



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciado de Empresas**

**TEMA: “Estrés en los docentes universitarios
vacunados contra el covid-19 y su inminente retorno a
las actividades académicas presenciales”**

AUTOR: Christian Andrés Aponte Curipallo

TUTOR: Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

AMBATO – ECUADOR

Enero 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **“Estrés en los docentes universitarios vacunados contra el covid-19 y su inminente retorno a las actividades académicas presenciales”** presentado por el señor **Christian Andrés Aponte Curipallo** para optar por el título de Licenciado de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 5 de enero 2022

Mg. María Dolores Guamán Guevara
C.I.: 1802831691

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Christian Andrés Aponte Curipallo**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Christian Andrés Aponte Curipallo
C.I.: 1804448791

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez
C.I.: 1803845385

Ing. Mayra Fernanda Sánchez Acosta
C.I.: 1803251204

Ambato, 5 de enero 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Christian Andrés Aponte Curipallo

C.I: 1804448791

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios, por todas y cada una de sus bendiciones y ser quien guio cada paso permitiéndome culminar mi carrera universitaria.

A mi madre por ese apoyo incondicional, su paciencia y sobre todo la confianza que me ha brindado en cada una de las etapas y a todas las personas que han estado incondicionalmente lo que me permitió lograr muchos objetivos.

A mis tíos y demás familiares que han permanecido en cada momento desde que inicio mi carrera universitaria motivándome para seguir alcanzando mis metas y nunca darme por vencido.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas quienes han brindado su conocimiento con mucha sabiduría y paciencia para poder alcanzar esta meta.

Christian Andrés Aponte Curipallo

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por dar su guía en todo momento en alegrías y dificultades, dándome salud y fuerza para lograr este importante objetivo y los diferentes retos que se presentaron día tras día.

Agradezco a mi familia en especial a mi madre que me ha dado el apoyo moral, económico para poder alcanzar esta meta y futuros objetivos

A mis tíos quien me enseñaron los valores del esfuerzo y dedicación siendo guía para lograr mis objetivos convirtiéndose en un pilar fundamental en mi vida para convertirme en un profesional.

Agradezco a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas en especial a la Ing. Mg Dolores Guamán quien me apoyo brindándome su guía, paciencia pese a tener tiempo limitado, ha logrado brindarme su conocimiento como una excelente profesional por lo cual le estere eternamente agradecido.

Finalmente agradezco a cada uno de mis compañeros con quien he creado fuertes lazos de amistad brindándome apoyo dentro de la universidad.

Christian Andrés Aponte Curipallo

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
Capítulo I	1
1. Marco teórico	1
1.2 Justificación.....	1
1.3 Fundamentación teórico – científico	1
1.3.1 El covid-19 y su impacto en la educación	1
1.3.2 Trabajo remoto.....	2
1.4 Fases del teletrabajo	3
1.4.1 Resultados positivos y negativos del teletrabajo	4
1.4.2 Perspectiva empresarial	6
1.4.3 Teletrabajo en el mundo	6
1.4 Riesgos psicosociales	7
1.4.1 Factores psicosociales	7
1.4.2 Características de los riesgos psicosociales	8
1.4.3 Principales riesgos psicosociales	9
1.5 El estrés	9
1.5.1 Tipos de estrés	10
1.5.2 Estrés y ansiedad.....	12
1.5.3 Efecto individual.....	13
1.5.4 Efecto del estrés	15
1.5.5 Síntomas del estrés.....	17
1.5.6 Consecuencias.....	17
1.5.7 Modelo explicativo del estrés	18
1.6 Enseñanza como un factor de estrés.....	19
1.7 Estrés en docentes.....	20
1.7.1 Estrés y cómo afrontan los maestros.....	21
1.7.2 Estrés tecnológico en actividades académicas.....	22

1.7.3 Estrés ocupacional en docentes.....	24
1.7.4 Retorno actividades académicas	25
1.8 Objetivos.....	26
1.8.1 Objetivo general.....	26
1.8.2 Objetivo específico	26
Capítulo II.....	27
2. Metodología	27
2.1 Enfoque de investigación	27
2.2 Tipo de investigación	27
Método de investigación.....	27
Método deductivo	27
Método bibliográfico	27
Técnicas de recolección de información.....	28
2.3 Población	29
Capítulo III	30
3. Resultados y discusión	30
3.1 Análisis de resultados	30
3.2 Correlación de variables	44
3.3 Análisis multifactorial	50
Capítulo IV	59
4. Conclusiones y recomendaciones	59
4.1 Conclusiones.....	59
4.2 Recomendaciones	59
Bibliografía	61
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ventajas y desventajas del teletrabajo en colaboradores y organizaciones	5
Tabla 2. Escalas de estrés.....	28
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad	30
Tabla 4. Sexo del docente	31
Tabla 5. Edad del docente	32
Tabla 6. Estado civil del docente	34
Tabla 7. Nivel académico alcanzado.....	35
Tabla 8. Considera renunciar a su trabajo.....	36
Tabla 9. Considero solicitar la modalidad de teletrabajo.....	37
Tabla 10. Considero solicitar asistencia médica especializada.....	38
Tabla 11. Nivel de estrés en docentes.	39
Tabla 12. Medias según el género del docente	40
Tabla 13. Medias según el Nivel académico alcanzado.....	42
Tabla 14. Medias del estrés según años de experiencia laboral académica.....	43
Tabla 15. Prueba de Normalidad.....	44
Tabla 16. Variables de estrés	44
Tabla 17. Variable Socio-demográfica- Teletrabajo.....	45
Tabla 18. Variable Socio-demográfica - Retorno a clases.....	46
Tabla 19. Variable Socio-demográfica - Ansiedad.....	47
Tabla 20. Variable Socio-demográfica - Depresión.....	47
Tabla 21. Variable Teletrabajo - Retorno a clases	49
Tabla 22. Variable Ansiedad - Depresión.....	49
Tabla 23. Extracción de componentes Teletrabajo	50
Tabla 24. Ítems significativos	51
Tabla 25. Extracción de componentes-Retorno a clases.....	52
Tabla 26. Ítem significativo	53
Tabla 27. Extracción de componentes -Ansiedad.....	54
Tabla 28. Ítems Significativos.....	55
Tabla 29. Extracción de componentes-Depresión.....	56
Tabla 30. Ítems significativos	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1.</i> Proceso del estrés como riesgo psicosocial	13
Gráfico 2. Mecanismo del estrés	16
Gráfico 3. Análisis de Fiabilidad	31
<i>Gráfico 4.</i> Sexo del docente	32
Gráfico 5. Edad del docente	33
Gráfico 6. Estado civil.....	34
Gráfico 7. Nivel académico alcanzado.....	35
Gráfico 8. Considero renunciar a mi trabajo de docente para protegerme y proteger a mi familia del COVID-19	36
Gráfico 9. Considero solicitar a las autoridades académicas que me permitan continuar con la modalidad de teletrabajo	37
Gráfico 10. Considero solicitar asistencia médica especializada para disminuir los efectos colaterales de la pandemia COVID-19 en Mi salud mental.	39
<i>Gráfico 11.</i> Sedimentación-Teletrabajo	52
Gráfico 12. Sedimentación- Retorno a clases	54
Gráfico 13. Sedimentación-Ansiedad	56
Gráfico 14. Sedimentación-Depresión	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de estrés en docentes	40
Figura 2. Nivel de estrés según el género del docente	41
Figura 3. Nivel de estrés según el Nivel académico alcanzado	42
Figura 4. Nivel de estrés según años de experiencia.....	43

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se desarrolla con el fin de analizar los niveles de estrés en la actualidad percibidos en los docentes generados por la pandemia COVID-19 y el retorno a actividades académicas.

