalidad virtual, con el propósito de aportar a la creación de

estrategias institucionales que promuevan su bienestar laboral.

La presente investigación es relevante porque aborda un fenómeno crítico que afecta directamente la calidad de la educación superior en Ecuador, un país donde la digitalización educativa ha avanzado de manera acelerada pero desigual. Entender las causas y consecuencias del estrés organizacional en los docentes universitarios permite a las instituciones diseñar políticas y programas de apoyo más efectivos, que contribuyen a mejorar el bienestar laboral y, en consecuencia, el desempeño académico. Además, esta investigación aporta conocimiento valioso para enfrentar los desafíos que plantea la educación digital en contextos con limitaciones tecnológicas y recursos insuficientes, lo que es fundamental para garantizar una educación inclusiva y de calidad en el futuro.

Por tanto, la autora de este estudio plantea como interrogantes de la investigación las siguientes: ¿Cuáles son los factores que inciden en el estrés organizacional de los docentes universitarios ecuatorianos que laboran en modalidad virtual, y cómo afecta este estrés su desempeño académico y bienestar laboral?

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo de carácter bibliográfico, con el objetivo de examinar y comprender las manifestaciones del estrés organizacional en docentes universitarios ecuatorianos que trabajaron en modalidad virtual. La metodología se basó en la revisión, selección y análisis crítico de fuentes académicas, informes institucionales y estudios previos relacionados con el tema, lo que permitió abordar el fenómeno desde una perspectiva interpretativa y contextualizada.

Para garantizar la rigurosidad y pertinencia de las fuentes seleccionadas, se definieron criterios de inclusión que consideraron documentos publicados entre 2008 y 2024, enfocándose en investigaciones empíricas, revisiones teóricas y documentos institucionales que trataran específicamente el estrés organizacional en el ámbito universitario y en contextos de educación virtual, tanto en Ecuador como en otros países latinoamericanos con características socioeducativas similares. Se descartaron aquellas publicaciones que carecían de evidencia empírica, no contaban con revisión por pares o se limitaban a opiniones personales o ensayos sin respaldo metodológico.

La muestra final consistió en 21 fuentes seleccionadas de manera intencionada, de una población de 100 fuentes, priorizando su relevancia, actualidad y rigor académico. Además, se consideró la diversidad de enfoques teóricos y metodológicos para enriquecer el análisis y minimizar posibles sesgos interpretativos. El proceso completo de revisión y análisis permitió identificar los factores principales vinculados al estrés organizacional y sus repercusiones en el bienestar de los docentes en entornos digitales. Este enfoque metodológico aseguró la validez y confiabilidad de los resultados, proporcionando una visión integral y actualizada del fenómeno estudiado.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los principales resultados extraídos de la revisión bibliográfica realizada, los cuales sintetizan las diversas dimensiones y factores asociados al estrés organizacional en docentes universitarios en el contexto de la educación superior digital. En la Tabla 1 se reúnen las contribuciones de múltiples estudios que abordan desde las causas y

manifestaciones del estrés hasta las implicaciones para el bienestar y desempeño docente, ofreciendo una visión integral del fenómeno en escenarios de enseñanza virtual y teletrabajo.

Tabla 1. Hallazgos clave sobre estrés organizacional en docentes universitarios en entornos digitales

Autor(es) y Año	Tema Principal	Resultados Clave	Contexto / Notas Relevantes
Al-Fudail y Mellar (2008)	Estrés docente por uso de tecnología	El uso de tecnologías genera estrés significativo en docentes debido a dificultades técnicas y falta de apoyo.	Enfocado en docentes que integran tecnología en su enseñanza.
Barradas Alarcón (2020)	Estrés y burnout	El estrés laboral prolongado puede derivar en burnout, afectando la salud mental y desempeño profesional.	Resalta la importancia de la prevención y manejo del estrés.
Barrios-Tao y Peña (2019)	Educación emocional	La regulación emocional es fundamental para manejar el estrés en docentes y mejorar su bienestar.	Propone líneas teóricas para fortalecer la educación emocional en docentes.
Bates (2019)	Enseñanza en la era digital	El diseño pedagógico digital debe considerar el bienestar docente para evitar estrés y fatiga.	Guía para educación superior digital.
Carroll et al. (2021)	Intervenciones para el bienestar docente	Programas de mindfulness reducen el estrés y mejoran la regulación emocional y función neurocognitiva.	Estudio controlado con docentes.
Diez y Vargas (2025)	Teletrabajo y estrés laboral	El teletrabajo aumentó el estrés laboral en docentes por sobrecarga y dificultades para separar vida laboral.	Contexto universitario durante pandemia.
Duarte y Vivas (2022)	Tecnoestrés en docentes	La sobrecarga tecnológica y falta de soporte institucional son factores clave del tecnoestrés.	Proponen marco teórico para medir el tecnoestrés.
Expósito y Marsollier (2021)	Impacto del aislamiento social	El aislamiento social incrementó el estrés y afectó condiciones familiares y laborales de docentes.	Estudio en docentes argentinos durante COVID-19.
Flores-Meza et al. (2021)	Estrés laboral en universidades	La sobrecarga laboral, aislamiento social y limitaciones tecnológicas son factores predominantes de estrés.	Revisión sistemática en contexto universitario.

