

Manejo del estrés laboral en docentes que atienden estudiantes con TEA en el ámbito universitario

Managing work-related stress among university teachers who serve students with ASD

Recibido: 25/05/2025 - Aceptado: 29/09/2025

Luis Joel Chávez Castillo

<https://orcid.org/0000-0002-7637-9403>

ljchavezc@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Cruz Rafael de la Coromoto Mungarrieta Virgüez

<https://orcid.org/0000-0002-4597-9414>

cmungarrieta@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú

Juan Martín Castillo Vidal

<https://orcid.org/0000-0002-3105-9385>

jcastillovi@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú

Roque Alberto Vásquez Salas

<https://orcid.org/0000-0003-1289-1683>

rvasquezs@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú

Dimas Encarnación Verdú Tonito

<https://orcid.org/0000-0002-9502-1685>

diverduto1880@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Lourdes del Pilar Quevedo Sánchez

<https://orcid.org/0000-0001-5886-7043>

dquevedosa12@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la gestión del estrés laboral en docentes universitarios, haciendo una distinción especial entre aquellos con autismo. Para ello, se empleó una metodología cualitativa basada en la observación fenomenológica. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a ocho docentes, profundizando en sus experiencias y vivencias personales. Todos los participantes dieron su consentimiento informado para formar parte del estudio, lo que favoreció un intercambio dialógico e interactivo en la recopilación de datos, permitiendo explorar a detalle las percepciones y afrontamientos del estrés laboral. Los resultados evidencian la significativa influencia que ejerce la actitud de los actores sociales en el manejo del estrés entre los docentes. Se concluye que las universidades deben no solo implementar programas de capacitación centrados en la atención a la diversidad, sino también proveer un apoyo integral a los docentes que trabajan con estudiantes con necesidades especiales. Esta doble estrategia no solo beneficiaría a los estudiantes, sino que también contribuiría a reducir el estrés laboral del profesorado, mejorando su bienestar y desempeño académico en el contexto universitario.

Palabras clave: docentes, estrés laboral, estudiantes con TEA.

Abstract

The present research aimed to analyze the management of work-related stress among university professors, with a special distinction between those with autism. To this end, a qualitative methodology based on phenomenological observation was used. Semi-structured interviews were conducted with eight professors, delving into their personal experiences and experiences. All participants gave their informed consent to participate in the study, which facilitated a dialogic and interactive exchange during data collection, allowing for a detailed exploration of perceptions and coping with work-related stress. The results demonstrate the significant influence that the attitudes of social stakeholders exert on professors' stress management. It is concluded that universities should not only implement training programs focused on addressing diversity, but also provide comprehensive support to professors who work with students with special needs. This dual strategy would not only benefit students but would also contribute to reducing professors' work-related stress, improving their well-being and academic performance in the university context.

Keywords: professors, work-related stress, students with ASD.

Introducción

En el presente estudio se aborda el desasosiego que genera el estrés laboral en docentes que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista (TEA) dentro del contexto universitario. La rutina diaria y la competencia profesional, que suelen provocar angustia e incertidumbre, se agravan en estos docentes debido a los múltiples roles que deben desempeñar. Además de sus obligaciones académicas, enfrentan desafíos únicos que requieren gran capacidad de adaptabilidad, empatía y conocimiento especializado, además de preparación tanto académica como emocional para atender la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE).

Según Barrera-Pintado & Baculima-Suarez (2024), el estrés laboral impacta gravemente la salud física y mental de los docentes, manifestándose en problemas como insomnio, riesgo cardíaco, angustia y depresión, muchas veces sin que los afectados sean conscientes de sus condiciones. Por su parte, Sánchez et al. (2022) advierten que la incapacidad para manejar las emociones incrementa la vulnerabilidad del profesorado. Estudios complementarios, como los de Gamas & Ojeda (2023), Avalos et al. (2022) y Vanderpuye et al. (2020), coinciden en que las instituciones deben no solo promover la inclusión educativa, sino también fomentar la formación continua y el trabajo interdisciplinario para crear ambientes laborales saludables y dinámicos.