Este estudio permite establecer el nivel de estrés en los docentes universitarios y su inminente retorno a las actividades académicas presenciales, por lo que se debe realizar una investigación para lograr medir el nivel de estrés, por tal motivo se debe emplear de una manera adecuada los instrumentos y técnicas para medir estos niveles. Los docentes experimentan cambios en la manera habitual de impartir conocimiento trasladándose de lo presencial a virtual, lo que ha provocado largas horas de trabajo no solo dedicadas a la enseñanza, investigación, responsabilidad propia de educación a su familia (hijos), relaciones sociales, entre otras.

La metodología del presente trabajo está dirigida en un diseño con un enfoque cuantitativo y descriptivo con varios métodos, técnicas e instrumentos necesarios para la obtención de información para el desarrollo del trabajo de investigación, logrado identificar si existe correlación en las variables propuestas y niveles altos de estrés en los docentes.

Como conclusión se determina que los docentes presentan un estrés por teletrabajo el cual es de un nivel medio, el teletrabajo tiene gran incidencia en la decisión del docente en regresar a clases presenciales, pudiendo evidenciar que el teletrabajo significa una mayor carga laboral; representa más horas de capacitación en tecnologías de información y comunicación, lo que indica que tienen una sobrecarga de horas laborables por el teletrabajo.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, ESTRÉS, TELETRABAJO, DOCENTES

ABSTRACT

This research is developed in order to analyze the stress levels currently perceived in teachers generated by the COVID-19 pandemic and the return to academic activities.

This study allows to establish the level of stress in university teachers and their imminent return to face-to-face academic activities, for which an investigation must be carried out to measure the level of stress, for this reason the instruments must be used appropriately and techniques to measure these levels.

Teachers experience changes in the usual way of imparting knowledge, moving from face-to-face to virtual, which has led to long hours of work not only dedicated to teaching, research, responsibility for educating their family (children), social relationships, among others. Other. The methodology of the present work is directed in a design with a quantitative and descriptive approach with several methods, techniques and instruments necessary to obtain information for the development of the research work, managed to identify if there is a correlation in the proposed variables and high levels of stress on teachers.

As a conclusion, it is determined that teachers present a stress due to telework which is of a medium level, telework has a great impact on the teacher's decision to return to face-to-face classes, being able to show that telework means a greater workload; represents more hours of training in information and communication technologies, which indicates that they have an overload of working hours due to teleworking.

KEY WORDS: RESEARCH, STRESS, TELEWORKING, TEACHERS

Capítulo I

1. Marco teórico

1.2 Justificación

Este estudio permite establecer el nivel de estrés en los docentes universitarios y su inminente retorno a las actividades académicas presenciales, por lo que se debe realizar una investigación para lograr medir el nivel de estrés, por tal motivo se debe emplear de una manera adecuada los instrumentos y técnicas para medir estos niveles.

Los docentes experimentan cambios en la manera habitual de impartir conocimiento trasladándose de lo presencial a virtual, lo que ha provocado largas horas de trabajo no solo dedicadas a la enseñanza, investigación, responsabilidad propia de educación a su familia (hijos), relaciones sociales, entre otras. La educación y sus nuevos desafíos en contexto de la pandemia ha causado cierta incertidumbre sobre la salud de los docentes, puesto que se encuentran en una profesión en la cual demanda calidad, no solo en su conocimiento sino en la forma de afrontar estos desafíos.

El docente resalta sus largas horas de trabajo las cuales están vinculadas con la educación a distancia, ya que es muy difícil medir el tiempo que se ocupa en realizar tareas laborales y cotidianas como es el caso del sexo femenino, cuenta con mucha más tarea que solo realizar teletrabajo como el cuidado de hijos, actividades del hogar lo que provoca sentimientos de preocupación por realizar diversas tareas en un mismo espacio.

1.3 Fundamentación teórico – científico

A continuación, se muestra los fundamentos teóricos sobre el estrés laboral percibido en docentes universitarios tras el inicio de la pandemia COVID-19 y su situación actual.

1.3.1 El covid-19 y su impacto en la educación

Vera (2021) por motivos de la pandemia y el aislamiento que esta provoca se considera que muchas de las competencias que tienen los alumnos disminuirán de forma

significativa, la pérdida de horas semanales podría provocar que el aprendizaje disminuya un 60% lo que se da como evidencia la desigualdad social que la pandemia va mostrando, antes de la pandemia se evidenciaba un mayor porcentaje en el aprendizaje en los estudiantes.

Las nuevas normalidades que los distintos gobiernos ordenaron fue que el aprendizaje se pase a una manera virtual de una manera instantánea como una manera de prevenir más contagios, convirtiéndose en una educación remota provocando que los docentes busquen métodos de evaluación alternativos y el monitoreo en línea para lograr una correcta educación, aunque muchas instituciones de educación superior han brindado las facilidades para que las actividades académicas continúen con normalidad se ha podido evidenciar la desigualdad en aprendizaje.

La enseñanza en tiempos de emergencia para lograr garantizar la continuidad educativa es fundamental al igual que la actitud del docente ante el cambio abrupto provocado por la pandemia, ya que todas las instituciones de educación superior se vieron en la obligación de pasar sus actividades de docencia e investigación a una forma remota, muy distinta a lo que significa una educación en línea debido a que tuvieron que tomar soluciones muy diferentes a las habituales aunque las soluciones fueron rápidas y creativas el proceso de buscar soluciones da como resultado procesos estresantes para los docentes (Franco, Vázquez, & Becerra, 2020).

Las decisiones tomadas de manera inmediata requieren de respuestas inmediatas la cual refleja la puesta en marcha de una educación on-line, ante el inminente cierre de centros educativos la desaparición parcial de facultades solo se puede tener el contacto a través de teleconferencias, dando continuidad a la educación se utilizan herramientas tecnológicas que demandan desgaste físico y emocional disparando niveles de estrés por su uso (Nuñez, 2020).

