

Estrés laboral en actividades de teletrabajo por Covid-19, en docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas

Work stress in teleworking activities due to Covid-19, in teachers of the Evangelical Light and Liberty Private Educational Unit of the city of Esmeraldas

Diana Katherine Quiñónez-Portocarrero

diana.quinonez.portocarrero@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1947-560X>

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador

RESUMEN

Debido a la pandemia del Covid19 el Ministerio de Educación en Ecuador determinó que el personal administrativo y docentes de las instituciones educativas debían realizar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, razón por la cual los docentes tuvieron que adaptar sus hogares con gran rapidez para realizar las actividades en forma virtual convirtiéndose el uso de las tecnologías y manejo de las plataformas educativas en un factor de estrés laboral debido a que la mayoría de docentes no estaban adaptados a la era tecnológica. La presente investigación fue realizada con el propósito de identificar las condiciones laborales en las cuales los docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad se encontraban realizando las actividades de teletrabajo debido al Covid19 y determinar si estaban experimentando niveles de estrés. La metodología empleada fue de tipo descriptiva-transversal con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 20 docentes a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de Karasek y la Encuesta Estresores Laborales Teletrabajo/Covid 19. Los resultados evidenciaron los siguientes estresores en las actividades de teletrabajo: uso de celular para dictar clases, no contar con un computador, compartir su equipo tecnológico con familiares, aumento de la carga laboral, inadecuados lugares para realizar el teletrabajo, extender el horario de trabajo para concluir las labores educativas, generando mayor cansancio físico y mental que se han traducido en depresión, agobio, falta de concentración y preocupaciones. Estas condiciones negativas de teletrabajo debido al Covid19, han generado que el 85% de los docentes evaluados experimentan un nivel de estrés moderadamente alto, afectando su salud y desempeño laboral. Finalmente se consideró necesario gestionar adecuadamente un plan de estrategias preventivas que permitan mejorar las condiciones de los docentes de la Unidad Educativa Particular Luz y Libertad, enfocado en estrategias para: Tiempo y organización del trabajo, Gestión del desempeño, Digitalización y Seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Estrés laboral, factores psicosociales, riesgo psicosocial, teletrabajo, Covid19.

ABSTRACT

Due to the Covid19 pandemic, the Ministry of Education in Ecuador determined that the administrative staff and teachers of educational institutions should carry out their work through the telework modality, which is why teachers had to adapt their homes very quickly to carry out the tasks. activities in virtual form, turning the use of technologies and the management of educational platforms into a work stress factor because most teachers were not adapted to the technological age. The present investigation was carried out with the purpose of identifying the working conditions in which the teachers of the Luz y Libertad Educational Unit were carrying out telework activities due to Covid19 and to determine if they were experiencing stress levels. The methodology used was descriptive-transversal with a quantitative approach with a descriptive scope. The population was made up of 20 teachers to whom the Karasek Occupational Stress Questionnaire and the Telework / Covid 19 Labor Stress Survey were applied. The results showed the following stressors in telework activities: use of cell phones to teach classes, not counting with a computer, sharing their technological equipment with family members, increased workload, inadequate places to telework, extending working hours to complete educational work, generating greater physical and mental fatigue that have resulted in depression, overwhelm, lack of concentration and worries. These negative teleworking conditions due to Covid19 have generated that 85% of the teachers evaluated experience a moderately high level of stress, affecting their health and job performance. Finally, it was considered necessary to properly manage a plan of preventive strategies that allow improving the conditions of the teachers of the Luz y Libertad Private Educational Unit, focused on strategies for: Time and work organization, Performance management, Digitization and Safety and health in the job.

Keywords: work stress, psychosocial factors, psychosocial risk, teleworking, Covid19, teachers.

INTRODUCCIÓN

El término teletrabajo nació en el sector petrolero en 1970 gracias a Jack Nilles quien planteó la necesidad de conectar en forma remota a los trabajadores cuando estos se encontraban fuera de las instalaciones, lamentablemente esta iniciativa no surgió debido al escaso desarrollo en la tecnología de la información y comunicación (TIC), y porque no todos los trabajadores tenían computador y señal satelital. En términos generales tele trabajo se caracteriza por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia utilizando medios telemáticos sin la presencia física del trabajador en el habitual centro de labores o instalaciones de la empresa para la que labora (Nilles, 1973).

El teletrabajo es una modalidad laboral que permite que un trabajador pueda ejecutar sus actividades desde cualquier otro lugar que no sea la oficina o centro de trabajo, a través del uso de las TIC, internet y equipos tecnológicos. Un aspecto fundamental para que el teletrabajo se implemente en una organización es la voluntariedad (Adler y Maerquardt, 2005).

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo define al teletrabajo como la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora (Ministerio del trabajo, 2019).

El teletrabajo se familiarizó en el mundo laboral a partir de diciembre del 2019 con la llegada del virus SARS-CoV-2 al que posteriormente se lo denominó Covid19. Este virus tuvo su origen en China y por la rapidez de los contagios se propagó rápidamente a nivel mundial, razón por la cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calificó como pandemia. Para evitar la propagación del Covid19 e incrementar el número de personas contagiadas los países implementaron el teletrabajo en la mayoría de los sectores laborales con la finalidad de que los trabajadores desde el hogar cumplan con sus actividades a través del uso de TIC y así limitar la presencia de personas en las calles (UTPL, 2020).

Según el Art. 4 del Acuerdo Ministerial Nro. 2020-00020-A impulsado por el Ministerio de Educación del Ecuador (MINEDUC, 2020), el personal administrativo y docentes de las instituciones educativas a nivel nacional deben realizar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, para lo cual debían impartir clases en forma virtual empleando la tecnología actual, con la finalidad de continuar con el año lectivo.

Debido a la rapidez con la que fue implementado el teletrabajo, el personal docente se enfrentó a nuevos retos para realizar las actividades de manera virtual, convirtiéndose el uso de las tecnologías y manejo de las plataformas educativas en un factor de estrés debido a que la mayoría de docentes no estaban adaptados a la era tecnológica por su complejidad, a estas situaciones se agrega la dificultad para procesar la cantidad de información solicitada por las unidades educativas e inquietudes de los alumnos y padres de familia; razones por la cual el teletrabajo como nueva modalidad laboral en la educación y los posibles efectos de estrés laboral en los docentes son objeto de estudio en el campo de la prevención laboral.

El estrés laboral afecta negativamente a la salud física y psicológica de los trabajadores lo que repercute en la eficacia de las entidades para las que trabajan, ya que un trabajador estresado suele ser más enfermizo y normalmente se encuentra poco motivado para desarrollar sus actividades diarias. Al tener en consideración el estrés laboral por teletrabajo, Barrera (2019) afirma que la relación entre el estrés y el teletrabajo se puede presentar debido a que gran porcentaje de trabajadores tienen una dificultad de adaptación con las tecnologías disponibles.

De acuerdo con información obtenida en la secretaría de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas, es una institución educativa dedicada a brindar servicios de enseñanza a nivel Inicial, Básica y Bachillerato; la entidad se encuentra comprometida con sus trabajadores, estudiantes, padres de familia y con todas las personas que integran la comunidad educativa, en un ambiente de confort mediante la implementación de planes y programas en seguridad, salud y medio ambiente ajustados a la normativa legal nacional vigente.

Del mismo modo, promueve la dotación de recursos económicos, humanos y tecnológicos necesarios para identificar, controlar y reducir técnicamente las condiciones y actos sub-estándar que generan accidentes laborales y afectación a la salud del personal docente, administrativo y alumnos a través del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional.

A consecuencia del Covid19 y el teletrabajo como nueva modalidad laboral, los docentes tuvieron que adaptar sus hogares con gran rapidez para realizar las actividades en forma virtual, aunque existen personas que aún no logran esta adaptación, razón por la cual es necesario que las instituciones educativas identifiquen las condiciones en las cuales los docentes realizan estas actividades, ya que como se mencionó anteriormente, esta información permite identificar los aspectos negativos del teletrabajo y prevenir afectaciones psicológicas en los docentes.

Por tal motivo, la presente investigación pretende identificar si las condiciones de teletrabajo debido a la crisis sanitaria por el Covid19 están generando estrés en los docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica "Luz y Libertad".

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue de tipo descriptiva-transversal, definida por Tamayo (2003) como la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. Bajo este enfoque se pretendió identificar las condiciones laborales negativas presentes en las actividades de teletrabajo ante la emergencia sanitaria del

Covid-19 y determinar el nivel de estrés laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas.

Respecto al enfoque de la investigación se consideró un estudio cuantitativo debido a que los resultados se obtuvieron por métodos estadísticos que permitieron medir las variables operacionales. El alcance del estudio fue descriptivo, permitiendo evaluar la situación actual referente al estrés ocupacional en la unidad educativa, finalmente se la considera transversal porque se realizó en el periodo de julio 2020 a marzo 2021.