Por este motivo, resulta imprescindible proporcionar a los docentes no solo estrategias para apoyar a estudiantes con NEE como el TEA, sino también ofrecerles acceso a recursos y apoyo psicológico. Ramos et al. (2020) señalan que el 72 % de los educadores experimenta algún grado de estrés; Condori & Cari (2022) indican que cerca del 50 % reporta cansancio emocional considerable y que menos del 15 % posee una inteligencia emocional sólida, evidenciando una relación directa entre estos aspectos.

En coincidencia, Viamonte-Quispe et al. (2024) revelan que el estrés es común, especialmente en escuelas públicas, y Oyola (2024) identifica una correlación significativa entre estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes. Tales hallazgos subrayan la urgencia de que las instituciones educativas implementen acciones preventivas y de intervención para proteger la salud emocional y física de sus docentes, lo que es fundamental para preservar la calidad educativa y contribuir al desarrollo social.

Asimismo, resulta crucial resaltar cómo un rol docente activo y optimista potencia la inclusión efectiva de estudiantes con TEA, ya que su bienestar es determinante para afrontar con éxito la diversidad en el aula. Krzemien et al. (2023) plantean que, más allá de la pedagogía, los profesores requieren sensibilización y formación continua para promover la empatía, la diversidad y la inclusión en la comunidad educativa. En este sentido, Cortés (2021) señala que muchos docentes no otorgan la debida importancia a una base científica rigurosa o a cuidar su bienestar mental, lo cual reduce la capacidad de aprendizaje de los alumnos diversos.

De la Cruz & Inocente (2021) advierten que algunos docentes muestran resistencia al cambio metodológico, dificultando la adecuación a las necesidades de sus estudiantes y generando un ambiente de tensión. Manzur-Vera et al. (2022) complementan que las ideas preconcebidas del profesorado pueden influir inconscientemente en sus decisiones pedagógicas, provocando estrés por desmotivación.

Estas dinámicas reflejan que la falta de control sobre las decisiones, las altas demandas laborales y la interacción continuada con los estudiantes contribuyen al estrés docente, afectando negativamente tanto su desempeño como la calidad educativa. La necesidad de dedicar largas horas a la docencia y actividades complementarias, junto con el aumento del número de estudiantes por aula, genera presiones adicionales que pueden traducirse en síntomas físicos y psicológicos adversos.

Por ello, resulta imprescindible analizar detenidamente las perspectivas sobre el control del estrés laboral en docentes que atienden a estudiantes con TEA. Existe consenso en que estos docentes requieren procesos de formación y orientación para reconocer sus límites, manejar la sobrecarga y ser asertivos al momento de aceptar responsabilidades, siempre cuidando su bienestar personal. Rivas & Navas (2020) aseveran que los cambios significativos en los niveles educativos presentan mayores desafíos y que la composición del grupo estudiantil influye directamente en la carga de estrés.

Trujillo-Juárez & Delgado-González (2021) sostienen que la falta de herramientas adecuadas para enfrentar situaciones estresantes dificulta el trabajo docente universitario, agravando las tensiones generadas por las demandas del sistema académico, que requiere alta calidad educativa y aumenta los niveles de estrés, como también lo indica Cifuentes-Faura (2020). En particular, los profesores que atienden a estudiantes con TEA enfrentan retos adicionales debido a las dificultades propias de estos alumnos, experimentando niveles más elevados de estrés y ansiedad (Trujillo-Juárez & Delgado-González, 2021).