1.3.2 Trabajo remoto

Ministerio de trabajo (2020) determina que el trabajo remoto es la prestación de diferentes servicios de forma lícita y personal, con relación, de dependencia de carácter no presencial, en jornadas como ordinarias fuera de las instalaciones del lugar donde

labora. Salazar (2016) para obtener una eficiencia en el teletrabajo se debe efectuar de una manera correcta un espacio físico en el cual se pueda manejar un entorno laboral y familiar, caso contrario si no mantienen un equilibrio entre las partes se puede llegar a obtener errores en el teletrabajo.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2020) define como el uso de la tecnología de información y de telecomunicación para poder trabajar fuera de las instalaciones del empleador, conllevando ayuda de diversas herramientas como son las TIC, este tipo de trabajo se lo realiza bajo un acuerdo voluntario entre el empleado y el empleador, haciéndole saber las responsabilidades y los medios por el cual se va a mantener en contacto.

Las políticas que se manejan para el teletrabajo son esenciales las cuales ayudan a reducir eventos de carácter imprevisto (pandemias, casos de terrorismo, entre otros) logrando así que los trabajadores salgan de sus oficinas o lugares habituales de trabajo para realizar esta actividad denominada teletrabajo logrando mantener el funcionamiento de la organización a la cual pertenecen.

Eurofound (2020) la pandemia COVID 19 se ha tornado en un problema a nivel mundial lo cual tuvo un impacto en el mercado laboral ya que se ha tomado diferentes tipos regularizaciones y ordenanzas para afrontarla, lo que conlleva a que los trabajadores ocupen más horas realizando el teletrabajo debido a cambios en la rutina de trabajo y la vida personal, por lo tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT) 2020 concuerda que el teletrabajo o trabajo remoto ocupa más tiempo que un trabajo presencial debido a que se rompe la línea entre el trabajo y la vida personal considerando que la mezcla de estos factores dé como resultado un horario de trabajo con más horas y la ocupación de horas en fines de semana o días de descanso.

1.4 Fases del teletrabajo

Estevez (2020) el teletrabajo tiene una incidencia en las organizaciones dada por la innovación tecnológica que tienen los países en el ámbito de la información y telecomunicación, logrando una flexibilidad para la prestación del trabajo, de ahí surge el teletrabajo una nueva manera de trabajar la cual va a la par a la nueva normalidad

rompiendo el esquema tradicional que un trabajo se lo debe vincular a un horario y lugar específico.

Los orígenes del teletrabajo están orientados a los años setenta Lajarin (2016) menciona que fue dada por la crisis del petróleo originada en Estados Unidos con la necesidad de desplazarse a los lugares de trabajo, como primera fase se extendió este pensamiento hasta los años ochenta dando ideas como reducir el uso del automóvil sugiriendo como alternativa el teletrabajo.

El inicio de la segunda fase del teletrabajo se manifestó gracias a la aparición de redes y el frecuente uso de correos electrónicos, los bajos precios en equipos electrónicos que faciliten la comunicación dando paso a las primeras oficinas móviles.

Una tercera fase del teletrabajo esta dictada por la economía y la aparición del internet logrando que las empresas tengan una mejor competitividad llegando a considerar procesos, dando apertura a una cuarta fase considerando al teletrabajo una manera innovadora de realizar sus actividades pasando a ser un modo ordinario al momento de realizarlo.

1.4.1 Resultados positivos y negativos del teletrabajo

Salazar (2016) en la actualidad se manejan diferentes hallazgos los cuales mencionan puntos negativos y positivos que conlleva el realizar el teletrabajo tabla 1, ya que esta nueva modalidad conlleva más horas de trabajo, no solo para realizar la actividad laboral sino también actividades familiares, de vida personal y a su vez las condiciones en las cuales se realiza el teletrabajo:

- Espacio en el cual las personas realizan sus actividades desde casa
- Presencia de miembros del hogar mientras se realizar un trabajo
- Días los cuales se ocupa para el teletrabajo
- Facilidad de realizar un horario conveniente para realizar el teletrabajo
- Responsabilidad de las personas fuera del entorno y el clima laboral de la organización
- Tiempo el cual se dedica a realizar actividades de teletrabajo

Tabla 1.

Ventajas y desventajas del teletrabajo en colaboradores y organizaciones

Aspectos Positivos		Aspectos negativos	
Colaborador	Empresa	Colaborador	Empresa
Balace entre vida privada y personal	Aumento de productividad de trabajo	de Espacios de trabajo adecuado	de Comunicación no limitada con la organización
Horarios flexibles	Reducción de costos de instalación	de Falta de comunicación	de Procedimientos claros
Disminución de costos de desplazamiento	de Mejora en el reclutamiento de candidatos	de Horas de trabajo extendidas	de Compensación y beneficios
Aumento de productividad	de Retención de personal capacitado	de Gastos asumidos por el empleador	de Coordinación del trabajo
Ahorro de tiempo	de Procesos descentralizados	de Conflicto entre vida laboral y privada	de Falta de compromiso de los teletrabajadores
Autonomía	de Mejoras a la cultura organizacional	de Desarrollo personal	de Cambios en la cultura organizacional
Satisfacción laboral	de Compromiso con la organización	de Aislamiento de expectativas poco realistas del desempeño	de Medición de desempeño laboral
Ahorro y mejora de alimento	de Reducción de ausentismo y rotación	de Impactos psicológicos	de Manejo y liderazgo efectivo de teletrabajador

Fuente. Carrasco (2021)

1.4.2 Perspectiva empresarial

Mercer (2020) la perspectiva empresarial según considera de manera urgente el ingreso a una nueva normalidad la cual permite superar todas las incertidumbres hay que seguir protocolos orientados a la salud el cual se basa en la seguridad de los colaboradores, presentado una serie de ideas las cuales están orientadas a las nuevas normalidades que son:

- Saber afrontar la pandemia y como beneficiarse de estos cambios
- Adaptación mediante un equilibrio entre la empresa y sus colaboradores
- Afrontar los entornos de cambio que se dan entorno a la pandemia adaptándose a nuevas maneras de trabajar.

Para prevenir sin duda más contagios por la pandemia y la no suspensión de las actividades, Estevez (2020) menciona que se ha llegado a generar una necesidad de implementar nuevas modalidades para poder cumplir las actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo, para esto es de importancia conocer los beneficios y los contras que lleva la adaptación de esta nueva normalidad.

Minondo (2021) lo importante de conocer los aspectos que trae el teletrabajo como son el aumento de productividad en la empresa, disponibilidad de tiempo, aumento de satisfacción laboral, pero por otra parte se evidencia la parte negativa que involucra el aislamiento profesional, inconvenientes con las tareas, exceso de horas de trabajo, trastornos ocasionados por el estrés.