Definición conceptual y operacionalización de las variables

Las variables empleadas para analizar el problema de investigación en los docentes de Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad, se detallan en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1 Definición conceptual y Operacionalización de variable "Estrés laborales"

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Estresores laborales	Los estresores laborales o condiciones negativas en el trabajo hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y su organización que pueden ser desencadenantes del estrés laboral. (ISTAS, 2010)	Aplicación de la Encuesta Estresores laborales presentes en teletrabajo por covid-19 en docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad, Ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2020-2021 32 preguntas.	<p>Condiciones laborales para el teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones y recursos para el Teletrabajo, - Tiempo en teletrabajo, Relaciones y Apoyo Social para el teletrabajo, - Interés de la unidad educativa por el docente, - Habilidades del docente para el teletrabajo. <p>Condiciones uso TIC para actividades de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencias uso TIC, Autonomía uso TIC, Apoyo unidad educativa uso TIC. <p>Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afectación psicológica cognitiva - Afectación psicológica emocional. 	<p>Mobiliario para desarrollar las actividades de Teletrabajo: (computador, celular, tableta, silla, condiciones ambientales)</p> <p>Uso de equipo con otros miembros de la Familia</p> <p>Convive en casa con personas a su cargo</p> <p>Tiempo en actividades de teletrabajo</p> <p>Para tele trabajar cuántas horas utiliza al día</p> <p>Área del domicilio para realizar actividades de teletrabajo,</p> <p>Horas diarias para otras actividades.</p> <p>Capacidades y habilidades en programas informáticos teletrabajo.</p> <p>Trabajar fines de semana</p> <p>Problemas, mal entendidos y/o conflictos durante el teletrabajo</p> <p>Apoyo de la familia, compañeros, unidad educativa para realizar teletrabajo</p> <p>Información sobre recursos tecnológicos</p> <p>Capacitación sobre recursos tecnológicos</p> <p>Información y/o capacitación sobre la prevención de accidentes o afectaciones a su salud como consecuencia del teletrabajo.</p> <p>Evaluación del desempeño laboral</p> <p>Sobrecarga de tareas laborales por teletrabajo</p> <p>Afectaciones en la salud por teletrabajo</p>

Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Tabla 2. Definición conceptual y Operacionalización de variable "Estrés laboral"

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Estrés Laboral	Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos, capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias; relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. (OIT, 2016)	Aplicación del Cuestionario de estrés laboral de Karasek 28 preguntas	<p>Control sobre el Trabajo</p> <p>Demanda psicológica o Exigencias del Trabajo</p> <p>Apoyo Social</p>	<p>Aprender cosas nuevas.</p> <p>Nivel de calificación.</p> <p>Creatividad.</p> <p>Repetitividad en el trabajo.</p> <p>Realizar cosas nuevas.</p> <p>Rapidez del trabajo.</p> <p>Esfuerzo Mental.</p> <p>Cantidad Excesiva.</p> <p>Interrupción de la tarea.</p> <p>Trabajo Dinámico.</p> <p>Bienestar de los trabajadores.</p> <p>Esfuerzo mental.</p> <p>Creatividad.</p> <p>Interrupción de la tarea.</p> <p>Trabajo Dinámico.</p> <p>Bienestar de los trabajadores.</p> <p>Atención a lo que dice.</p> <p>Unión en el trabajo.</p> <p>Personal Calificado.</p> <p>Actitudes hostiles.</p> <p>Apoyo mutuo.</p> <p>Facilidad del trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Población y muestra

Se consideró a una población de 20 docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Particular Evangélica "Luz y Libertad. La evaluación se realizó a la totalidad de la población de docentes razón por la cual no fue necesario extraer una muestra (ver la Tabla 3).

Tabla 3. Población de docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica "Luz y Libertad

GÉNERO	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Femenino	17	85%
Masculino	03	15%
Total	20	100%

Fuente: Secretaría de la entidad

Criterios de inclusión

Personal docente que se encuentre realizando teletrabajo y tenga intenciones de participar y contestar el cuestionario.

Criterios de exclusión

Personal que no se encuentre en modalidad de teletrabajo, personal que no tiene acceso a Internet, incluyendo al personal que no desee participar en el cuestionario.

Técnicas e instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Para evaluar las condiciones en la cual los docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica "Luz y Libertad" se encuentran realizando el teletrabajo debido Covid19, se elaboró una encuesta constituida por 28 preguntas de selección múltiple los siguientes aspectos (Anexo 2):

Datos Generales: Género, edad

Condiciones laborales para el teletrabajo. Condiciones y recursos para el Teletrabajo, Tiempo en teletrabajo, Relaciones y Apoyo Social para el teletrabajo, Interés de la unidad educativa por el docente, Habilidades del docente para el teletrabajo.

Condiciones uso TIC para actividades de teletrabajo. Exigencias uso TIC, Autonomía uso TIC, Apoyo unidad educativa uso TIC.

Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo. Afectación psicológica cognitiva y afectación psicológica emocional.

La encuesta se estructuró con un proceso de validación por tres profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional (Anexo 1), es decir, la validación del instrumento de investigación mediante el juicio de expertos, es una metodología cada vez más utilizada en los procesos investigativos, consiste, en solicitar a una serie de personas la demanda 39 de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto (Cabero y Llorente, 2013).

Además, la validez y fiabilidad son los dos criterios de calidad que debe reunir todo instrumento de medición tras ser sometido a la consulta y al juicio de expertos con el objeto de que los investigadores puedan utilizarlo en sus estudios. La validez, definida como el grado en que un instrumento de medida determina aquello que realmente pretende medir con el propósito para el que ha sido construido y la fiabilidad otro requisito de calidad de todo instrumento de medición, se define como el grado con el que un instrumento mide con precisión, descarta el error y lo hace a través de la consistencia, la estabilidad temporal y el acuerdo entre los expertos (Martín Arribas, 2004).

Los criterios de evaluación utilizados en la validación de la encuesta corresponden a claridad en la redacción, coherencia interna, inducción a la respuesta y lenguaje adecuado con el nivel del informante. Entre los aspectos generales se consideró que el instrumento tenga instrucciones claras y precisas para responder la encuesta, que los ítems permitan el logro del objetivo de la investigación y el número de ítems sea suficiente para recoger la información requerida.

A continuación, se incluye una breve descripción de sus perfiles:

Ing. Luis Enrique Hidalgo, Magíster en Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales con 7 años de experiencia, laboró como Jefe de Seguridad Salud y Ambiente en la constructora Cansemin, Desempeñó funciones de Jefe de

Seguridad y Ambiente en la Refinería de Esmeraldas con la compañía SK.

Ing. Fausto Robalino, Magíster en Seguridad Salud y Ambiente con 25 años de experiencia como Coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo en varias empresas multinacionales. Director del Seguro General Riesgo del Trabajo IESS y del Ministerio de Trabajo.

Ing. José Ayala Granja, Magíster en Calidad, Seguridad Laboral y Ambiente con 21 años de experiencia en asesorías en Seguridad y Salud Ocupacional a nivel nacional. Docente en la Universidad de las Américas (UDLA) Director Administrativo en la empresa LASSERTEC.

Como resultado final se obtiene valores que van desde el 0 al 54, si el valor total es mayor a 10, el individuo está experimentando síntomas de estrés. (Herrera, Abad y Chicaiza, 2016). Además, la escala sintomática de estrés permite identificar las afectaciones a la salud de los trabajadores, de acuerdo con los sistemas digestivo, neurológico, cardiovascular y osteomuscular.

Para evaluar el nivel de estrés se utilizó el Cuestionario de estrés laboral de Karasek (Modelo Demanda – Control), desarrollado en 1977, en general este cuestionario distingue entre las exigencias que se hacen a un trabajador y el conjunto de recursos con que cuenta para enfrentarlas por lo que es una herramienta adecuada para estudiar la incidencia del estrés laboral.

Las Exigencias o demandas son en su mayoría de naturaleza psicosocial o mental, **Control**, entendido como el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas y **el Apoyo Social** o ayuda tanto por los compañeros de trabajo y superiores en el momento adecuado. El cuestionario se responde en una escala de tipo Likert con cuatro opciones, desde totalmente en desacuerdo a completamente de acuerdo, conformado por 29 preguntas. La sumatoria de los valores obtenidos en las preguntas se interpreta según la tabla 4.

Tabla 4 Baremo de interpretación estrés laboral cuestionario KARASEK

INTERPRETACIÓN CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL KARASEK	
RANGO	INTERPRETACIÓN
3,5 - 4	Alto
2,5 - 3,49	Moderadamente Alto
1,50 - 2,49	Moderadamente bajo
0 - 1,49	Bajo

Fuente: Karasek (1977)

La aplicación de los instrumentos se realizó con la colaboración del personal que labora en la unidad educativa, luego de una pequeña inducción acerca del cuestionario con la finalidad de que no existieran inconvenientes en el desarrollo del mismo.

Análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó a través del programa Microsoft Office Excel, en el que se obtuvieron porcentajes de las respuestas obtenidas en el cuestionario de estrés laboral de Karasek y la encuesta de las condiciones del teletrabajo a consecuencia del Covid-19 en los docentes. El análisis del cuestionario se lo ejecutó mediante representaciones gráficas y tablas de Excel.

RESULTADOS

La evaluación realizada a 20 docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas año lectivo 2020-2021, determinó que el 85% del personal corresponde al género femenino y el 15% al género masculino.

Resultados de la encuesta estresores laborales teletrabajo Covid19 a docentes Unidad Educativa Luz y Libertad año lectivo 2020-2021

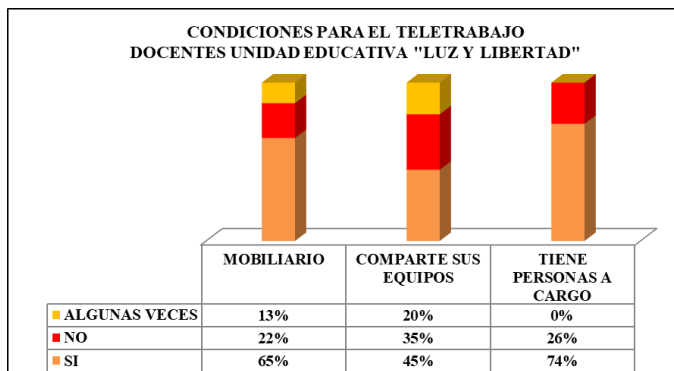
Las condiciones negativas o estresores laborales identificados en las actividades de teletrabajo debido al Covid19 se presentan a continuación:

Condiciones laborales del Teletrabajo

Condiciones y recursos para el Teletrabajo por Covid19

En la figura 1, se observa las siguientes condiciones del teletrabajo, la mayoría de docentes cuenta con mobiliario para realizar su trabajo, sin embargo, un alto porcentaje de ellos comparte sus equipos informáticos con otros miembros de sus familias: un dato relevante también es que muchos de los docentes tienen personas bajo su cuidado, lo que de alguna manera dificulta el cumplimiento de sus labores.

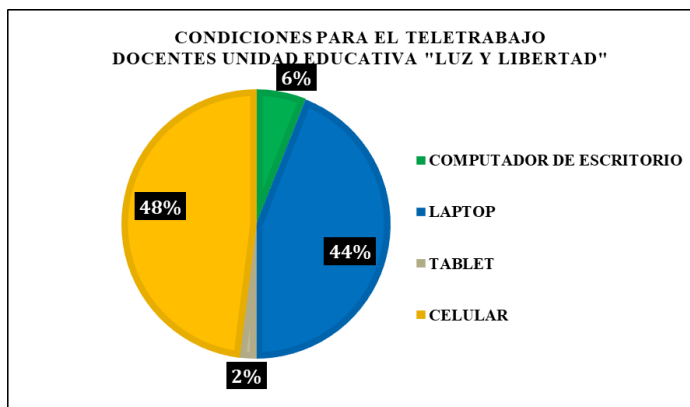
Figura 1. Se detallan las condiciones y recursos para el teletrabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En las condiciones de teletrabajo los equipo que se utilizan con mayor frecuencia el celular y laptop para dictar sus clases virtuales, tal como se muestra en la figura 2.

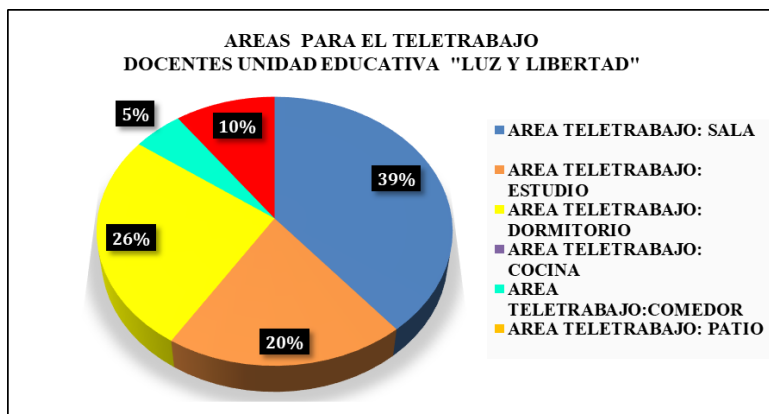
Figura 2. Se identifican los equipos usados para el teletrabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En relación con el lugar del domicilio como se muestra en la FIGURA 3, la sala es el lugar en donde mayormente realizan su trabajo; también se utilizan en algunos casos el dormitorio y pocos docentes tienen un estudio específico para trabajar.

Figura 3. Se identifican las áreas para realizar el teletrabajo

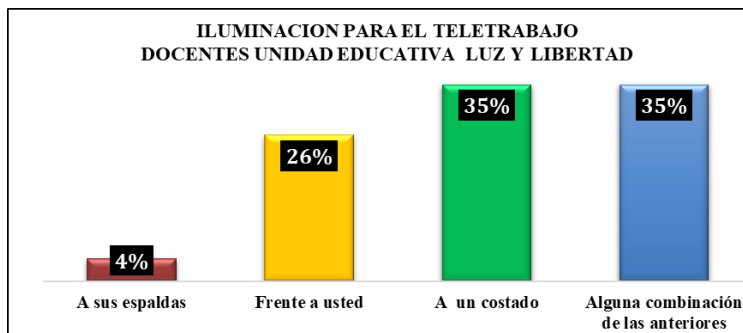


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Al consultar el uso de sillas ergonómicas, se evidenció que la mayoría de docentes no cuentan con silla ergonómica para el desarrollo de sus actividades.

Finalmente, en relación con los aspectos del entorno laboral a los que están expuestos los docentes para las actividades de teletrabajo los más representativos menos de la mitad de los docentes cuenta con las condiciones de iluminación adecuada para las actividades de teletrabajo, como se muestra en la figura 4.

Figura 3. Condiciones de iluminación para el teletrabajo

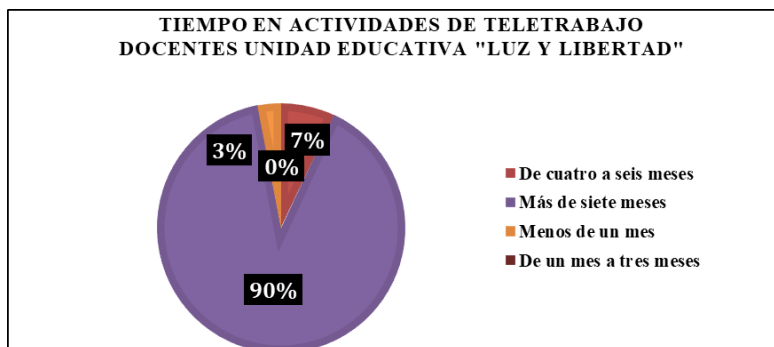


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Tiempo en teletrabajo

En relación con el tiempo que se encuentran los docentes realizando teletrabajo, la mayoría de profesores viene desarrollando estas actividades más de siete meses, como se muestra en la FIGURA 5.

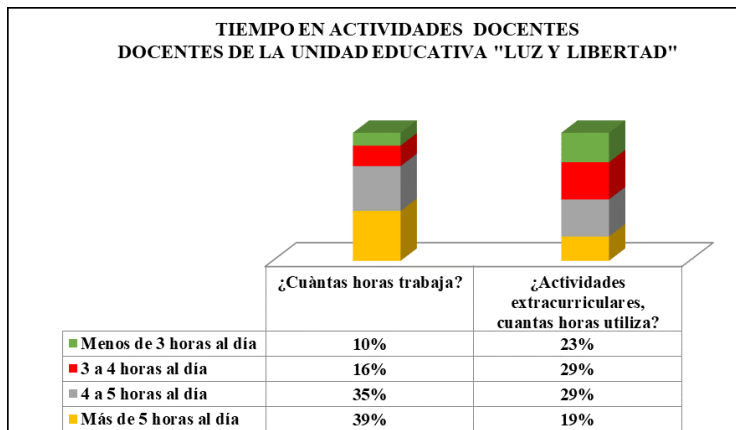
Figura 4. Tiempo de actividad en teletrabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En la figura 6, se evidencia el tiempo destinado para actividades de teletrabajo para lo cual la mayoría de los docentes emplea más de cinco horas al día y en relación al tiempo para las actividades extracurriculares los docentes emplean más de tres horas diarias.