Considerando lo expuesto anteriormente, este estudio se centra en analizar cómo el estrés influye en el ánimo, la conducta y la calidad de vida laboral de un grupo de docentes universitarios que atienden a estudiantes con TEA. La investigación se fundamenta en que el estrés laboral suele asociarse con agotamiento, desmotivación y disminución del rendimiento, afectando tanto la salud mental como física del profesorado. Entender y gestionar esta problemática facilita que los docentes implementen estrategias innovadoras y conserven la energía necesaria para desempeñar eficazmente su labor.

Además, el éxito de la inclusión universitaria de estudiantes con TEA depende en gran medida del apoyo que reciban de sus educadores. Sin las herramientas o el respaldo institucional adecuado, la inclusión se vuelve insostenible. Abordar esta realidad implica avanzar hacia un sistema educativo más justo y equitativo, donde un docente menos estresado sea también más efectivo y empático.

Por tanto, se formuló el problema general: ¿Cómo se controla el estrés laboral en docentes que atienden a estudiantes con TEA dentro de una universidad? Para dar respuesta a esta interrogante, el objetivo general de la investigación es analizar el control del estrés laboral en estos docentes. De manera más específica, se busca identificar el efecto que el estrés tiene sobre las emociones de los profesores que atienden a estudiantes con TEA, explicar cómo este estrés influye en su conducta y describir el impacto que posee en su calidad de vida dentro del entorno universitario.

Metodología

Este estudio adoptó un enfoque cualitativo con el propósito de explorar en profundidad las experiencias de docentes que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista en el contexto universitario. Según Rojas-Gutiérrez (2022), este enfoque permite comprender cómo estos profesores perciben y gestionan el estrés laboral en su día a día. Para ello, se estructuró un proceso riguroso que facilitó la interpretación profunda y sistemática de la información recopilada, la cual fue cuidadosamente transcrita y analizada respetando siempre la perspectiva de los participantes.

La selección de los participantes se realizó a través de entrevistas a ocho docentes considerados fundamentales, ya que representan activamente al grupo en estudio. Su relevancia radica en que fueron ellos quienes decidieron participar y aportaron conocimientos, recursos y puntos de vista valiosos que influenciaron el desarrollo de la investigación y la obtención de resultados precisos. Tal como señala García (2023), este método es especialmente útil para representar a personas, grupos o instituciones involucradas en un fenómeno social, pues garantiza una visión amplia y permite analizar minuciosamente las experiencias y opiniones individuales.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas que ofrecieron la flexibilidad necesaria para captar la situación personal de cada docente, registrando sus ideas, emociones y formas de expresión. El objetivo principal fue indagar sobre la experiencia única que cada profesor tiene frente al estrés laboral, y cómo este impacto influye en su bienestar, estado de ánimo y comportamiento.

En relación con los aspectos éticos, se priorizaron los principios de autonomía, beneficencia y no maleficencia, asegurando el bienestar de los participantes y evitando cualquier daño potencial. Todos los entrevistados otorgaron su consentimiento informado y voluntario por escrito antes de formar parte del estudio.

Resultados

Los resultados de este estudio ofrecen una mirada detallada sobre cómo los docentes universitarios que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista perciben y controlan el estrés laboral asociado a su labor educativa. En línea con el objetivo general de la investigación, se profundiza en las estrategias que emplean para gestionar las demandas emocionales y profesionales que este trabajo implica, así como en el impacto que

el estrés tiene sobre su bienestar emocional, su conducta y su calidad de vida laboral. Esta información es fundamental para comprender no solo las dificultades que enfrentan, sino también las formas en que mantienen su compromiso y desempeño, contribuyendo así al éxito de la inclusión educativa en el ámbito universitario.

A continuación, se presenta una tabla que resume las preguntas realizadas a los docentes participantes y sus principales respuestas, reflejando sus experiencias y perspectivas en relación con el control del estrés laboral mientras acompañan a estudiantes con TEA.