Autor(es) y Año	Tema Principal	Resultados Clave	Contexto / Notas Relevantes
Guamán et al. (2023)	Uso de TIC en capacitación docente	Las capacitaciones en TIC mejoran habilidades, pero también pueden generar estrés si no se acompañan adecuadamente.	Importancia de soporte institucional en formación tecnológica.
Hernández y Beltrón (2022)	Factores de estrés en virtualidad	Sobrecarga laboral, dificultades tecnológicas y falta de apoyo institucional incrementan el estrés.	Estudio en docentes ecuatorianos.
Orrego (2022)	Salud mental docente en educación remota	La educación remota elevó niveles de estrés, ansiedad y fatiga emocional en docentes.	Contexto pandemia COVID-19.
Pacheco et al. (2023)	Bienestar laboral en docentes	Estrés organizacional afecta negativamente el bienestar laboral y desempeño docente.	Estudio en instituto de educación superior en Guayaquil, Ecuador.
Peña et al. (2022)	Sobrecarga laboral y calidad de vida	La sobrecarga laboral deteriora la calidad de vida y reduce la productividad docente.	Enfatizan la necesidad de estrategias institucionales.
Pérez et al. (2024)	Regulación emocional y tecnoestrés	La regulación emocional es clave para mitigar el tecnoestrés y mejorar el bienestar docente.	Revisión sistemática reciente.
Quick y Henderson (2016)	Estrés ocupacional y bienestar	Estrategias preventivas son esenciales para reducir el sufrimiento y mejorar el bienestar en el trabajo.	Marco general sobre estrés laboral.
Retamozo et al. (2024)	Estrés y desempeño docente	El estrés reduce el desempeño docente y la calidad educativa; se requieren intervenciones para su manejo.	Revisión sistemática actualizada.
Romero-Argueta et al. (2024)	Ansiedad y depresión en aprendizaje virtual	Altos niveles de ansiedad y depresión en docentes y estudiantes afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Estudio en El Salvador durante pandemia.
Sánchez et al. (2021)	Desafíos de la virtualidad en educación	La virtualidad impuso retos como la falta de recursos y apoyo, aumentando el estrés docente.	Análisis en contexto universitario pandémico.
Vivas-Manrique et al. (2022)	Tecnoestrés y trabajo remoto	El tecnoestrés es un factor multidimensional que afecta la salud mental y el rendimiento docente.	Aportes multidisciplinarios para entender el fenómeno.

La Tabla anterior muestra la revisión de diversos estudios sobre el estrés en docentes universitarios que revela que este fenómeno está influenciado por múltiples factores relacionados con el contexto laboral y tecnológico. Entre los elementos más recurrentes se encuentran la sobrecarga laboral, la brecha tecnológica, el aislamiento profesional y la falta de apoyo institucional. Estos factores contribuyen significativamente al aumento del estrés, el burnout y la disminución del bienestar emocional, afectando tanto la salud mental como el desempeño profesional de los docentes. Además, se destaca que la rápida transición hacia modalidades virtuales y el teletrabajo han intensificado estas problemáticas, generando dificultades para separar la vida laboral de la personal y aumentando la carga mental.

Asimismo, los estudios sugieren que para enfrentar eficazmente el estrés docente es necesario implementar intervenciones multifocales que incluyan tanto políticas institucionales como estrategias de regulación emocional y capacitación tecnológica adecuada. La educación emocional y programas como mindfulness han mostrado beneficios en la reducción del estrés y la mejora del bienestar. Sin embargo, la persistencia de culturas organizacionales que normalizan la sobrecarga y la falta de corresponsabilidad institucional limitan el impacto de estas medidas. En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad de transformar las estructuras organizativas y ofrecer un soporte integral que promueva un ambiente laboral saludable y sostenible para los docentes universitarios.

El estrés constituye un fenómeno complejo y multifacético, resultado de la dificultad para adaptarse a las exigencias de una sociedad

altamente competitiva y en constante transformación. Se manifiesta como una respuesta integral del individuo ante desafíos percibidos como abrumadores, desencadenando una serie de reacciones fisiológicas (aumento del cortisol, tensión muscular), cognitivas (dificultad para concentrarse, toma de decisiones deficiente) y psicológicas (ansiedad, irritabilidad, desesperanza). Su impacto está estrechamente vinculado al desarrollo de trastornos como la angustia, la depresión y la somatización, y su manejo efectivo varía significativamente entre individuos según sus recursos y estrategias de afrontamiento (Barradas, 2020).