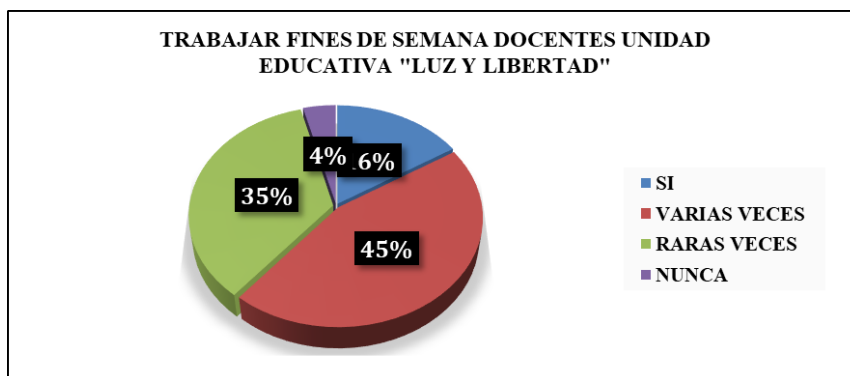
Figura 5. Horas al día en teletrabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Casi la mitad de los docentes trabaja los fines de semana para concluir las actividades laborales asignadas, datos que se muestran en la figura 7.

Figura 7. Teletrabajo en fines de semana

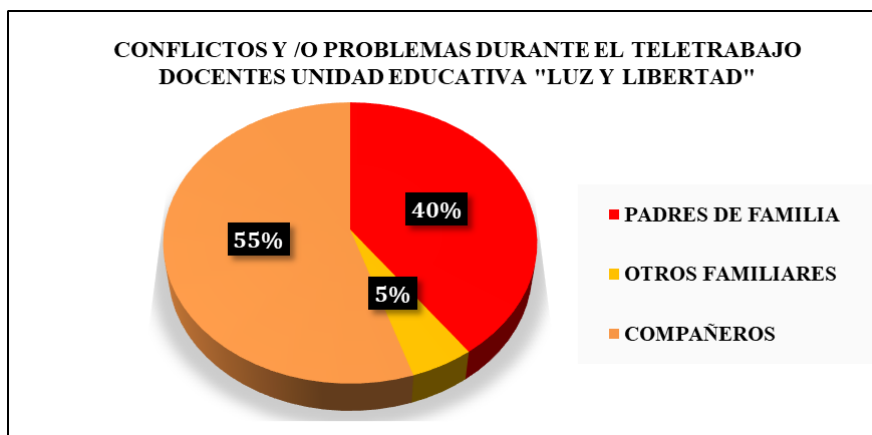


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Relaciones y Apoyo Social para el teletrabajo

Durante las actividades de teletrabajo, la mayoría de docentes han tenido problemas, mal entendido y/o conflictos con los compañeros. Otro número importante de maestros han tenido conflictos o mal entendidos con los padres de familia, tal como se muestra en la figura 8.

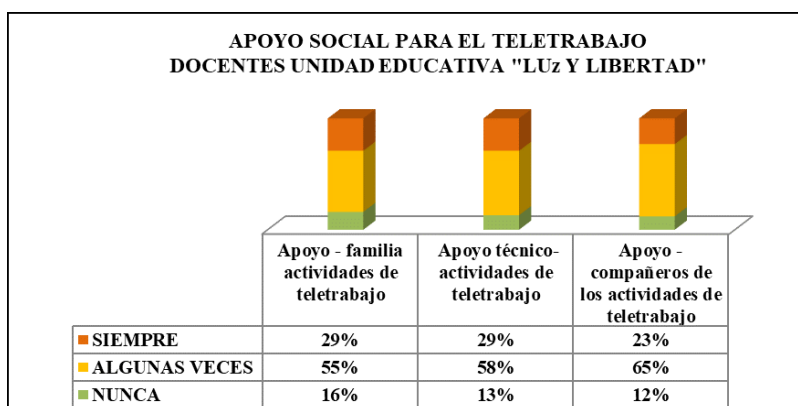
Figura 6. Conflictos y problemas en el teletrabajo.



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En la figura 9, se observa el apoyo que reciben los docentes para las actividades de teletrabajo; la mayoría de docentes, algunas veces cuenta con el apoyo de la familia y en ocasiones tienen el apoyo de sus compañeros. En relación con el apoyo técnico para el teletrabajo por parte de la unidad educativa, la mayoría de docentes ha recibido algunas veces este apoyo, pero existen también varios que no ha recibido ningún apoyo.

Figura 7. Apoyo social para el teletrabajo



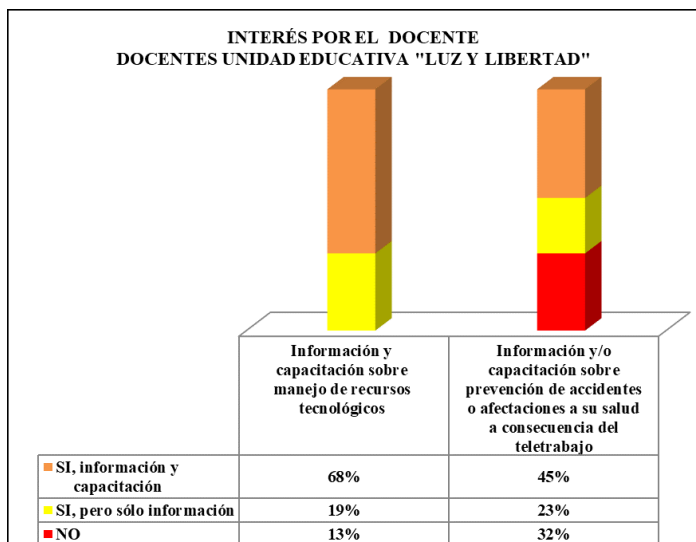
Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

Interés de la unidad educativa por el docente

La mayoría de los docentes han recibido información y capacitación sobre el manejo de recursos tecnológicos; otro grupo menor de docentes ha recibido información y/o capacitación sobre prevención de accidentes o afectaciones a su salud

a consecuencia del teletrabajo, como se muestra en la figura 10.

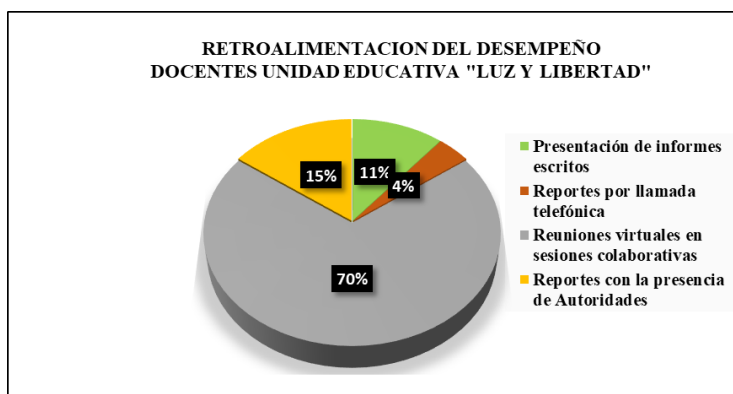
Figura 8. Interés por el docente



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

El 70% de los docentes han recibido retroalimentación del desempeño de su trabajo a través de reuniones virtuales, según lo evidenciado en la figura 11.

Figura 9. Retroalimentación del desempeño docente

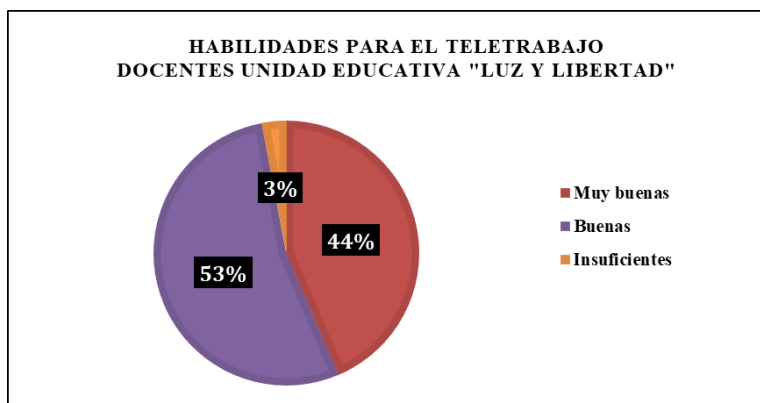


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

Habilidades del docente para el teletrabajo

Del total de evaluados, un mayoritario número de docentes determinan como buenas sus capacidades y habilidades en el uso de las tecnologías para realizar actividades de teletrabajo. Otro menor grupo de docentes las califica como muy buenas sus habilidades para TIC, tal como se presenta en la FIGURA 12.