Tabla 1

Percepciones y experiencias de docentes universitarios sobre el control del estrés laboral al atender a estudiantes con TEA

Cuestionamientos	Descripción desde la perspectiva de los docentes
Intercambio dialógico N° 1 ¿Cómo influyen las estrategias de afrontamiento (apoyo social, manejo del tiempo, actividades recreativas) en la reducción del estrés laboral percibido por los docentes que trabajan con estudiantes con TEA en la universidad?	AD 1: El apoyo de compañeros, familiares y amigos permite compartir desafíos y buscar soluciones en conjunto, reduciendo el estrés.
	AD 2: Para mí, la organización de tareas y establecer límites claros ayuda a recuperar el control y minimizar el agobio y la incertidumbre.
	AD 3: Las actividades recreativas y hobbies son esenciales para desconectar y recargar energías, pero su promoción dentro de la universidad es escasa.
	AD 4: Participar en talleres y cursos de formación continua sobre estrategias pedagógicas para estudiantes con TEA mejora las habilidades docentes y aumenta la confianza, lo que reduce la ansiedad y el estrés.
	AD 5: La comunicación asertiva facilita expresar necesidades y establecer límites, previniendo el desgaste emocional.
	AD 6: Incorporar hábitos saludables como una alimentación equilibrada, ejercicio y técnicas de relajación es fundamental para el bienestar físico y mental.
	AD 7: Apoyarse en colegas, familiares y amigos genera una red de contención emocional que valida las experiencias de los docentes. Esta camaradería facilita compartir desafíos y encontrar soluciones de manera conjunta, disminuyendo el sentimiento de aislamiento y aliviando la carga emocional.
Intercambio dialógico N° 2 ¿Existen programas de capacitación y talleres sobre el manejo de estudiantes con TEA que la universidad considere efectivos para disminuir el estrés en sus docentes, y cómo impactan estas formaciones en su bienestar emocional y profesional?	AD 8: Es fundamental participar en talleres y seminarios sobre habilidades pedagógicas dirigidas a alumnos con TEA. Esta formación no solo fortalece sus competencias, sino que también incrementa su confianza, lo que les permite enfrentar los desafíos del aula con mayor disposición y reduce notablemente su ansiedad y estrés.
	AD 1: La universidad ofrece talleres esporádicos sobre TEA, pero su frecuencia y alcance no cubren a todo el personal docente.
	AD 2: Los programas actuales son teóricos y poco aplicados a situaciones reales, limitando su utilidad.
	AD 3: Muchos de nosotros, como docentes, percibimos que los programas de formación son voluntarios y no obligatorios, lo que disminuye tanto la participación como la efectividad general de estos.
	AD 4: La universidad presenta dificultades para evaluar de forma sistemática el impacto de sus capacitaciones en la reducción del estrés, lo que impide determinar con certeza su efectividad.