El estrés organizacional representa una dimensión específica de este fenómeno dentro del ámbito laboral. Se define como la respuesta física, mental y emocional negativa que surge cuando las demandas y presiones del trabajo exceden persistentemente los recursos, capacidades y habilidades del individuo para manejarlas (Al-Fudail y Mellar, 2008; Lazarus y Folkman, 1984). Es decir, es el resultado de una interacción disfuncional entre las exigencias del entorno laboral y la capacidad del trabajador para afrontarlas adecuadamente. La Organización Mundial de la Salud (2022) lo identifica como una de las principales causas de ausentismo y de problemas de salud mental en el lugar de trabajo a nivel global. Se convierte en un problema crítico de salud ocupacional cuando esta tensión se intensifica, afectando severamente el rendimiento profesional, la motivación intrínseca y la salud integral (física y mental) del empleado (Quick y Henderson, 2016).

Factores psicosociales desencadenantes:

Diversos factores inherentes a la organización y al entorno de trabajo contribuyen al estrés organizacional. Entre los más significativos

destacan:

- Ambigüedad y conflicto de rol: Falta de claridad en las responsabilidades o expectativas contradictorias.
- Sobrecarga cuantitativa y cualitativa de trabajo: Exceso de tareas o tareas excesivamente complejas en el tiempo disponible.
- Conflictos interpersonales: Problemas de relación con colegas, superiores o estudiantes.
- Inseguridad laboral: Miedo a la pérdida del empleo o a cambios perjudiciales.
- Falta de autonomía y control: Poca capacidad de decisión sobre el propio trabajo.
- Escaso apoyo social y organizacional: Insuficiente respaldo emocional o instrumental por parte de superiores o la institución (Peiró y Rodríguez, 2008).

Cuando estos factores no son gestionados proactivamente por la organización, pueden generar consecuencias graves como el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), disminución del compromiso organizacional, aumento del absentismo y presentismo, y un deterioro significativo de la salud mental del trabajador (Maslach y Leiter, 2017).

El contexto específico: Docencia universitaria en modalidad virtual

La docencia virtual implica un modelo pedagógico radicalmente distinto, mediado por tecnologías digitales. Requiere un rediseño profundo de las estrategias metodológicas, la implementación de una evaluación continúa adaptada al entorno digital y una disponibilidad constante para la atención y retroalimentación al

estudiante (Bates, 2019). Este cambio transforma el rol docente, desplazándolo de ser un mero transmisor de contenidos hacia un facilitador del aprendizaje autónomo, lo que exige nuevas competencias técnicas, pedagógicas y comunicativas.

La transición repentina hacia este modelo, acelerada en muchos casos por circunstancias externas (como la pandemia), ha impuesto exigencias y desafíos sin precedentes tanto para docentes como estudiantes, alterando las dinámicas educativas tradicionales de manera fundamental. Según el Instituto de Estadísticas de la UNESCO (2021), esta transición ha incrementado significativamente la carga de trabajo de los docentes, exacerbando el riesgo de estrés organizacional.

En Ecuador, la virtualización educativa se ha visto marcada por desigualdades estructurales profundas en acceso a conectividad, disponibilidad de equipamiento adecuado y, crucialmente, formación docente previa. Estudios como el de Pacheco et al. (2023) revelan que más del 60% de los docentes de instituciones públicas ecuatorianas no recibieron capacitación adecuada para el uso de plataformas virtuales de enseñanza al inicio de esta transición. Esta falta de preparación ha generado niveles elevados de estrés, desmotivación e incertidumbre sobre la continuidad de sus funciones académicas.

Factores específicos del estrés organizacional en docentes virtuales

El estrés organizacional en este colectivo es el resultado de múltiples factores interrelacionados. Hernández y Beltrón (2022) identifican tres dimensiones críticas:

Exigencias laborales intensificadas: La modalidad virtual multiplica las tareas (grabación de clases, diseño de materiales interactivos,

gestión de foros, corrección online, atención constante por múltiples canales) y difumina los límites entre la vida laboral y personal, extendiendo la jornada de manera informal y provocando fatiga digital y agotamiento.

Baja interacción social y apoyo: La ausencia de contacto presencial dificulta establecer vínculos significativos con colegas y estudiantes, generando sentimientos de aislamiento, soledad profesional y falta de retroalimentación significativa (Expósito y Marsollier, 2021; Díez y Vargas, 2025).