1.4.3 Teletrabajo en el mundo

Filardi (2018) dado los hechos suscitados a nivel mundial para adaptarse a los cambios se ha creado innovaciones organizativas el cual fue el teletrabajo, el cual ha llevado que la mayoría de las empresas se adapten a el no solo se trata de trabajar desde casa y lograr una comunicación efectiva con ayuda de herramientas de telecomunicación, obteniendo beneficios como una flexible jornada laboral permitiendo desempeñarla de una manera correcta con ayuda de las TIC obteniendo una experiencia laboral de manera diferente basado en el aislamiento social y profesional.

Las relaciones laborales se reinventaron a partir de la expansión de la pandemia, logrando que las actividades laborales no se cumplan en lugares de trabajo establecidos sino de manera remota producto del confinamiento, convirtiéndose en un eje central de estudio porque implica las situaciones críticas del aislamiento social permitiendo continuar con las actividades laborales sin la terminación o suspensión de un contrato de trabajo (Buitrato, 2020).

1.4 Riesgos psicosociales

Godinho, Lanuque, Medrado, & Marmo (2021) se basa en un planteamiento de riesgo laboral los cuales se pueden aplicar al ambiente de riesgo psicosociales considerando que es un hecho, acontecimiento, situación por parte del trabajo provocando consecuencias importantes, a diferencia de los factores psicosociales ya que se manifiestan en hechos, situaciones los cuales tienen una alta probabilidad de dañar la salud del trabajador de forma permanente, estos pueden afectar de diferente manera como por ejemplo en el ritmo de trabajo.

Este tipo de exigencia para Uribe (2020) han dado lugar a los factores de riesgos que se encuentran en el ámbito laboral los cuales se manifiestan de manera recurrente no solo en los distintos escenarios laborales sino también en el trabajo de los docentes, esto se da al no tener todos los requerimientos que la persona estaba habitualmente teniendo como la tranquilidad del trabajo, el mismo tiempo disponible y las diferentes emociones físicas y emocionales, estos que se relacionan con cuadros como son la ansiedad, estrés, depresión en docentes universitarios ya que los diferentes horarios que se han tenido que adaptar para realizar sus actividades con amplios excesos en las horas habituales de trabajo.

1.4.1 Factores psicosociales

Los factores están dictados en diferentes niveles según Apaza, Cynthia, & Seminario Sanz (2020) se dan no solo de manera física sino también en el aspecto psicosocial de cada una de las personas ya que se orienta en los diferentes resultados que pueda tener

una persona con respecto a su salud, también estos pueden estar presentes en el aspecto laboral ya que podría tener alteraciones en la productividad del trabajo, como principal problemática el cual radica cuando el cuerpo sufre algún cambio el podrá generar aspectos positivos y negativos en la persona.

Saldaña, Paolo, & Gutiérrez (2020) concuerda que son diferentes características las cuales afectan al ser humano ya que se genera distintos daños a la salud ya sean estos físicos o en el trabajo si este se encuentra en condiciones estresantes provocando efectos lesivos en la salud y bienestar del trabajador dando paso a situaciones as agravantes en la tensión de la persona de manera psicológica

1.4.2 Características de los riesgos psicosociales

El riesgo psicosocial para Godinho, Lanuque, Medrado, & Marmo (2021) puede llegar a causar consecuencias negativas, orientadas a la inadaptación, tensiones o respuestas comunes del estrés provocando un daño psicológico físico, social a las personas, tienen varias características:

- Se extienden en espacio y tiempo. se delimitan a un espacio de tiempo, logrando no ser localizados por ejemplo un liderazgo o clima psicosocial.
- Dificultad de objetividad. estos riesgos no tienen unidad de medida, aunque para ello se utiliza la evaluación basada en percepción y expectativa logrando una evaluación subjetiva.
- Se presentan otros riesgos (estrés, ansiedad). el problema de estos radica cuando se adjuntan a otros riesgos trayendo como consecuencia el aumento del riesgo psicosocial, o la inversa como son riesgos de seguridad o higiene.
- Tiene escasa cobertura legal. la legislación de los factores psicosociales es de manera generalizada y no es efectiva para empresarios y trabajadores.
- Están moderados por otros factores. estos pueden o no afectar a otras personas depende la caracterización de cada individuo como puede ser el caso de la motivación, carga de trabajo, ya que estos factores no afectan de la misma manera a cada individuo.
- Riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
- Afecta a la salud mental del trabajador

1.4.2 Principales riesgos psicosociales

Para Uribe (2020) no existe un listado de riesgos psicosociales elaborado de manera sencilla, aunque en su mayoría toman de vital importancia el estrés, la violencia y el acoso, tomado como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconocen de incidencia directa en la salud y calidad de vida de los trabajadores, dando paso a fenómenos como es el estrés, fatigas, cargas en el trabajo y otros factores que pueden ser de discapacidad psicológica, psiquiátricos, psicosomáticas (dolores de cabeza, trastorno del sueño, etc.) adicciones como el tabaco, alcohol, drogas.

En el ambiente laboral se da rasgos muy significativos en problemas para liderar en equipos de trabajo, desgaste ocupacional, falta de compromiso por parte del trabajador, los cambios que se pueden dar en la vida diaria de las personas también traen consecuencias como son en el aspecto familiar, social, laboral, juntándolo con el ambiente laboral da una apertura a los problemas psicosociales.

1.5 El estrés

Estrés es el término que se utiliza para denominar el estado de una persona que se produce cuando nuestro organismo no puede adaptarse al cambio del entorno de una manera inmediata, por lo que da origen a emociones desagradables (estrés, ansiedad, tristeza, irritabilidad) , por ello el estrés se considera como un estado biológico que es propio de cada persona además puede dar paso a enfermedades debido a que cada trabajador presenta presiones laborales que no van acorde al conocimiento y habilidad del trabajador, pero depende del trabajador afrontar y sobrellevar el estrés (Navinés, Victoria, Fonseca, & Martin-Santos, 2021).

Tacca & Tacca (2019) considera al estrés un fenómeno el cual afecta en la rutina que tienen en el trabajo, a escala mundial ha llegado a producir agotamiento, inseguridades y sobre todo accidentes laborales poniendo en riesgo la salud de las personas y el funcionamiento de la empre por lo que se ha convertido en un riesgo psicosocial a nivel mundial, ya que se denomina un patrón de reacciones, emociones de carácter cognitivo, fisiológicas y de comportamiento a diferentes aspectos del trabajo,

organización del trabajo, medio ambiente del trabajo, ya que se considera un estado de agotamiento al organismo que retrasa las respuestas funcionales y adaptativas de la persona.

Causa un deterioro importante en el trabajador y en la organización como consecuencia del estrés considerándose como un lado perjudicial el cuales motivo de evaluación directa y no como un efecto del trabajo.

Vidal (2019) el estrés es un fenómeno que se ha posicionado en el tiempo y sociedad actuales, ya que es una sobrecarga excesiva que afecta a un alto porcentaje de trabajadores el cual trae un alto coste de carácter personal, psicosocial y económico transformándose en un fenómeno mundial en el trabajo cada vez más importante en la sociedad moderna ya que se está produciendo un aumento del estrés desencadenando enfermedad.