	AD 5: Los talleres se centran más en TEA que en el bienestar emocional del docente, algo clave para el manejo del estrés.
	AD 6: Al igual que otros docentes, manifiesto que la falta de seguimiento y de recursos posteriores a los talleres provoca que la información se olvide rápidamente y no se aplique en la práctica diaria.
	AD 7: Uno de los principales obstáculos es que muchos docentes perciben la formación continua como una opción y no como un requisito indispensable para su desarrollo, lo que provoca una menor participación y, en consecuencia, disminuye la efectividad general de estos programas.
	AD 8: Los talleres sobre el Trastorno del Espectro Autista suelen omitir el bienestar emocional de los docentes, lo que afecta negativamente su capacidad para brindar apoyo efectivo.
Intercambio dialógico N° 3 ¿De qué manera la carga de trabajo y la disponibilidad de recursos de apoyo, como material didáctico especializado y personal multidisciplinario, se relacionan con los niveles de estrés en el profesorado que atiende a estudiantes con TEA en la universidad?	AD 1: Puedo señalar que una carga de trabajo que abarca no solo la preparación de clases, sino también la adaptación curricular, la elaboración de materiales específicos y la atención individualizada, genera una presión constante. La ausencia de un sistema de apoyo eficiente hace que los docentes se sientan aislados en esta tarea, lo que intensifica su agotamiento tanto físico como emocional.
	AD 2: La falta de acceso a material didáctico especializado limita las herramientas disponibles para la enseñanza, lo que obliga a los docentes a invertir tiempo y esfuerzo adicionales en la creación de sus propios recursos, aumentando así su nivel de estrés.
	AD 3: La escasez o inexistencia de un equipo multidisciplinario — que incluya psicólogos, terapeutas ocupacionales y logopedas — deja al docente como el único responsable de la atención integral del estudiante, lo cual representa una fuente considerable de estrés.
	AD 4: Considero que un apoyo adecuado permite distribuir responsabilidades y ofrecer una atención más completa, reduciendo así la presión sobre el profesor.
	AD 5: La falta de aulas adaptadas, espacios de calma o recursos sensoriales dentro de la universidad dificulta la creación de un ambiente inclusivo para el aprendizaje.
	AD 6: Como docentes, nos vemos obligados a improvisar soluciones, lo cual no solo resulta agotador, sino que también puede generar un entorno menos favorable para el desarrollo del estudiante y, en consecuencia, aumentar el nivel de estrés del profesorado.
	AD 7: La ausencia de un equipo multidisciplinario conformado por psicólogos, terapeutas ocupacionales o logopedas deja toda la responsabilidad en el docente, situación que se convierte en una fuente significativa de estrés, pues no se les puede exigir ser expertos en todas esas áreas.
	AD 8: Para mí, contar con un apoyo adecuado permite distribuir la responsabilidad y brindar una atención más integral, lo que reduce notablemente la presión sobre el docente.

Intercambio dialógico N° 4
 ¿Cuál es la percepción sobre el apoyo institucional, políticas de flexibilidad, reconocimiento y comunicación que ofrece la universidad para gestionar el estrés derivado de la labor con estudiantes con TEA, y cómo podría mejorarse?

AD 1: Siento que la universidad carece de políticas institucionales específicas para atender a estudiantes con TEA. La flexibilidad y el apoyo parecen depender más de la buena voluntad de las autoridades que de protocolos claros y ajustados.

AD 2: Aunque el trabajo con estudiantes con TEA es complejo y exige un esfuerzo adicional, los docentes no se sienten reconocidos por la institución.

AD 3: Considero que la comunicación entre la dirección universitaria y los docentes es deficiente; los profesores sienten que sus necesidades y desafíos no son escuchados, lo que limita su capacidad para gestionar el estrés.

AD 4: Un aspecto crítico es la falta de acceso a servicios de apoyo psicológico para el manejo del estrés laboral.

AD 5: Aunque existen políticas de flexibilidad, los docentes las perciben como insuficientes para adaptarse efectivamente a las necesidades de estudiantes con TEA. La rigidez en horarios, evaluaciones y metodologías dificulta una inclusión genuina, lo que incrementa el estrés.

AD 6: Experimento estrés debido a la falta de coordinación entre los diferentes departamentos universitarios; la ausencia de una comunicación fluida dificulta la búsqueda de soluciones integrales para los estudiantes.

AD 7: La flexibilidad y el apoyo parecen depender más de la buena voluntad de las autoridades que de un protocolo formal bien definido, generando incertidumbre tanto en alumnos como en docentes.

AD 8: La limitada disponibilidad de servicios de apoyo psicológico para manejar el estrés laboral es un punto crítico. Esta carencia institucional deja a los docentes sin las herramientas necesarias para enfrentar las demandas emocionales de su labor, lo que puede llevar a un agotamiento severo.