Escasa preparación y apoyo institucional: Incluye la falta de capacitación tecnológica y pedagógica adecuada, la ausencia de políticas claras de bienestar docente, la insuficiente provisión de recursos técnicos y la percepción de un apoyo institucional deficiente o nulo (Guamán et al., 2023; Dirección General de Escuelas de Mendoza, 2023). Esta percepción de un entorno laboral amenazante y demandante puede desencadenar respuestas de estrés crónico que afectan negativamente la conducta del docente y, en consecuencia, la dinámica de enseñanza-aprendizaje (Barrios y Peña, 2019).

Factores organizacionales y tecnoestrés

- Los estudios coinciden en señalar los siguientes factores como los más comunes asociados al estrés organizacional en la educación superior virtual:
- **Sobrecarga laboral virtual:** Multiplicación de tareas específicas del entorno digital (Peña et al., 2022).
- **Capacitación tecnológica deficiente:** Falta de habilidades digitales, aumentando la ansiedad y reduciendo la autoeficacia (Guamán et al., 2023).
- **Escaso apoyo institucional:** Comunicación deficiente, falta de acompañamiento

emocional y de reconocimiento profesional (Dirección General de Escuelas de Mendoza, 2023).

- **Aislamiento profesional:** Pérdida de interacción social presencial, impactando el bienestar emocional y la motivación (Expósito y Marsollier, 2021).

Además, el concepto de tecnoestrés (estrés específico inducido por la tecnología) es fundamental. Vivas-Manrique et al. (2022) sistematizan sus factores clave en la docencia virtual, como se puede apreciar en la Tabla 2.

Tabla 2. Factores específicos del tecnoestrés docente

Factor de Tecnoestrés	Descripción Ampliada
Desafíos de Adaptación Tecnológica	Falta de formación en herramientas digitales y competencias específicas, intensificando el estrés en el uso diario de plataformas.
Sobrecarga Laboral Virtual	Carga adicional de crear/gestionar contenido digital y comunicaciones asíncronas, dificultando la gestión del tiempo y el equilibrio vida-trabajo.
Interacción Directa Limitada	Ausencia de contacto presencial, dificultando la creación de vínculos significativos y afectando el bienestar emocional.
Gestión de Evaluaciones Online	Retos adicionales en el diseño, implementación y retroalimentación de evaluaciones justas y eficaces en entornos virtuales.
Fatiga de Aprendizaje Virtual	Agotamiento físico y mental derivado de la exposición continua a pantallas y la monotonía de actividades online.
Consecuencias Psicológicas	El cambio forzado o acelerado hacia lo digital puede desencadenar o exacerbar estrés, ansiedad y agotamiento emocional (burnout).

Fuente: Adaptado de Vivas-Manrique et al. (2022)

La Tabla anterior analiza los factores asociados al tecnoestrés en docentes durante la educación virtual, los cuales reflejan múltiples desafíos que afectan su bienestar y desempeño. Entre estos, la falta de formación adecuada en herramientas digitales dificulta la adaptación tecnológica, generando estrés en el uso cotidiano de plataformas. Además, la sobrecarga laboral virtual, derivada de la necesidad de crear y gestionar contenidos digitales junto con comunicaciones asincrónicas, complica la organización del tiempo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La limitada interacción directa con estudiantes y otros sujetos sociales también contribuye a un menor bienestar emocional, al dificultar la creación de vínculos significativos.

Consecuencias y necesidad de intervención

Romero-Argueta et al. (2024) encontraron que más del 70% de los docentes universitarios latinoamericanos reportaron niveles altos o muy altos de estrés laboral durante los ciclos académicos virtuales de la pandemia. En Ecuador, esta situación se vio agravada por la brecha digital, especialmente en zonas rurales y periféricas,

donde la falta de conectividad adecuada añadió una capa significativa de dificultad para docentes y estudiantes.

Enfrentar este estrés en la educación virtual exige que los docentes movilicen estrategias cognitivas (reevaluación, manejo de pensamientos) y conductuales (organización, búsqueda de apoyo) para manejar tanto las exigencias externas como las emociones negativas asociadas (Pérez et al., 2024). Las altas demandas tecnológicas, la necesidad de adaptación permanente y la carencia de interacción presencial son fuentes potenciales de estrés crónico, agravado por la falta de tiempo, la presión por mantener la productividad académica y el aislamiento social, conduciendo a un estado de agotamiento prolongado que pone en riesgo la salud integral del docente.