Chirico, Sharma, Zaffina, & Agnavita (2020) el estrés se da en niveles muy altos debido a la angustia que una personas puede tener en su lugar de trabajo dando paso a emociones negativas como ira, frustración, ansiedad, depresión, logrando que la persona tenga una baja en su rendimiento normal todo esto provocado por el estrés crónico que no ha podido manejar desatando enfermedades en las personas ya sean físicas o mentales, la tensión del estrés laboral puede traer consecuencias a largo plazo ya sea de una manera individual como organizacional provocando una baja satisfacción laboral.

1.5.1 Tipos de estrés

Parihuamán (2017) menciona que hay dos tipos de estrés los cuales son:

- a) Eutrés. Este es considerado como un tipo de estrés bueno, el cual en cantidades adecuadas no se convierte en algo dañino y es considerado un estrés que se necesita en la vida, no estimula sobre nuestras vidas sino al contrario nos permite enfrentar los diferentes desafíos y retos ayudándonos a conseguir resultados positivos y ayudando a que se adapten al cambio. Este tipo de estrés puede ser divertido y con energías positivas las cuales favorecen a corto plazo

en la resolución de conflictos de una manera segura convirtiéndose en algo verdaderamente emocionante.

- b) Distrés. Considerado como mal estrés, pues el daño que llega a causar es de manera patológica logrando destruir el organismo, este es de manera acumulable ya sea en patologías mentales y también acelera el proceso del envejecimiento

Por otra parte, Parihuamán (2017) analiza tres tipos de estrés

- a) Estrés agudo. Es un tipo de estrés es tratable y manejable comúnmente son a corto plazo y están dadas por exigencias recientes, se considera un estrés bueno si se da en pequeñas porciones ya que si resulta que se da en gran cantidad se convierte en algo agotador, se considera de corto plazo porque no causa grandes daños como el estrés a largo plazo.

Algunos síntomas que puede presentar este tipo de estrés es enojos o irritabilidad, ansiedad, depresión, problemas musculares, estomacales, elevación de la presión sanguínea, ritmo cardiaco acelerado, mareos sudoración, migraña, dolor en el pecho, dificultad al respirar, etc.

- b) Estrés agudo episódico. Este tipo de estrés se da en personas que tienen sus vidas desordenadas y se da en aquellas personas que ya presentan un estrés agudo logrando que permanezca la persona con agitada con mal carácter, irritabilidad, ansiedad, tensa. Presentan otros síntomas por causa de preocupaciones como dolor de cabeza, pecho, migraña y enfermedades cardíacas, si una persona presenta estos síntomas o este tipo de estrés debe recurrir a un profesional por ayuda la cual podría tardar varios meses.
- c) Estrés crónico. Este tipo de estrés no se compara con el estrés agudo, ya que este es muy agotador y desgasta de una manera brusca a la persona, el estrés crónico no solo ataca al cuerpo sino a la mente de la persona causando trastornos a largo plazo, se da porque la persona no encuentra solución a sus problemas, muchos de estos problemas de estrés son ocasionados por experiencias de tipo doloroso o traumático en la niñez, los síntomas que presenta son difíciles de tratar l cual requiere tratamiento médico, y manejo del mismo ya que eso evitara que se desate situaciones violetas e incluso la muerte.

1.5.2 Estrés y ansiedad

Osio (2015) menciona que las nuevas tecnologías de información y de telecomunicación ayudan a generar nuevos procesos ayudando a establecer un horario de trabajo un poco más flexibles, los cuales también pueden tener consecuencias a la salud y desempeño de los colaboradores ya que se incluye otros factores como son la familia, la adaptación de esta nueva normalidad implica cambios en el desarrollo de los colaboradores y a su vez trastornos como fatigas, stress, las cuales están dadas por el teletrabajo y la falta de privacidad.

En medio de la crisis mundial que se maneja por causas del COVID-19 se ha logrado la implementación de teletrabajo manteniendo equilibrios entre la vida laboral y familiar, no obstante si no se hace una correcta separación entre las dos tendrá una influencia negativa en el teletrabajador mediante el estrés y el desempeño llegando a tener dificultades al momento de separar las horas laborales y las horas del hogar, lo que causa que el trabajador permanezca más horas de lo habitual realizando su trabajo.

Venegas (2020) el estrés y ansiedad provoca fatiga la que se da en el trabajo por una serie de actividades que se desarrolla teniendo una repercusión en el empleador y empleado, obteniendo una baja capacidad de análisis, incorrecta toma de decisiones y una falta de concentración reflejando en el trabajador una inexperticia cometiendo errores muy a menudo.

Debido a la importancia directa e indirecta que ocasiona el estrés laboral entorno al marco laboral los estudios del mismo son variadas debido a que son múltiples los desarrollados modelos para su estudio estos se dieron especialmente a partir del siglo XX, en todo caso es de importancia recalcar que no tiene teoría general sobre el estrés laboral, sino son de carácter múltiple las que se desarrollado y han aportado importantes aclaraciones sobre el proceso (Leka, 2004).

Existe diversos esquemas de una manera general sobre los factores de estrés, las cuales interactúan aumentando los niveles de respuesta que tiene el estrés y que tienen consecuencias para los procesos de adaptación del trabajador. Un proceso general se recolecta en el siguiente gráfico.