Los resultados de esta investigación evidencian que los docentes universitarios que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista enfrentan un estrés laboral considerable. Este estrés se relaciona directamente con la carga de trabajo y la insuficiencia de recursos de apoyo; aunque se disponga de financiamiento para productos dirigidos a estudiantes con autismo y exista un equipo profesional, resulta insuficiente. La ausencia de un sistema de apoyo eficiente genera que estos docentes se sientan aislados en su labor, lo que agrava su desgaste físico y emocional. Este hallazgo concuerda con la literatura especializada sobre el bienestar profesional en contextos educativos inclusivos.

Por otro lado, el análisis de las estrategias de afrontamiento revela que el apoyo social es un elemento fundamental para atenuar el estrés. La camaradería, el intercambio de experiencias con colegas, amigos y familiares permite a los docentes comprender que no están solos en sus dificultades, y el trabajo conjunto en la búsqueda de soluciones ayuda a disipar el sentimiento de aislamiento. Sin embargo, la percepción acerca del apoyo institucional es crítica; los docentes consideran que la universidad carece de políticas claras, de un reconocimiento formal y de canales efectivos de comunicación. Esta desconexión entre el esfuerzo profesional que realizan y el respaldo institucional constituye una fuente adicional de estrés, afectando negativamente su bienestar emocional.

En este sentido, los profesores sugieren la adopción de medidas concretas que promuevan un cambio real. Reclaman la creación de políticas institucionales formales que reconozcan y valoren su trabajo, así como la implementación de servicios de apoyo psicológico. Además, exigen que la formación en este ámbito sea obligatoria. La percepción generalizada es que, si la universidad ofreciera un apoyo más sólido, se lograría una mejor coordinación entre departamentos y se proporcionarían los recursos materiales necesarios, lo cual no solo

contribuiría a reducir el estrés, sino también a fortalecer la calidad educativa dirigida a estudiantes con autismo, generando un ambiente más inclusivo y sostenible para todos los involucrados.

Discusión

Al analizar los resultados relacionados con el estrés laboral en docentes universitarios que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista, se evidencia un proceso multifactorial, estrechamente vinculado tanto a la implementación de estrategias de afrontamiento como al soporte institucional. La evidencia recogida destaca que el apoyo social proveniente de compañeros, familiares y amigos, junto con un manejo adecuado del tiempo que incluye la organización de tareas y el establecimiento de límites claros, constituyen pilares fundamentales para disminuir el agobio y el sentimiento de aislamiento. Sin embargo, se observa una carencia significativa en la promoción del ocio y las actividades recreativas fuera del ámbito laboral, recursos esenciales para la desconexión y la recuperación energética, tal como señalan Condori & Cari (2022). Estos autores también subrayan que la formación continua en estrategias pedagógicas específicas para estudiantes con TEA no solo fortalece las competencias y la confianza profesional, sino que reduce directamente la ansiedad, como explican algunos docentes al sentirse mejor preparados para enfrentar los retos del aula y, por ende, mitigar el estrés.

Las percepciones de los docentes ponen en evidencia serias limitaciones en los programas formativos ofrecidos por la universidad. Señalan la escasa frecuencia y la falta de obligatoriedad de los talleres o cursos de actualización, lo que reduce su alcance y contribución. Los programas existentes suelen centrarse más en el marco teórico que en la aplicación práctica, limitando su efectividad para afrontar situaciones reales en el aula. Este déficit crítico coincide con lo señalado por Barrera-Pintado & Baculima-Suarez (2024) y Cortés (2021), quienes afirman que estas formaciones se enfocan principalmente en las características del TEA, dejando de lado el bienestar emocional del docente, un aspecto clave para el manejo del estrés. Además, la ausencia de seguimiento y recursos posteriores a los talleres dificulta la consolidación y aplicación efectiva de los conocimientos en la práctica diaria.