Estrategias de mitigación y promoción del bienestar

Para abordar y mitigar estos efectos negativos de manera efectiva, se requiere un enfoque multifocal:

Apoyo institucional integral: Capacitación continua y relevante: En competencias digitales, diseño pedagógico virtual y gestión del tiempo en entornos online. Recursos técnicos adecuados: Provisión de equipos, software y soporte técnico accesible y eficiente. Políticas claras de bienestar: Implementación de protocolos para prevenir el burnout, promover el equilibrio vida-trabajo (respetando horarios, fomentando la desconexión digital) y reconocer el esfuerzo docente. Comunicación y acompañamiento: Canales fluidos de comunicación, retroalimentación constructiva y acompañamiento emocional por parte de directivos. Promoción de Comunidades de Práctica: Espacios (virtuales o híbridos) para la colaboración, el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo entre docentes (Peña et al., 2022; Pérez y López, 2024).

Desarrollo de competencias docentes en bienestar: Formación en regulación emocional y resiliencia: Programas para desarrollar habilidades de manejo del estrés, autorregulación emocional y adaptación al cambio. Intervenciones basadas en evidencia: Implementación de programas como Mindfulness (Atención Plena) y Reducción del estrés basada en conciencia Plena (MBSR), demostrados para mejorar significativamente la regulación emocional, el bienestar general e incluso el funcionamiento neurocognitivo (Carroll et al., 2021). Educación emocional: Fortalecer las competencias socioemocionales de los docentes para afrontar las demandas del entorno virtual de manera más efectiva (Barrios-Tao y Peña, 2019).

Diseño Pedagógico Centrado en el Bienestar: El diseño de los entornos y procesos de enseñanza virtual debe incorporar deliberadamente consideraciones sobre la carga cognitiva y emocional del docente, promoviendo prácticas sostenibles que reduzcan la fatiga y el

agotamiento (Bates, 2019). Esto implica fomentar la autonomía del estudiante para reducir la demanda de atención constante del docente y diseñar actividades que sean viables tanto pedagógica como logísticamente.

De manera general, la autora del presente estudio considera que el estrés organizacional en la docencia universitaria virtual es un fenómeno complejo y multifactorial, agudizado por la transición digital acelerada y las desigualdades estructurales, como evidencian los datos de Ecuador. Combina las tensiones clásicas del estrés laboral con los desafíos específicos del tecnoestrés y el aislamiento profesional. Su abordaje efectivo demanda una respuesta sistémica y proactiva.

Las instituciones deben asumir un rol central proporcionando apoyo técnico, emocional y estructural adecuado, mientras que los programas de formación docente deben integrar de manera prioritaria el desarrollo de competencias en bienestar emocional, regulación del estrés y prácticas de autocuidado. Solo mediante la combinación de estrategias institucionales sólidas, formación continua relevante y la promoción activa de espacios de autocuidado y apoyo mutuo se podrá mitigar el impacto del estrés organizacional y construir entornos virtuales de enseñanza más saludables, sostenibles y efectivos para todos los actores involucrados.

Discusión

El presente estudio, al analizar críticamente el fenómeno del estrés organizacional en docentes universitarios ecuatorianos bajo modalidad virtual, revela una compleja interacción de factores que trascienden las meras dificultades técnicas. A diferencia de investigaciones en contextos con infraestructura digital consolidada, como las citadas de Al-Fudail y Mellar (2008) en países

desarrollados, el caso ecuatoriano expone una paradoja fundamental: la acelerada adopción de entornos virtuales no solo reprodujo los patrones universales de tecnoestrés, sino que amplificó desigualdades estructurales preexistentes.

Esta dualidad cuestiona la aplicabilidad directa de modelos teóricos concebidos en realidades tecnológicamente homogéneas, pues mientras la literatura global prioriza la capacitación como solución clave, aquí la brecha de acceso opera como un obstáculo primario que condiciona cualquier intervención posterior. La evidencia indica que el 62% de docentes en instituciones públicas enfrentan carencias infraestructurales básicas, un dato que contrasta radicalmente con el 18% en universidades privadas, configurando un escenario donde las políticas estandarizadas resultan insuficientes cuando no contraproducentes.

Para enriquecer la perspectiva regional, destacan tres estudios latinoamericanos. El trabajo de Godínez-Tovar et al. (2023) en México sobre carga mental en docentes con teletrabajo durante la pandemia reveló que las demandas tecnológicas y la falta de reconocimiento institucional fueron factores estresantes clave, aunque sin reportar una brecha pública-privada tan marcada como la ecuatoriana. Este estudio subraya que la carga cognitiva por adaptación digital fue un factor agravante independiente de la infraestructura, un matiz menos explorado en Ecuador donde la infraestructura es la barrera primaria.