Figura 10. Habilidades para el teletrabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

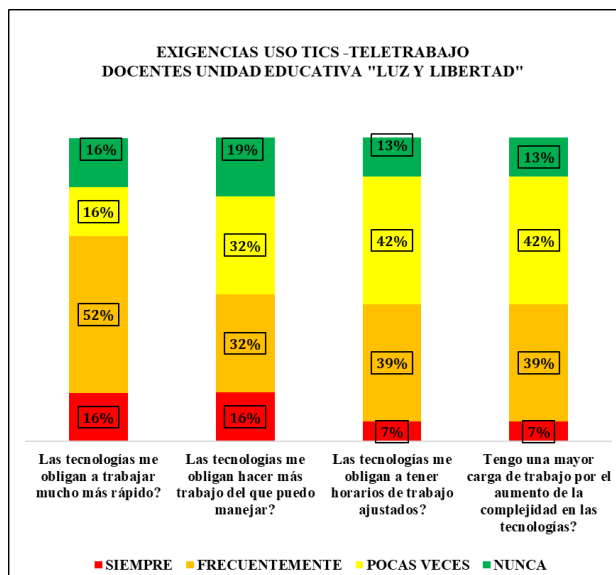
Al consultar sobre la sobrecarga de tareas los docentes consideran que no están con sobrecarga de tareas laborales en el teletrabajo.

Condiciones uso TIC

Exigencias uso TIC para actividades de teletrabajo

En la Figura 13 se evidencia los resultados en relación con las exigencias del uso de TIC en las actividades de teletrabajo, la mayoría de docentes consideran que la tecnología les obliga a trabajar más rápido, otros afirman que la tecnología les obliga hacer más trabajos del que pueden manejar; un gran número de docentes considera tener horarios de trabajo ajustado y finalmente otro grupo significativo considera tener mayor carga de trabajo por el aumento de complejidad en la tecnología.

Figura 11. Exigencia de uso de TICS en teletrabajo

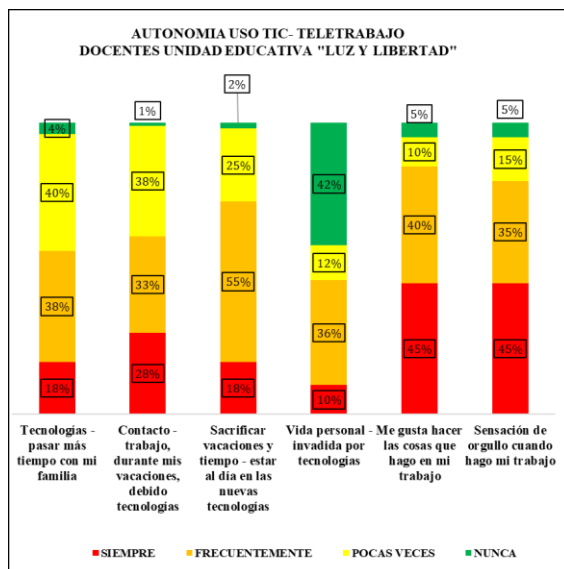


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

Autonomía uso TIC para actividades de teletrabajo

En relación al nivel de autonomía por el uso de TIC en las actividades de teletrabajo, según la FIGURA 14, para un número significativo de docentes el uso de las tecnologías le permite pasar más tiempo con la familia, otro grupo considera que debe estar comunicado con el trabajo a pesar de estar en vacaciones, un menor número sacrifica sus vacaciones y tiempo de fin de semana para mantenerse al día con las nuevas tecnologías. Por otra parte, un grupo numeroso de docentes, consideran que las TIC han invadido su vida personal. Finalmente, existen docentes que les gusta hacer las cosas de su trabajo y sienten una sensación de orgullo cuando hacen su trabajo.

Figura 14. Autonomía en el uso de TICS en teletrabajo

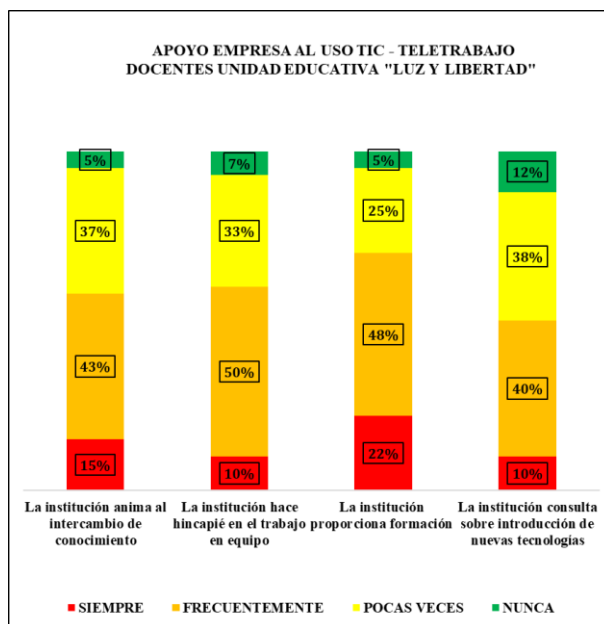


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.

Apoyo empresa para actividades de teletrabajo

En relación con el apoyo que la unidad educativa ha brindado a los docentes para las actividades de teletrabajo se evidencia en la Figura 15, fomenta del intercambio de conocimiento los docentes consideran que frecuentemente; sobre el trabajo en equipo, formación al personal y en relación a la consulta para introducir TIC, del mismo modo se considera que frecuentemente lo realiza la entidad.

Figura 15. Apoyo de la empresa en el uso de TICS en teletrabajo



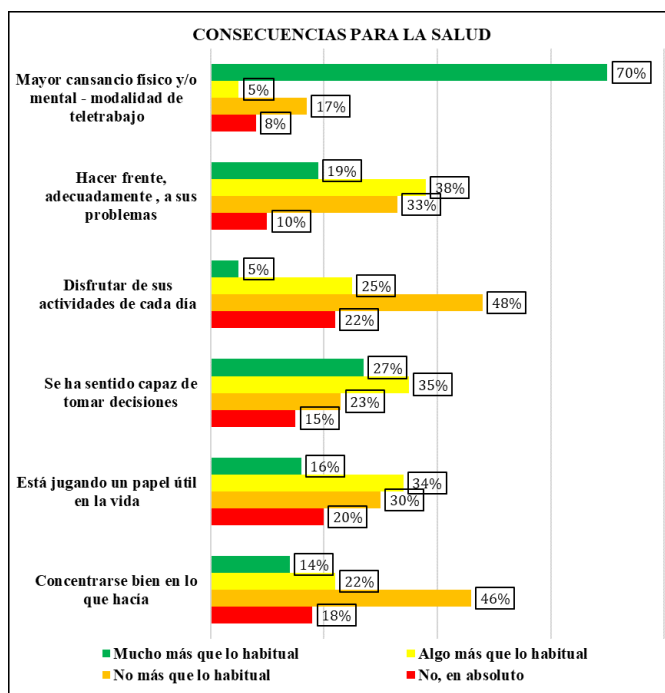
Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo por Covid19

Afectación psicológica emocional por actividades de teletrabajo

En la Figura 16 se evidencia las afectaciones psicológicas emocionales a consecuencia de las actividades de teletrabajo; muchos docentes no han sido capaces de disfrutar sus actividades diarias, otro grupo de docentes presenta dificultades para concentrarse, algunos han tenido sentimientos de no estar realizando un papel útil en su vida, afectando la capacidad para tomar decisiones, hasta el punto de no ser capaces de resolver sus problemas.