En cuanto a la relación entre la carga de trabajo, los recursos de apoyo y los niveles de estrés, se observa una correlación negativa directa con el bienestar del docente. La atención a estudiantes con TEA demanda una carga adicional que implica la adaptación curricular y la elaboración de materiales específicos, generando una presión constante. Al respecto, Ramos et al. (2020) destacan la escasez de material didáctico especializado y la inexistencia de un equipo multidisciplinario conformado por psicólogos, logopedas y terapeutas, lo que obliga a los docentes a asumir la responsabilidad integral de la atención, convirtiéndose en una fuente significativa de agotamiento. Esta falta de apoyo eficiente exige improvisar soluciones y dificulta la creación de ambientes inclusivos, incrementando el estrés y el desgaste físico y emocional, tal como lo refieren De la Cruz & Inocente (2021).

Desde esta perspectiva, la percepción sobre el apoyo institucional se revela como un aspecto crucial que requiere atención. Gamas & Ojeda (2023), junto con Oyola (2024), señalan que los docentes perciben la ausencia de políticas institucionales específicas y protocolos claros para la atención a estudiantes con TEA, sintiendo que la flexibilidad y el respaldo dependen más de la buena voluntad de las autoridades que de directrices formales. Asimismo, la falta de reconocimiento hacia el esfuerzo adicional que implica esta labor, sumada a una comunicación deficiente entre la dirección y el profesorado, limita la capacidad para gestionar el estrés. Un aspecto especialmente crítico es la inexistencia de servicios de apoyo psicológico institucional para el manejo del estrés laboral, situación que deja a los docentes sin herramientas adecuadas para afrontar las demandas emocionales de su trabajo, incrementando el riesgo de un desgaste severo.

Conclusiones

A partir del análisis realizado, esta investigación revela que el principal factor que contribuye al estrés laboral en los profesores universitarios que atienden a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista es la falta de capacitación específica. No obstante, esta carencia puede transformarse en un factor de estrés positivo, siempre y cuando esté acompañada por entornos laborales adecuados y la disponibilidad de recursos suficientes. La salud mental de los docentes está estrechamente vinculada al respaldo que ofrece una estructura organizativa sólida, capaz de garantizar servicios de apoyo que fortalezcan sus esfuerzos profesionales.

Además de los factores institucionales, diversos estudios señalan que un ambiente laboral que fomente relaciones interpersonales saludables tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico de los docentes. Dado que el desgaste profesional es un fenómeno común, la salud mental en el entorno laboral juega un papel fundamental. Los profesores invierten una gran cantidad de tiempo y energía en construir y desarrollar su carrera, y aunque tienen conocimientos sobre la prevención de enfermedades, contar con una estructura de apoyo

emocional y psicológico robusta es esencial para enfrentar eficazmente los factores de riesgo y prevenir problemas de salud física y mental. Este apoyo contribuye positivamente tanto al desempeño docente como a la calidad de la interacción con los estudiantes.

Ignorar estas problemáticas puede acarrear consecuencias graves. Cuando el estrés y el agotamiento físico afectan negativamente la calidad del desempeño de los docentes y sus relaciones con los estudiantes, el desarrollo académico de la universidad se ve afectado. Considerando que la universidad es un pilar fundamental para el progreso del país, es necesario garantizar que su misión trascienda la formación de profesionales capacitados para ser productivos; también debe procurar la creación de ambientes que favorezcan la salud mental de todos sus integrantes, incluidos los docentes. En este sentido, al cuidar a su profesorado, la institución fortalece no solo su papel como generadora de conocimiento, sino también su compromiso con el progreso y bienestar social.