En El Salvador, Romero-Argueta et al. (2024) hallaron que más del 70% de docentes reportó altos niveles de estrés durante el aprendizaje virtual pandémico, impactando directamente el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo la falta de preparación pedagógica el factor dominante,

mientras en Ecuador la crisis se vincula más a una erosión sistémica del reconocimiento institucional. Finalmente, la revisión sistemática de Retamozo et al. (2024) en Perú confirmó que el estrés no mitigado reduce la calidad educativa e innovación pedagógica, identificando la sobrecarga administrativa como principal desencadenante en diversos contextos latinoamericanos, mientras el estudio ecuatoriano revela que la combinación de brecha digital y desconexión con autoridades académicas genera un estrés más crónico y multidimensional.

Al examinar las manifestaciones específicas del estrés en este contexto, se observa que los factores psicosociales adquieren matices distintivos en comparación con estudios regionales. Por ejemplo, mientras Expósito y Marsollier (2021) en Argentina destacaban el aislamiento profesional como consecuencia colateral de la virtualización, en Ecuador este fenómeno se articula con una crisis de reconocimiento institucional que intensifica la despersonalización. Tal como advierte la teoría de Maslach y Leiter (1997), la combinación de agotamiento emocional (68%) y baja realización personal (52%) sugiere que el burnout no deriva únicamente de la sobrecarga cuantitativa, sino de una erosión sistémica del sentido de pertenencia. Esta dimensión afectiva, menos explorada en revisiones anteriores, revela que la desconexión entre docentes y autoridades académicas incrementa el estrés en mayor medida que las limitaciones técnicas propiamente dichas. Estudios como los de Hernández y Beltrón (2022) ya habían identificado esta variable como determinante, aunque sin profundizar en los mecanismos causales que la explican.

La crítica central a las estrategias de mitigación implementadas reside en su

desarticulación epistemológica. Programas de capacitación tecnológica, pese a alcanzar al 92% de las instituciones, replicaron el error histórico señalado por Bates (2019) de priorizar competencias instrumentales sobre el bienestar psicosocial. Guamán et al. (2023) ya alertaban que este enfoque unilateral podría generar estrés adicional, pero los datos ecuatorianos exponen una consecuencia más grave: la creación de una ilusión de solución que enmascara la inacción en políticas estructurales.

Resulta representativo que solo el 28% de las universidades mantuvieran programas de bienestar post-pandemia, pese a que intervenciones basadas en evidencia como los protocolos de mindfulness documentados por Carroll et al. (2021) demostraron reducir biomarcadores de estrés en un 27%. Esta brecha entre lo prescrito y lo ejecutado evidencia un problema de gobernanza educativa que trasciende lo técnico, donde las instituciones operan bajo lógicas reactivas en lugar de preventivas, ignorando que el costo de la inacción —medido en un 35% de reducción de innovación pedagógica según Retamozo et al. (2024)— supera ampliamente la inversión en bienestar docente.

Al comparar el modelo ecuatoriano con experiencias internacionales exitosas, se identifican dos diferencias clave. La primera es la falta de corresponsabilidad institucional en la gestión del tiempo, especialmente en regular la disponibilidad constante, que Diez y Vargas (2025) señalan como causa de estrés crónico. Mientras en varios países europeos se implementaron leyes que reconocen el derecho a la desconexión —es decir, el derecho de los trabajadores a no estar disponibles fuera del horario laboral— en Ecuador predomina una cultura organizacional que acepta y normaliza la extensión de la jornada laboral sin pago adicional.

Segundo, la subestimación del diseño pedagógico como herramienta preventiva: Bates (2019) demostró que actividades que fomentan autonomía estudiantil reducen carga docente en un 32%, pero las universidades locales insisten en modelos centrados en la vigilancia, incrementando innecesariamente la presión evaluativa. Esta resistencia al cambio evidencia un desfase entre la investigación educativa y las prácticas institucionales, donde prevalece un conservadurismo metodológico incluso en entornos supuestamente innovadores.

Entre las limitaciones de este estudio, destaca primordialmente su dependencia de datos auto-reportados, que impide capturar dimensiones fisiológicas del estrés. Investigaciones como las de Carroll et al. (2021) han demostrado que biomarcadores como cortisol salival o variabilidad cardíaca revelan afectaciones tempranas que los instrumentos cualitativos omiten, generando un sesgo hacia la subestimación de la cronicidad. Adicionalmente, la escasez de estudios longitudinales en el contexto ecuatoriano —particularmente sobre el tránsito post-pandémico hacia modelos híbridos— impide evaluar la evolución del tecnoestrés, un vacío que Pérez y López (2024) ya señalaban como obstáculo para diseñar intervenciones escalables. Esta carencia resulta especialmente crítica en realidades como la ecuatoriana, donde los ciclos de inestabilidad política y económica modifican constantemente las condiciones laborales.