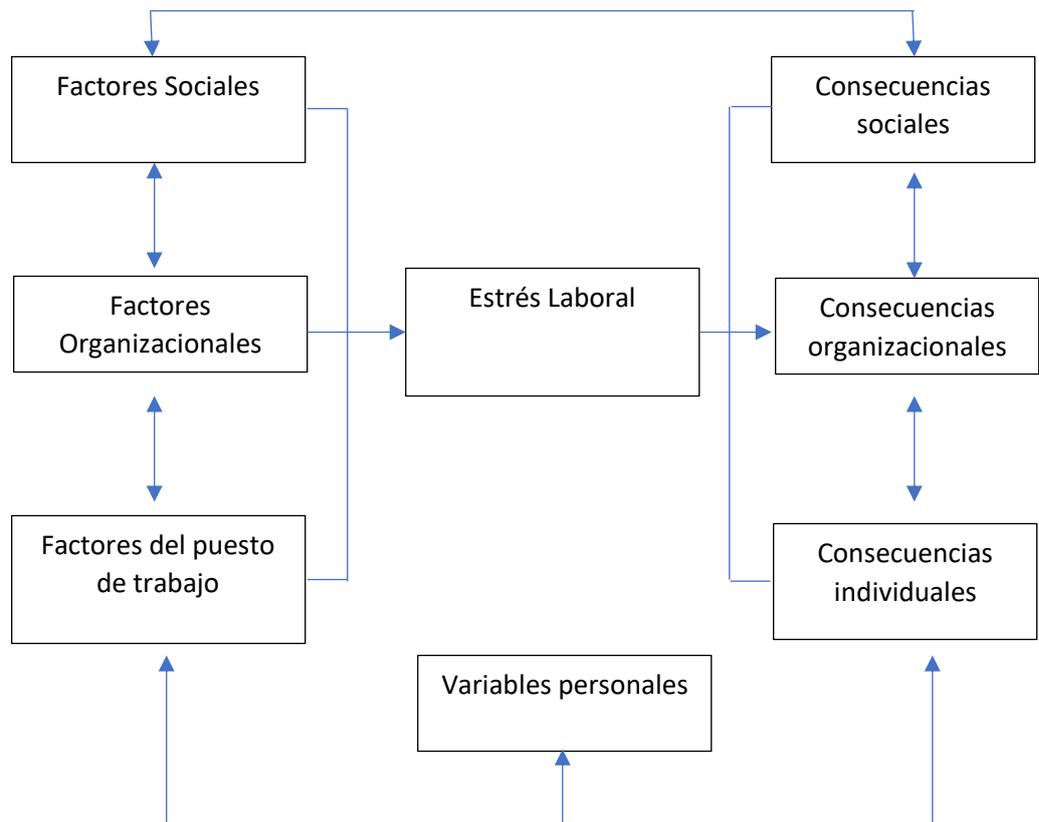


Gráfico 1. Proceso del estrés como riesgo psicosocial

Fuente. Moreno & Baez (2010)

Como resultado de lo expuesto anteriormente el estrés es un riesgo psicosocial de tipo general, producido por factores psicosociales del estrés el cual está presente en las organizaciones dada de una manera acumulativa del trabajo provocando una alteración en la salud del trabajador tanto a nivel individual como organizacional, dejando un estado de deterioro importante en la salud, física y mental.

1.5.3 Efecto individual

Los efectos individuales del estrés se originaron a raíz de la pandemia COVID-19, es así que para Wąsowicz, Mizak, Krawiec, & Białaszek (2021) se dio de una manera imprevista provocando que las personas no mantenga un equilibrio entre el estrés por el coronavirus y los factores psicológicos los cuales causan que la persona tenga una vulnerabilidad en su salud mental, mostrando una dificultad en adaptarse a los diferentes cambios que sufre al enfrentarse a una situación la cual puede generar cierto

nivel de estrés no obstante la persona es la encargada de ver que tanto estrés puede manejar, ya que entre más aceptación de estrés sea se convierte en algo perjudicial para la persona.

Alifah (2021) trabajar de una manera virtual ha desatado que los docentes realicen una sobrecarga de horas laborales las cuales son perjudiciales para su salud ya que se da un alto índice de agobio emocional debido a que en la pandemia la mayoría de ellos no lograron dividir la jornada laboral de docente, el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos.

Ortega, Ruisoto, Bretones, Ramírez, & Gallegos (2021) concuerdan que el estrés y la sobrecarga laboral trae consigo diferentes alteraciones en la salud más aun cuando la persona o tiene la capacidad y afrontar estos niveles altos de trabajo por lo cual ha ocasionado que la persona reduzca su desempeño profesional, algunos problemas más comunes que tienen los docentes es los diferentes conflictos que tienen con los estudiantes, compañeros de trabajo, actividades de docencia y actividades de investigación.

Ortega, Ruisoto, Bretones, Ramírez, & Gallegos (2021) la soledad que se puede percibir de un docente en su área habitual de trabajo reduce también significativamente el desempeño del mismo ya que no tiene la percepción de recibir las relaciones interpersonales habituales las cuales lograban que la persona se sienta en el ambiente laboral deseado logrando desempeñar sus funciones de mejor manera, ya que al sentirse apoyado por sus compañeros o superiores puede hacer que se reduzca de una manera significativa el alto nivel de estrés mejorando su salud ocupacional.

El estrés en adultos según Levi, Barbosa, & Quaresma (2017) está dado por el agotamiento, la cual es una de las fases que originan el estrés está conlleva a descubrir nuevas enfermedades no de una manera tan perjudicial para la persona, ya que muchas de las personas tiene una gran resistencia al estrés y a los diferentes factores que pueden influir al apareamiento de enfermedades logrando estabilizar a la persona en su diario vivir, sin embargo un síntoma que puede estar asociado a los altos niveles de estrés que puede estar en una persona se debe a la presencia de la ansiedad la cual puede ser perjudicial o favorable a la persona.

1.5.4 Efecto del estrés

El estrés es considerado como la respuesta a la supervivencia de las personas Gil (2014) menciona que es un mecanismo de alerta y respuesta ante una situación crónica frecuente, arrastrando una serie de sucesos perjudiciales para la organización resultado del agotamiento energético del mismo. El estrés puede llevar a ocasionar problemas musculoesqueléticos, trastornos de carácter cardiovascular con el paso de los años se ha enfocado en el término estrés para referirse al estímulo, respuestas ocasionado por la confusión y ambigüedad para referirse a los efectos que causa el estrés.

Jiménez (2010) se debe dar al estrés importancia ya que ha generado cambios en la salud. El estrés es un elemento mediador entre lo personal y la respuesta biológica del organismo, el efecto individual del estrés laboral en la salud tiene su afectación al funcionamiento el individuo algunos trastornos estudiados por el estrés son relacionados al trastorno musculoesquelético, cardiovascular, psicosomáticos. En la siguiente figura se muestra elementos en los que se centran.