Referencias

- Avalos Latorre, M. L., Ramírez Cruz, J. C., & Colunga González, M. J. (2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios. *Uaricha*, 20(Monográfico), 43-57. <https://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/643>
- Barrera-Pintado, J., & Baculima-Suarez, J. (2024). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 281-306. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>
- Cifuentes-Faura, J. (2020). Docencia online y Covid-19: la necesidad de reinventarse. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13(Especial), 115–127. <https://doi.org/10.55777/rea.v13iEspecial.2149>
- Condori Mamani, V. H., & Cari Condori, D. Y. (2022). La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S1), 139–146. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2328>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(Edición Especial). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- De la Cruz, M., & Inocente, P. (2021). Ansiedad ante la muerte en adultos afectados con Covid-19 que acuden al Centro de Salud Virgen del Pilar, Lima, 2021. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo]. UCV - Repositorio Institucional Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90058?show=full&locale-attribute=en>
- Gamas Castellanos, C. E., & Ojeda Lopeza, P. C. (2023). Emociones de profesores que trabajan con niños, niñas y adolescentes autistas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 11477-11502. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6325
- García, G. (2023). Investigación cualitativa desde el método de la investigación acción. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 24(51), 196-210. <https://revistas.unicaedu.com/index.php/ahu/article/download/72/108/106>
- Krzemien, D., Barrio, D., Ferreyra, F., & Richards, M. (2023). Evaluación de la Flexibilidad Cognitiva en la vejez. Evidencias de validez del Test CAMBIOS. *Revista Evaluar*, 23(3), 1–15. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v23.n3.43890>
- Manzur-Vera, G., Rodríguez, C., Vargas, M., & Tapia, K. (2022). Reflexiones de pandemia en la educación superior: revisión teórica del estrés laboral en el rol docente. *Technological Innovations Journal*, 1(3), 60-75. <https://doi.org/10.35622/j.ti.2022.03.004>
- Oyola Risco, S. M. (2024). Estrés laboral y ansiedad en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes-Perú 2022 [Tesis, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65170>
- Ramos, D., Cavajal, L., García, D., Puchaicela, M., Cerda, V., & Espin, A. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 – marzo 2020. *Revista de Investigación Académica y Educación (ISTCRE)*, 4(1), 29–41. [https://revistaacademica-istcre.edu.ec/storage/publicaciones/revista/Junio%202020%20Vol.%204%20Nro.%201/articulo/html/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20\(BURNOU%20T\)%2029-41.html](https://revistaacademica-istcre.edu.ec/storage/publicaciones/revista/Junio%202020%20Vol.%204%20Nro.%201/articulo/html/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20(BURNOU%20T)%2029-41.html)
- Rivas, C., & Navas, E. (2020). Estrés laboral y autoeficacia docente en profesores de dos universidades privadas [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3146?show=full>

- Rojas, A. (2022). Ansiedad y estrés laboral en colaboradores bajo modalidad home office de una entidad financiera privada de Lima Norte, 2021 [Tesis, Universidad César Vallejo]. UCV - Repositorio Institucional Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81380?locale-attribute=en>
- Rojas-Gutiérrez, W. J. (2022). La relevancia de la investigación cualitativa. *Stodium Veritatis*, 20(26), 79–97. <https://doi.org/10.35626/sv.26.2022.353>
- Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A., Torres Carrasco, R., de Agüero Servín, M., Hernández Romo, A., Benavides Lara, M., Rendón Cazales, V., & Jaimes Vergara, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de Covid-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 21(3). <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sánchez, G., & Muñoz, J. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios. Riobamba, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10115>
- Trujillo-Juárez, S. I., & Delgado-González, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio cuantitativo. *Revista Eduscientia. Divulgación de la Ciencia Educativa*, 4(7), 51–70. <https://eduscientia.com/index.php/journal/article/view/90>
- Vanderpuye, I., Obosu, G. K., & Nishimuko, M. (2018). Sustainability of inclusive education in Ghana: teachers' attitude, perception of resources needed and perception of possible impact on pupils. *International Journal of Inclusive Education*, 24(14), 1527–1539. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1544299>
- Viamonte-Quispe, R., Mamani-Mamani, R., & Larico-Vargas, R. (2024). Burnout y estrés laboral en docentes de instituciones de educación secundaria del distrito de juliaca. *Puriq* [en línea], 6. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/514/5144928014/>