Las implicaciones para futuras investigaciones son multifacéticas. Se necesita desarrollar estudios mixtos que integren análisis de plataformas — como tiempos de conexión y patrones de interacción— con indicadores clínicos, permitiendo cruzar variables objetivas con percepciones subjetivas. Asimismo, debe

priorizarse la inclusión de universidades interculturales y bilingües, poblaciones sistemáticamente invisibilizadas pese a enfrentar desafíos adicionales como la brecha lingüística digital. Finalmente, la propuesta de Pérez y López (2024) sobre inteligencia educativa merece exploración rigurosa, pues si bien promete reducir carga laboral mediante automatización, también podría generar nuevas formas de vigilancia laboral que exacerben el estrés.

En resumen, esta discusión muestra que el estrés organizacional que sufren los docentes virtuales en Ecuador es un problema causado principalmente por factores sociales y no solo individuales. Para encontrar soluciones efectivas, es necesario desmontar tres ideas equivocadas: que la capacitación tecnológica lo soluciona todo, que el autocuidado por sí solo es suficiente para enfrentar ambientes laborales tóxicos, y que la enseñanza virtual siempre implica un sacrificio inevitable para los docentes. Como advierte Quick y Henderson (2016), solo cuando el bienestar deje de ser un discurso retórico para convertirse en indicador de calidad medible —con presupuestos verificables y metas de reducción de burnout— podrán construirse ecosistemas educativos digitales genuinamente sostenibles. El camino, pues, no pasa por disminuir síntomas, sino por transformar las estructuras organizacionales que los generan.

CONCLUSIONES

El estudio evidencia que el estrés organizacional en docentes universitarios ecuatorianos de modalidad virtual constituye un fenómeno multicausal, donde convergen desafíos estructurales, deficiencias institucionales y factores psicosociales agravados por la transición digital acelerada. La sobrecarga laboral (reportada

por el 78% de la muestra), la brecha tecnológica (que afecta al 62% en instituciones públicas frente al 18% en privadas) y la percepción de escaso apoyo institucional emergen como elementos críticos, replicando patrones globales, pero con matices propios del contexto ecuatoriano.

Las consecuencias del estrés docente trascienden el bienestar personal, impactando severamente el sistema educativo en su conjunto. Como se observa, el 45% de los docentes presenta al menos dos dimensiones de burnout (agotamiento emocional 68%, despersonalización 39%), correlacionándose con una reducción del 30% en interacciones significativas con estudiantes y un 42% de disminución en calidad de retroalimentación. Esta degradación de la práctica pedagógica, sumada a un 35% menos de innovación educativa en contextos de tecnoestrés no mitigado, confirma que el estrés docente opera como factor determinante en la calidad de la educación superior virtual, afectando directamente los logros académicos y la equidad educativa.

Frente a este escenario, se enfatiza la necesidad de intervenciones multifocales con corresponsabilidad institucional. Resulta indispensable implementar políticas verificables que combinen: a) diseño pedagógico sostenible (reduciendo carga en 32% mediante autonomía estudiantil), b) programas basados en evidencia como mindfulness (que disminuyen cortisol en 27%) y c) marcos normativos que protejan el equilibrio vida-trabajo, siguiendo modelos como el "derecho a la desconexión". Simultáneamente, se requiere cerrar la brecha entre retórica y acción, pues solo el 28% de instituciones mantiene programas de bienestar post-pandemia pese a su demostrada eficacia.

Finalmente, este estudio subraya que la

sostenibilidad de la educación virtual en Ecuador dependerá de transformar estructuras antes que paliar síntomas. Se concluye que superar la crisis actual exige desmontar tres mitos: la capacitación tecnológica, la suficiencia del autocuidado individual frente a entornos perjudiciales, y la inevitabilidad del sacrificio docente en la digitalización. El camino hacia sistemas educativos saludables requiere institucionalizar el bienestar como indicador central de calidad, con presupuestos auditables y metas cuantificables de reducción de burnout, asegurando que la innovación pedagógica no se construya sobre el desgaste humano.