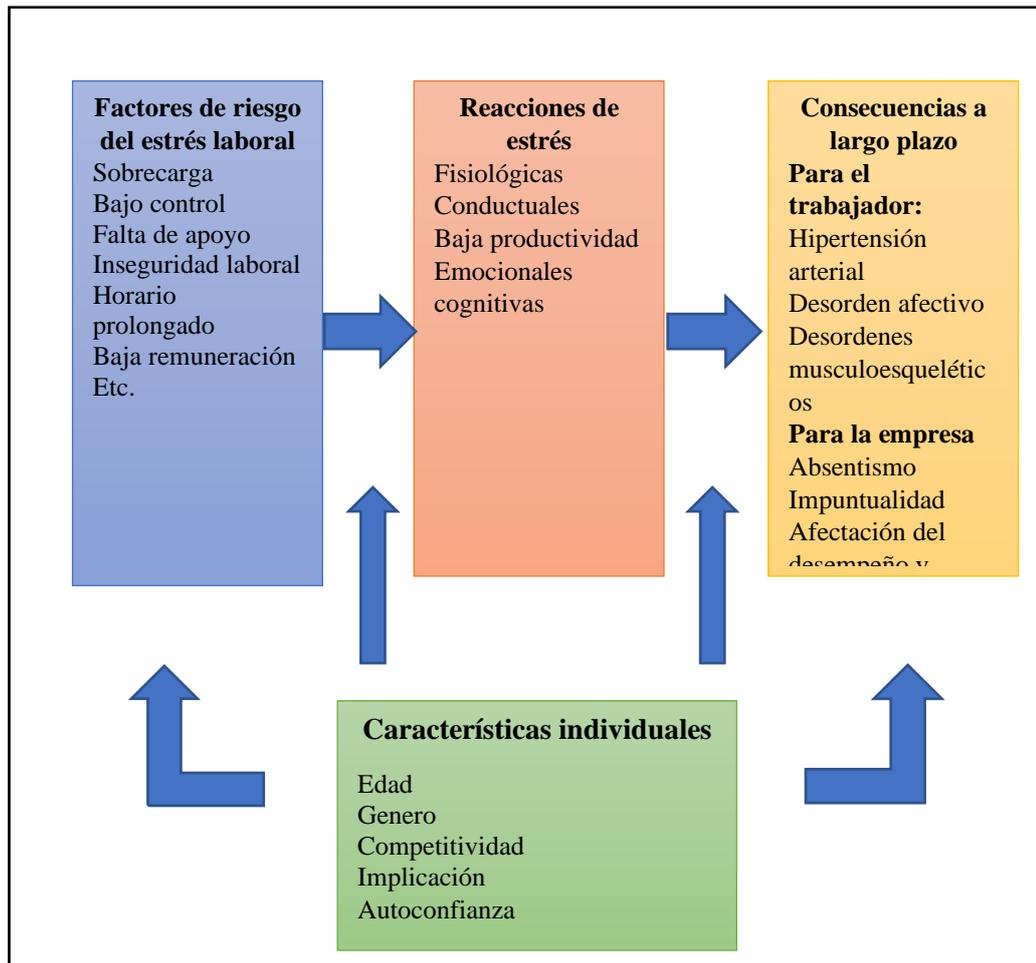


Gráfico 2. Mecanismo del estrés

Fuente. Moreno & Baez (2010)

El estrés atrae consecuencias de manera individual como organizacional Jiménez (2010) menciona que aparece como resultado de una alta demanda de trabajo y el control que pueda tener el trabajador sobre la misma, de esta manera el estrés empezara aparecer cuando la demanda del trabajo sea alta y a su vez el empleado tenga un control muy bajo sobre el mismo, también se provoca por el aspecto del apoyo social de tal manera si existe apoyo p parte de los mandos superiores y compañeros podrá soportar el estrés que provoca las diferentes exigencias que tenga el trabajo, también aparece cuando hay desequilibrio entre la demanda del trabajo y los recursos propios del trabajador para afrontar el mismo.

1.5.5 Síntomas del estrés

Parihuamán (2017) el organismo de la persona no realiza sus funciones de manera correcta es porque no se maneja de una manera adecuada el estrés, dando lugar a diferentes síntomas e indicios estresores.

- a) Comportamiento emocional y mental. Cambios en el estado de ánimo, consumo excesivo de licor, fumado excesivo, depresión, disminución considerable en su confianza, carencia de iniciativa, indecisión, inquietudes, ir, respuesta de manera hostil, negación tendencia de culpa y lloro, etc.
- b) Síntomas intelectuales. Dado por una falta repentina de atención, concentración, olvido y la pérdida de memoria progresiva, preocupaciones excesivas y la reducción de la creatividad.
- c) Síntomas físicos. Los síntomas más comunes son relacionados con el dolor de cabeza, picazón del cuero cabelludo, boca seca, alteraciones en la capacidad motriz, contracciones de tipos musculares, estomacales, intestinales, pérdida de apetito y sudoración en las manos.

1.5.6 Consecuencias

El estrés afecta a la salud de manera individual Galarza & Rodas (2019) el riesgo a la salud cada vez es mayor por lo que el estrés se ha convertido en una respuesta

mediadora entre lo personal y subjetiva que posee cada trabajador y la respuesta que pueda producir cada organismo. Las consecuencias pueden surgir de una manera individual y se pueden dividir en físicas y psíquicas.

Físicas. Consideradas alteraciones las cuales provocan respuestas inadaptadas ante los diferentes factores de estrés los que pueden ser respiratorios, trastornos gastrointestinales, musculares y alteraciones en el sistema inmune de cada persona.

Psíquicas. Logrando perjudicar a la persona de manera que influya en su desempeño provocando preocupaciones en exceso, incapaz de tomar decisiones, confusión, falta de concentración, olvidos, bloqueo mental.

Hernandez (2020) la salud de la población se ve afectada por la pandemia COVID-19, la consecuencia de esta son los altos niveles de estrés ya que muchos de ellos presentan preocupaciones, las diferentes medidas para controlar pueden también influir de una manera directa para generar miedo todo esto provocando consecuencias psicosociales, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que las personas expuestas al estrés son demasiadas, lo que indica un factor de riesgo social y mental así como otras circunstancias de vida individual ocasionadas por el COVID-19 las cuales se pueden describir como:

- Dependencia de bebidas alcohólicas.
- Personas con soledad no deseada.
- Escasos recursos personales o pobre acceso a tecnología.
- Dificultad para comprender el estado de emergencia.
- Personas con la obligación de acudir a su lugar de trabajo.

1.5.7 Modelo explicativo del estrés

Cardozo (2016) el estrés y sus consecuencias se dan en el bienestar y salud de las personas los cuales se pueden agrupar en 3 categorías:

- Modelo basado en la respuesta
- Modelo basado en el estímulo
- Modelo basado en la interacción individuo-ambiente

Modelo basado en la respuesta

Considerada como la respuesta o reacción del individuo cuando el individuo se somete a una tensión, conocida como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier situación causada por condiciones agradables o desagradables.

Modelo basado en el estímulo

Es el estímulo de las situaciones caracterizado por las condiciones estresantes y su entorno, dando paso a los acontecimientos que podrían desorganizar las actividades usuales de las personas, dando paso a cambios en la conducta.

Modelo basado en la interacción individuo ambiente

Este modelo se detalla que no solo se genera el estrés por el individuo o por los cambios en el ambiente sino por la interacción entre ambos, las situaciones que demanda el ambiente y la forma en que la persona afronta este nuevo entorno dando paso a un estrés y a las diferentes situaciones de daños y desafíos por parte de la persona.

1.6 Enseñanza como un factor de estrés

Los cambios suscitados por la pandemia COVID-19 son de gran importancia para investigar puesto que ha conllevado a realizar ajustes en periodos de tiempo el más notoria es pasar de la enseñanza presencial a la virtual, así como los diversos cambios a planes de estudio, aprendizaje, enseñanza, exámenes online y adaptación a las asistencias a clases por lo cual la experiencia que se vive con el COVID-19 se ha vuelto en una prueba de estrés (de la Fuente, y otros, 2021).