Figura 12. Afectaciones psicológicas por el teletrabajo

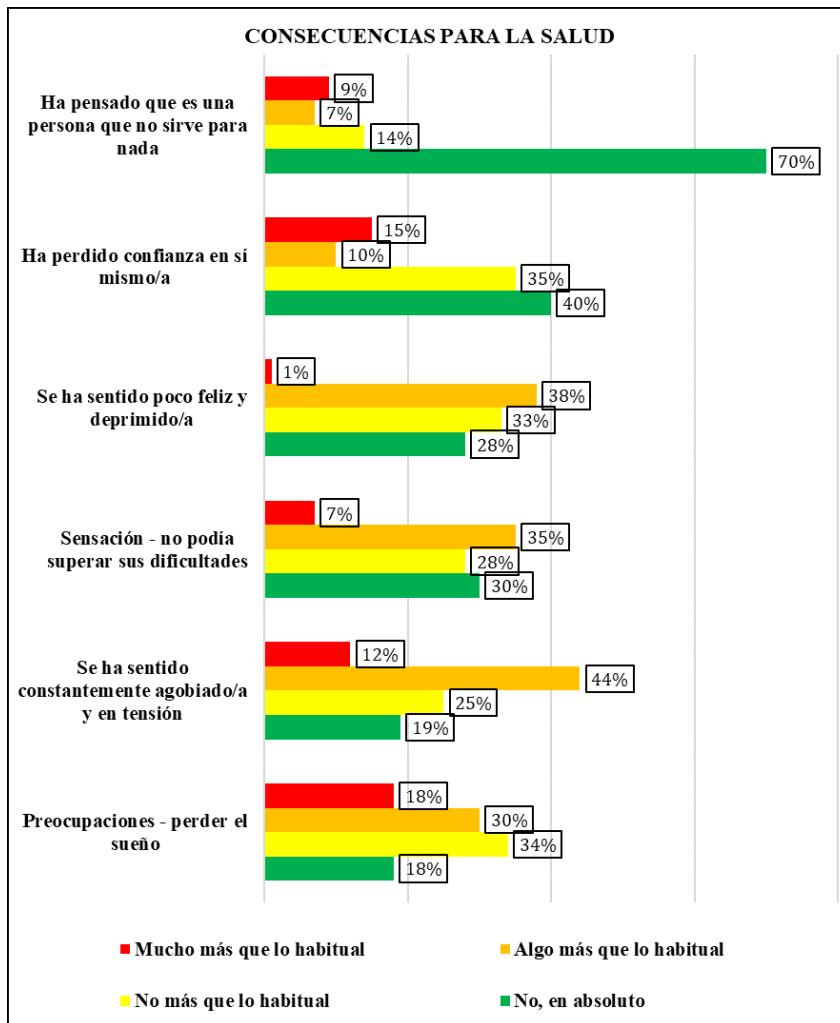


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Afectación psicológica cognitiva por actividades de teletrabajo

Entre las afectaciones psicológicas emocionales frente a esta nueva modalidad de trabajo, se observa en la Figura 17; varios docentes están agobiados y tensionados, provocando pérdida del sueño a causa de las preocupaciones en algunos casos; varios sienten que no puede superar las dificultades y otro grupo de docentes han perdido la confianza en sí mismo.

Figura 13. Consecuencias para la salud

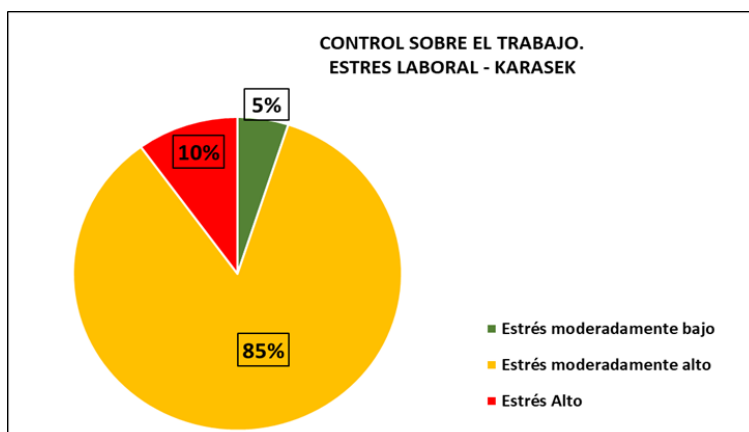


Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Cuestionario de estrés laboral – Karasek

Los resultados establecidos en la Figura 18 evidencian que un número menor de docentes evaluados en la Unidad Educativa Luz y Libertad experimentan nivel de estrés alto, mientras que un mayoritario grupo presentan niveles de estrés moderadamente alto.

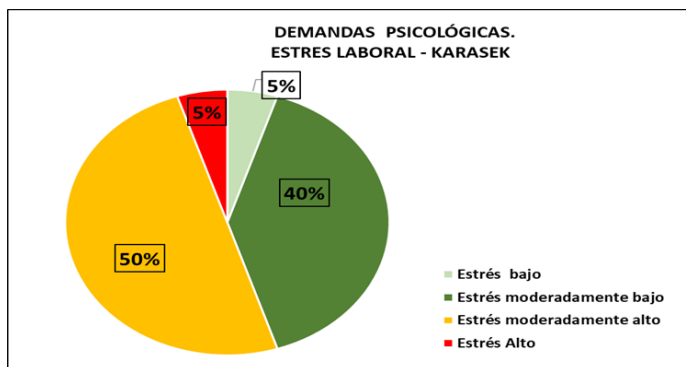
Figura 14. Resultados Control sobre el trabajo –Karasek



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En la Figura 19, se evidencia que las demandas psicológicas exigidas para desarrollar las actividades de teletrabajo debido el Covid19 representan para la mitad de los docentes una situación de estrés moderadamente alto y para un menor número, un nivel de estrés alto.

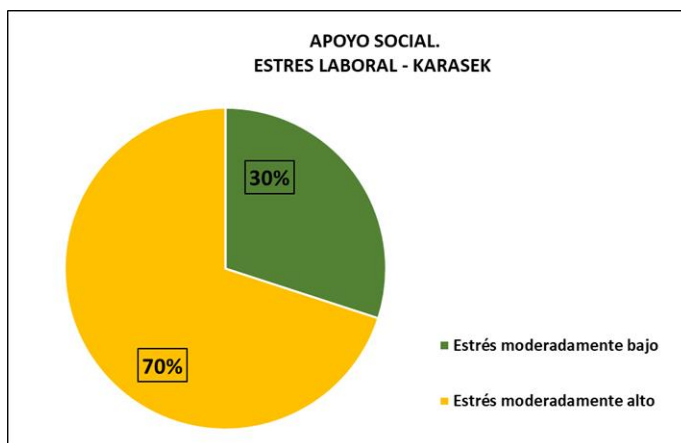
Figura 15. Resultados Demandas Psicológicas -Karasek



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En relación al apoyo social para realizar las actividades de teletrabajo debido el Covid19, en la Figura 20 se observa que para la mayoría de los docentes es una situación de estrés moderadamente alto.

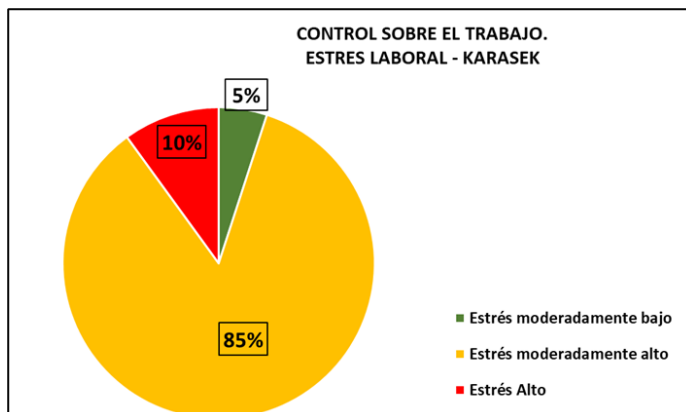
Figura 16. Resultados Apoyo Social -Karasek



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

En la figura 23 se evidencia que, para la mayoría de docentes, a consecuencia de las actividades de teletrabajo por el Covid19, el control que ejercen sobre el trabajo es una situación de estrés moderadamente bajo.

Figura 17. Se identifican los niveles de estrés ocasionados por el teletrabajo.



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación

Recomendaciones para los estresores laborales o condiciones negativas identificadas en las actividades de teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Particular Luz y Libertad:

Tabla 5 Recomendaciones para estresores laborales

ESTRATEGIAS PARA ESTRESORES	
Enfoque: Tiempo y organización del trabajo	
1	Pedir a los docentes que preparen un plan individual de las actividades a desarrollar en teletrabajo, que deberá ser discutido y acordado con su supervisor directo
2	Aclarar las prioridades y no priorizar la labor que no sea esencial o realista en las circunstancias actuales
3	Acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar y asegurar que los directivos y colegas lo respeten
4	Alentar a los docentes a expresarse cuando se sientan sobrecargados como sistema de alerta temprana para detectar el riesgo de agotamiento
5	Hablar de cómo se logra completar el trabajo. Preguntar a los docentes cómo trabajan cuando se sienten más productivos, con energía y concentrados
6	Pedir a los docentes que compartan ejemplos de cómo ha cambiado sus rutinas diarias de manera que les resulte útil.
7	Reconocer que se necesita tiempo sin conexión para hacer bien el trabajo sustantivo.
Enfoque: Gestión del desempeño	
1	Ser muy claro sobre los resultados esperados. Ser lo más específico posible con respecto a lo que se espera de los trabajadores
2	Brindar comentarios oportunos, regulares y descriptivos a los trabajadores, en los que se describa el trabajo realizado y se sugieran cambios que resulten en una mejora significativa de la tarea
3	Dar una respuesta positiva al trabajo bien hecho
4	Favorecer el video llamadas en las conversaciones delicadas sobre el rendimiento, para permitir la transmisión de las sutilezas de la comunicación no verbal.
Enfoque: Digitalización	
1	Revisar las necesidades de tecnología y los recursos de los docentes que trabajan desde casa, así como su nivel de habilidades para acceder a la tecnología y trabajar con ella
2	Revisar la política sobre si se permitirá a los docentes utilizar sus propios dispositivos para conectarse a los servidores y acceder a los datos, o si en su lugar recibirán equipos de TIC proporcionados por sus empleadores
3	Incluir en la política de teletrabajo las modalidades de reembolso para apoyar financieramente a los docentes a fin de que dispongan del equipo, la Internet, la banda ancha y las herramientas de comunicación adecuados en el marco de los objetivos de la organización
4	Ofrecer oportunidades de capacitación a los docentes sobre los diferentes instrumentos que deberán utilizar, autoevaluación y las pruebas externas sobre la capacidad y el nivel de competencias
5	Asegurarse de que los docentes sepan cómo acceder al personal de apoyo técnico del equipo en caso de que necesiten asistencia
Enfoque: Seguridad y salud en el trabajo	
1	Aclarar y actualizar las responsabilidades de los las autoridades de la Unidad Educativa Luz y Libertad en cuanto a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo del tele trabajador, haciendo un balance de los riesgos y peligros para la salud y la seguridad, la situación de oficina en el hogar, el equipo, la ergonomía y el estrés, así como otras cuestiones de salud mental
2	Aclarar los derechos y responsabilidades de los tele trabajadores en relación con su salud y seguridad mientras trabajan desde casa
3	Capacitar al equipo directivo de la Unidad Educativa Luz y Libertad y a los docentes tele trabajadores sobre la importancia de tomar suficientes descansos durante la jornada laboral y aclarar que esos descansos no tendrán consecuencias negativas para su carrera profesional
4	Aprovechar todas las oportunidades para promover la salud física, incluido el ejercicio, y alentar a los docentes a mantener hábitos alimentarios saludables, es decir, compartiendo enlaces a videos sobre el bienestar físico y mental y promoviendo el uso de aplicaciones y servicios de ejercicio físico.
5	Establecer nuevas opciones o aumentar las existentes de apoyo psicológico para que los docentes compartan sus temores y preocupaciones de manera confidencial
6	Considerar la posibilidad de permitir que los trabajadores tomen prestado el equipo de la oficina mientras dure el teletrabajo debido a la pandemia.

Fuente: Elaboración propia a partir de Guía práctica del teletrabajo durante la pandemia del Covid-19 y después de ella (OIT, 2020).

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral a consecuencia de las actividades de teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid-19 año lectivo 2020-2021. Se establecieron como objetivos específicos la identificación de estresores o situaciones negativas en las actividades de teletrabajo, la determinación de niveles de estrés en los docentes y el establecimiento de recomendaciones para controlar los estresores en las actividades de teletrabajo que se hayan identificado.

Es importante considerar inicialmente que el Covid-19 generó cambios significativos en las formas de trabajo a nivel mundial. Ecuador no fue la excepción; el Gobierno Nacional decretó por la emergencia sanitaria, que todas las entidades públicas y privadas realicen sus actividades de manera telemática, para evitar la propagación del virus. En torno a lo expresado, Jiménez y Moreno (2013) consideran que las empresas u organizaciones implementan el teletrabajo como respuesta a sus necesidades y formas de estructura y en la actualidad, las condiciones de emergencia sanitaria obligan a desarrollar un trabajo telemático. En el presente caso, las actividades educativas en la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad también sufrieron modificaciones al pasar del trabajo presencial al desarrollo de la gestión educativa de manera virtual, generando impactos de diverso tipo en el quehacer docente.

El teletrabajo es una alternativa laboral que se ha hecho presente desde hace varios años, sin embargo, con la llegada de la pandemia de Covid-19, ha tenido una mayor connotación. De acuerdo con Chuco (2020), el teletrabajo tiene varias ventajas entre las que se destacan flexibilidad, autonomía, optimización de tiempo, entre otros. También presenta varias desventajas como conflictos entre el trabajo y la familia, dificultades tecnológicas, altos niveles de exigencia que pueden ser causas de estrés, lo que hace necesario que sea analizada desde diferentes visiones en el desarrollo del teletrabajo de docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad.

Respecto a la identificación de los estresores laborales presentes en el teletrabajo, resultó de mucha importancia considerar los resultados del estudio de Romero y Rugel (2020), quienes establecieron en sus resultados que el teletrabajo ha afectado las relaciones de familia, dificultando el equilibrio entre el tiempo familiar y a las labores; se nota también la falta de condiciones y de reconocimientos a los trabajadores por su labor. De su parte, Torres (2020) identificó varios estresores que generan fatiga laboral a causa del teletrabajo como tensión y ansiedad por la emergencia sanitaria, agotamiento físico por la combinación de labores docentes con labores domésticas y por último agotamiento visual por la interacción constante con la computadora. En el mismo contexto, los resultados del estudio de Jiménez y Moreno (2013) establecen que uno de los principales problemas generadores de tensión, exceso de trabajo y ansiedad en los trabajadores tiene que ver con no contar con plataformas y tecnología adecuadas.

Relacionando los datos de los antecedentes con los resultados obtenidos en la presente investigación, se establecieron varias coincidencias sobre los estresores que presenta el teletrabajo. Respecto a las condiciones de trabajo se pudo evidenciar que, a más de ciertos problemas de tecnología, los docentes comparten sus equipos informáticos con sus familiares, a más de no contar con facilidades ergonómicas y de iluminación con bastantes deficiencias. Sobre los tiempos usados para la realización de tareas docentes, se evidenció que se han incrementado actividades extracurriculares incluso en horarios de fin de semana. En el mismo contexto, en cuanto a las exigencias del uso de tecnologías, los docentes consideran que la tecnología les ha obligado a trabajar más rápido, a realizar solo trabajos que puedan manejar y a tener horarios ajustados, sacrificando tiempos extras y vacaciones para conocer y mantenerse al día con las nuevas herramientas de trabajo. Finalmente, las afectaciones posológicas se reflejan en un mayor cansancio físico y mental, han surgido episodios de depresión, agobio y preocupaciones que han dificultado el sueño de los docentes durante este periodo de teletrabajo.

A pesar de los aspectos considerados negativos, también existen resultados positivos en torno al teletrabajo. Los resultados de Naranjo (2020) evidencian que los docentes consideran que el teletrabajo ha sido una ventaja para ellos, debido a que tienen un mayor tiempo para compartir con su familia, a más de que se ha disminuido la carga horaria con relación a horas trabajadas de manera presencial. Estos datos se relacionan con los resultados del presente estudio, en el que algunos docentes consideran no sentirse con sobrecarga laboral por teletrabajo, que este modelo de trabajo les permite pasar más tiempo con su familia y les ha permitido sentirse orgullosos por el trabajo realizado. Del mismo modo se sienten apoyados por la institución en cuanto a capacitaciones, introducción a las nuevas tecnologías y satisfacción de requerimientos o problemas tecnológicos que se presentan en el proceso del teletrabajo.

Otro de los objetivos investigativos se orientó a determinar el nivel de estrés laboral en los docentes debido al teletrabajo, razón por la que se tomó en consideración el estudio de Escobar y Párraga (2020), en donde se estableció que los docentes consultados poseen estrés laboral en diferentes niveles, siendo las mujeres, las que más altos niveles presentan. Del mismo modo se estableció que el estrés ha causado insatisfacción laboral entre los profesores porque también se han disminuido los ingresos. Por otra parte, el estudio de Moreno (2021), evidenció que los docentes presentan un alto nivel de estrés, identificándose aspectos como depresión, ansiedad, dolores de cuello y espalda, entre otros riesgos psicosociales presentados con el teletrabajo. Comparando los datos expuestos anteriormente con los resultados de la presente investigación, se evidenció que los docentes en su mayoría, a causa del teletrabajo manifiestan fatiga laboral de forma, mental, general y física, ya que la carga de trabajo ha aumentado y deben compartir las tareas del hogar junto a sus obligaciones docentes, lo que se ha traducido en un nivel de estrés moderadamente alto.

Finalmente, el último de los objetivos buscó establecer recomendaciones para los estresores laborales en las actividades de teletrabajo que están generando estrés en los docentes de la Unidad Educativa Luz y Libertad. La investigación de Naranjo (2020) plantea al final del estudio una propuesta de seguimiento y control a los niveles de estrés que los docentes pudieran presentar a futuro, planificando estrategias que permitan estar preparados para contrarrestar los riesgos psicosociales derivados del estrés. En relación con los datos expresados, en la presente investigación se considera conveniente el planteamiento de estrategias que permitan asegurar en lo posible el bienestar de los docentes y el logro de productividad en el teletrabajo que realizan.