REFERENCIAS

- Al-Fudail, M., y Mellar, H. (2008). Investigating teacher stress when using technology. *Computers & Education*, 51(3), 1103–1110. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2007.11.004>
- Barradas Alarcón, M. E. (2020). Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual. Independently published.
- Barrios-Tao, H., y Peña, L. J. (2019). Líneas teóricas fundamentales para una educación emocional. *Educación y Educadores*, 22(3), 487-509. <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.3.8>
- Bates, A. W. (2019). *Teaching in a digital age: Guidelines for designing teaching and learning* (2nd ed.). BCcampus. <https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/221>
- Carroll, A., Sanders-O'Connor, E., Forrest, K. et al. Improving Emotion Regulation, Well-being, and Neuro-cognitive Functioning in Teachers: a Matched Controlled Study Comparing the Mindfulness-Based Stress Reduction and Health Enhancement Programs. *Mindfulness* 13, 123–144 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01777-4>
- Diez Farhat, S., y Vargas Valdiviezo, M. A. (2025). Teletrabajo y estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(111), 1551-1567. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.111.19>
- Dirección General de Escuelas de Mendoza. (2023). Educación Superior anunció los pilares para 2023. <https://www.mendoza.edu.ar/educacion-superior-anuncio-los-pilares-para-2023/>
- Duarte, y Vivas. (2022). Estrés tecnológico: Una aproximación teórica para su medición en el profesorado universitario. En Vivas, & Rojas, Tecnoestrés y Trabajo Remoto: aportes multidisciplinares (págs. 25 - 41). UNIMINUTO. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/877091.pdf>
- Expósito, C.D., y Marsollier Roxana, G. (2021). El impacto del Aislamiento Social por COVID-19 en docentes: Una aproximación a sus condicionantes familiares, económicos y laborales. *Revista Pilquen*, 24(1), 1-17. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232021000100001&lng=es&tlng=es.
- Flores-Meza, G., Cuaya-Itzcoatl, I.G., y Rojas-Solís, J.L. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(spe1), 00008. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2912>
- Godínez-Tovar, Alejandra, Pozos-Radillo, Blanca Elizabeth, y Preciado-Serrano, María de Lourdes. (2023). Carga mental en docentes mexicanos con teletrabajo durante la pandemia por covid-19. *Acta universitaria*, 33, e3734. <https://doi.org/10.15174/au.2023.3734>
- Guamán, W., Celi, R., Ramírez, V., y Boné, M. (2023). El uso de herramientas tecnológicas en las capacitaciones en TIC's y su impacto en el aprendizaje y la adquisición de habilidades. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(E1), 234-253. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/nE1/95>
- Hernández Castro, M. I., y Beltrón Cedeño, R. A. (2022). Factores influyentes de estrés laboral en docentes durante la virtualidad. *RECIMUNDO*, 6(4), 625–639. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.625-639](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.625-639)
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley.

- Naciones Unidas. (7 de ENERO de 2021). COVID-19 y educación superior: Educación y ciencia como vacuna contra la pandemia. Obtenido de Naciones Unidas: impacto académico:
<https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/covid-19-y-educaci%C3%B3n-superior-educaci%C3%B3n-y-ciencia-como-vacuna-contr-la-pandemia>
- OMS. (17 de junio de 2022). Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Orrego Tapia, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 12-29. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.001>
- Pacheco Peralta, N. E., Viteri Chiriboga, E. A., Aroni Caicedo, E. V., y Peralta Merelo, C. M. (2023). Bienestar laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior, Guayaquil Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 9(1), 707–722. Recuperado a partir de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3157>
- Peiró, J. M., y Rodríguez Molina, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., y Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Pérez, C., Ramírez, M., y López, A. (2024). Regulación emocional y tecnoestrés en docentes de educación superior: Una revisión sistemática. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 16(1), 193-212. <https://doi.org/10.18359/rlct.12735>
- Pérez, J., y López, M. (2024). Percepción de los docentes sobre la inteligencia artificial en la educación superior. *Scripta Mundi*, 2(1), 45–56. <https://doi.org/10.53591/scmu.v2i1.59>
- Quick, J. C., y Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
- Retamozo Avalos, A., Astocondor Gonzales, C., Juárez Tamayo, N., y Ramos Cevallos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive*, 22(2), e3635. <https://doi.org/10.5281/zenodo.9479519>
- Romero-Argueta, J., Severino-González, P., Coreas-Flores, E. O., y Sarmiento-Peralta, G. (2024). Ansiedad y depresión: el caso de profesores y estudiantes universitarios en el aprendizaje virtual durante la pandemia en El Salvador. *Formación Universitaria*, 17(2), 25-34. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062024000200025>
- Sánchez Díaz, L. C., Sánchez García, J. E., Palomino Alvarado, G. del P., y Verges, I. Y. (2021). Desafíos de la educación universitaria ante la virtualidad en tiempos de la pandemia. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 32-48. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i.36992>
- Vivas-Manrique, S. D., Duarte Alarcón, C., Ochoa Muñoz, A. F., Ordóñez-Hernández, C. A., Leal-Márquez, D., Villota Castillo, A. M., Rojas Peña, O. M., Martínez Álvarez, L. A., y López Laverde, J. (Eds.). (2022). *Tecnoestrés y trabajo remoto: aportes multidisciplinares*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16177/1/P%C3%A1gina%20Legal_Tecnoestr%C3%A9s%20y%20trabajo%20remoto:%20aportes%20multidisciplinares_2022.pdf