CONSIDERACIONES FINALES

Con los resultados de la Encuesta Estresores laborales presentes en teletrabajo debido al Covid-19 en docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad, ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2020-2021 y el Cuestionario Estrés Laboral de Karasek se establecen las siguientes conclusiones:

Se identificaron varios estresores en las condiciones laborales; los docentes no cuentan con sillas ergonómicas ni adecuada iluminación para el teletrabajo, comparten sus computadoras con familiares; emplean más de cinco horas al día para actividades curriculares y cuatro horas para extracurriculares, completando trabajo en los fines de semana. En cuanto al uso de las TIC, una de las principales dificultades es la falta de conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas, lo que causa algunas complicaciones. Respecto a las afectaciones de la salud, las condiciones rápidas que exige el teletrabajo ha

generado en los docentes un mayor cansancio físico y mental; también se han sentido deprimidos y agobiados, problemas para concentrarse, sentimientos de no estar realizando un papel útil en su labor e incluso varios docentes han perdido la confianza en sí mismo.

Los docentes de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad, durante el año lectivo 2020-2021, debido a las actividades de teletrabajo por el Covid19, han presentado niveles de estrés moderadamente alto, aunque no se puede dejar de considerar que varios docentes han presentado niveles de estrés alto. Las autoridades de la Unidad Educativa Particular Evangélica Luz y Libertad, no establecieron ningún tipo de lineamientos o estrategias para que los docentes no sean afectados por la situación de teletrabajo. Los maestros han enfrentado esta labor por sus propios medios y sin orientaciones que le permitan evitar sufrir etapas de estrés que afecten a su salud.

REFERENCIAS

- Acción Educar. (2015). *Alumnos por curso en la educación escolar: realidad actual y su relación con los resultados de aprendizaje*. Ed. Acción Educar.
- Acosta, J. (2011). *Gestión del estrés*. Barcelona, España: Ed. Bresca.
- Acuerdo Europeo sobre el trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Obtenido de sitio web de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo_buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.
- Adler, R. y Maerquardt, E. (2005). *Comunicación Organizacional, principios y prácticas para negocios y profesiones*. México D.F: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Arellano, N. (2002). *El estrés*. Obtenido de sitio web de Cuadernos Digitales.net: 22 de marzo de 2007, de: http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html.
- Bensabat, S. (1987). *Strés: grandes especialistas responden*. Bilbao, España: Ed. Mensajero.
- Campos, M. y Marin, F. (2017). Sesgo de deseabilidad social en medidas de valores organizacionales. *Revista Universitas Psychologica*, 1-11.
- Chrousos, G. y Gold, P. (1992). Conceptos del estrés y trastornos en el sistema de estrés. *Revista American Medical Association*, 1244-1252.
- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Rev. Neumann Businnes Review*, 81-98.
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, G. (s.f.). *El Estrés y El Riesgo para la Salud*. Madrid, España: Ed. MAZ.
- Del Prado, J. (2013). Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek. *Revista Business School*, 12-18.
- Del Prado, J. (2015). *Importancia de la evaluación de riesgos psicosociales*. New York: Ed. Pax.
- Díaz, F., López, A. y Varela, M. (2017). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Universitas Psychologica*, 217-227.
- Doval, Y. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. Obtenido de sitio web de Psicología.científica: http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm.
- El-Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México D.F: Ed. Printed.
- Escobar, G. y Párraga, K. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 2697-3456.
- Félix, M. y Pérez, J. (1994). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid, España: Ed. INSHT.
- French, J. y Kahn, R. (1962). Enfoque programático para estudiar el entorno industrial y Salud mental. *Journal of Social Issues*
- Gantiva, C., Jaimés, S. y Villa, M. (2015). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Revista Psicología desde el Caribe*, 36-50.
- Gómez, C. (2019). *El estrés laboral: una realidad actual. Summa Humanitatis. Hellriegel y Slocum*. México D.F: Ed. Cengage.
- González, M. (2006). *Manejo del estrés*. París, Francia: Ed. Innova.
- González, R. (2013). *Parkinson y estrés*. California: Ed. Creative Space.
- Gutiérrez, P., Morán, S. y Saz, L. (2010). Estrés docente: Elaboración de la escala ED6 para su Evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*.
- Hederich, C. y Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI SS) en contexto. *Revista CES Psicología*, 1-15.
- Holmes, T. y Rahe, H. (1967). La calificación de reajuste social. *Revista Medicina psicosomática*.
- Jay, T. (1981). *Computerphobia: What to do about it?*. Obtenido de sitio web de Tecnoestrés.com: <http://www.tecnostress.it/tag/computerfobia>.
- Jiménez, C. y Moreno, N. (2013). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Medellín, Colombia: Ed. Universidad EAFIT.
- Karasek. (2018). *Cuestionario para evaluar el estrés laboral: el modelo demanda-control*.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *El Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona, España: Ed. Martínez Roca

- López, M. y Mayorga, P. (2018). *Niveles de ansiedad en las y los trabajadores de los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) del cantón Ambato*. Ed. PUCESA: Ambato, Ecuador.
- Martínez, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda control apoyo. *Revista Social Española*.
- Martínez, E. y Díaz, D. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar. *Revista Educación y educadores*.
- Matud, M., García, M. y Matud, J. (2010). *Estrés y malestar en el profesorado*. Madrid, España: Ed. Única.
- Maza, E. (2021). *Riesgo de la Salud Ocupacional en el Teletrabajo Docente*. Manta, Ecuador: Ed. Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- McEwen, B. (2000). La neurobiología del estrés: de la serendipia a la clínica. *Revista Anual de Neurociencia*, 172-189.
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida sin estrés*. Madrid, España: Ed. Safeliz.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, 6-7.
- Moreno, M. (2021). *Factores Psicosociales en Docentes que realizan Teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán - Ecuador*. Piura, Perú: Ed. Universidad César Vallejo.
- Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de Filosofía de la Facultad de Ciencias de la Educación*. Cuenca, Ecuador: Ed. Universidad del Azuay.
- Nilles, J. (1973). The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today. *Revista Jala International California*, 24.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Perspectivas en Psicología*, 8.
- Osorio, M. y Cárdenas, P. (2017). El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Quito, J., Tamayo, M., Buñay, D. y Neira, O. (2017). Estrés académico en estudiantes de bachillerato de unidades educativas particulares del Ecuador. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.
- Rabasa, B., Figueiredo, H., Gil, P., y Llorca, M. (2016). El papel de la culpa en la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y la inclinación al absentismo de profesores de enseñanza secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103-119.
- Ramírez, T. y Álvarez, J. (2011). *Un estudio sobre estrés laboral en una muestra de Educación Básica área metropolitana de Caracas*. Caracas, Venezuela: Ed. Única.
- Rionda, A. y Mares, M. (2012). *urnout en Profesores de Primaria y su Desempeño laboral*. México D.F: Ed. Única.
- Rodríguez, G., Rusell, Y. y Rosales, F. (2016). El síndrome de Burnout y su incidencia en profesionales en formación doctoral. *Revista Deporvida*, 13(28), 1-14.
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24.
- Romero, R. y Rugel, L. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio Cantón Daule*. Guayaquil, Ecuador: Ed. Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Rossi, D. y Gago, L. (2020). La diferencia del estrés docente en escuelas públicas y privadas del Gran Buenos Aires. *Revista de Educación*, 49-64.
- Ruiz, A., y Guerrero, E. (2017). Afectaciones Psicológicas en Personal de Primera Respuesta: ¿Trastorno por Estrés Postraumático o Estrés Traumático Secundario? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 28(2), 252-255.
- Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Rev. Medicina Legal de Costa Rica*, 1-6.
- Salanova, E. (2006). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Obtenido de sitio web de InshtWeb.com: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/FichasRos/701a750/ntp_730.pdf.
- Sánchez, F. y Velasco, J. J. (2017). *Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de educación básica del estado de México*. 261-286: Ed. Papeles de población.
- Secretaría Sectorial de Educación. (2017). *Seguridad y Salud en Centros Educativos*. México D.F: Ed. SSE.
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. Nueva York: Ed. Mc Graw Hill.
- Sociales, D. (2014). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Obtenido de sitio web de UCM.Es: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf, http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf.
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente en la Unidad Educativa Carlos Freile*. Quito, Ecuador: Ed. Universidad Internacional SEK.
- Unión General de Trabajadores. (2008). *Tecnoestrés: Efectos sobre la salud y prevención*. Obtenido de sitio web de Ugt.org.: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_fol_let03.pdf.
- Vega, S. (2018). *Evaluación de Estrés Laboral*. Lima, Perú: Ed. LOM.
- Villadefrancos, E. y Santiago, M., (2012). *Estrés en profesores enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo*. Madrid, España: Ed. Única.
- Zambrano Vélez, W., & Tomalá Chavarría, M. D. . (2022). El rol de la familia en el aprendizaje de los niños de Educación Inicial. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 17–26. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.260>