- Enseñanza aprendizaje regulatorio. Los maestros realizan adecuadamente los procesos de enseñanza con ayuda de procesos técnicos impulsando u desarrollo adecuado y logren la adaptación a la nueva normalidad, logrando que de este modo se muestren menores síntomas de estrés.
- Enseñanza aprendizaje no regulatorio. Se basa en la enseñanza y aprendizaje presencial sin ningún uso de tecnologías, esta situación no es compatible con la enseñanza actual que ha generado la pandemia por lo que causa una alta probabilidad de generar síntomas de estrés.
- Enseñanza aprendizaje desreguladora. Dada por patrones irregulares sin planificaciones previas y toma de decisión erróneas sobre las enseñanzas y

el aprendizaje, en este se vuelven pronunciadas las actividades inesperadas provocando niveles de agotamiento.

1.7 Estrés en docentes

Oducado, Rabacal, Moralista, & Tamdang (2021) el bienestar en los docentes se ha visto afectado por la pandemia debido a que comienza aparecer niveles de estrés, de tal manera se ha convertido en una preocupación entre los docentes tiempo antes de la pandemia ya que se ha visto afectada por descontentos y crisis, sin embargo se ha procedido a evidenciar mayor nivel de estrés en comparación con tiempos antes de pandemia, la misma que afectado a nivel mundial a la educación con cambios en la enseñanza y aprendizaje poniendo condiciones desafiantes para enfrentar cambios.

El estrés se ha convertido en un ente de consecuencias para la salud durante el brote de pandemias, comprendiendo que el estrés ya que se logra asociar con resultados negativos en la salud física y mental, dado que este tipo de pandemias o enfermedades pueden traer grandes repercusiones.

Salamea, Campoverde, Cedillo, & y Campuzano (2021) el estrés en docentes es una respuesta emocional la cual se puede convertir en una enfermedad patológica logrando influir directamente en las actividades que realizan los docentes desmotivándolo, llevándolo directamente al fracaso, deteriorando su salud y las diferentes relaciones que mantienen dentro y fuera del ambiente laboral lo que se ha vuelto de importancia detectar los síntomas del estrés laboral que pueden afectar a los docentes.

Godinho, Lanuque, Medrado, & Marmo (2021) los docentes universitarios están más involucrados en un ambiente laboral con más demanda, lo cual les genera factores psicosociales que son generados por el nivel de estrés perjudicando su salud y la calidad de vida que llevan, muchos de los docentes tienen relación laboral con diferentes funciones como la de enseñar e investigar considerando de una manera una dificultad para responder a las actividades las cuales les fueron asignados.

Oros, Rubilar, & Chemisquy (2020) el ambiente universitario tiene mucha incidencia en el estrés puesto que la mayoría de docentes tiene la dificultad en la sobrecarga laboral diferentes conflictos que no se pueden resolver con sus colegas, superiores y las dudas que generen cada uno de sus estudiantes, también influye el entorno físico en el cual desempeña sus labores diarias, sin olvidar el sin número de estresores que conllevan sus vidas cotidianas, la adaptación y uso de nuevas tecnologías lo que les lleva a lidiar entre los roles laborales y los roles familiares, otros factores que podrían desenfrenar a un nivel de estrés es la preocupación de su propia salud y el contagio sin olvidar la pérdida del contacto físico con otras personas.

En el desarrollo de sus actividades se ve involucrado en una serie de procesos los que se convierten en cargas físicas, mentales, emocionales, familiares entre otras, la readaptación de un sistema educativo en línea dio paso a la inmovilidad en su casa, largas horas, resolución de situaciones de estudio y situaciones difíciles como situaciones del hogar, cuidado de niños son factores que implican impacto en los docentes (Galvis, y otros, 2021).

1.7.1 Estrés y cómo afrontan los maestros

Kim & Asbury (2020) el estrés en los docentes se ha identificado por la UNESCO como una de las diferentes adversidades que ha traído la pandemia con el cierre de diferentes centros académicos en todo el mundo debido a una falta de información de cuanto durara todo este proceso y la falta de conocimiento de una educación a distancia, todo esto basado en el estrés y las diferentes sensaciones que causa el agotamiento de los factores psicológicos, logrando que de tal manera los docentes empiecen a experimentar cargas de estrés por lo cual lleva a que se disminuya el rendimiento y su confianza al momento de realizar su trabajo.

La Organización para Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) (2020) identificaron factores estresores como son la carga laboral y la gestión del comportamiento esto dado por motivos de la pandemia logrando que se disparen los factores estresores y como están influyendo en el desempeño de cada uno de los docentes, el covid-19 ha generado cambios en el aspecto cognitivo y emocional, ya

que estos cambios bruscos de la enseñanza a distancia se han destacado como una exigencia a los docentes.

El afrontamiento del estrés se dio con las diferentes dificultades tecnológicas y la disponibilidad de los alumnos para realizar una correcta participación adaptándose a las normalidades y normativas vigentes, muchas de las tareas estresantes para los docentes no se ha semejan al trabajo sino a su vez a los aspectos que tienen en el hogar, uno de estos casos es que muchos de los docentes tienen que convertirse en los propios maestros de sus hijos, el cuidado de los demás miembros dentro de sus hogares y su propia salud mental.

Los escenarios de la pandemia son diferentes en los docentes ya que puede ser que algunos se adapten a los cambios ocasionados por la pandemia debido a que tienen que lidiar sus vidas cotidianas, por lo tanto los cambios pueden generar que algunos docentes desarrollen enfermedades mentales, ante la necesidad de adaptación que impuso la pandemia relacionado con las condiciones de trabajo con espacios inadecuados de los docentes y consecuencias psicosociales como son el estrés, inactividad física en tiempo libre y la ansiedad (Ribeiro, Scorsolini, & Dalri, 2020).

1.7.2 Estrés tecnológico en actividades académicas

Montes de Oca López, Miriam, & Domínguez (2021) la tecnología ha generado cambios menciona que los docentes y las diferentes instituciones de educación superior no siempre cuentan con los diferentes recursos técnicos que se requiere para poder utilizar de manera correcta las TIC, las mismas que genera alteraciones en los niveles de estrés en los docentes los que irán afectando de una manera prolongada a la salud de los mismos ya que las actividades académicas conllevan una demanda de tiempo amplia el estar conectado a la internet provocando que se tenga una sobrecarga de estrés por causa de la tecnología, no siempre se obtiene una manera óptima de conexión.

Rabaglietti, Lattke, Tesauri, Settanni, & De Lorenzo (2021) añade que las herramientas digitales no garantizaba el acceso ya se requería más que un dispositivo tecnológico para los miembros del hogar y a su vez espacios adecuados para poder trabajar / estudiar en el mejor de los casos, convirtiéndose estos en un factor de estrés ya que debían preparar el aprendizaje a distancia considerando que mucho tiempo antes de la pandemia los docentes acarreaban factores de estrés en su rutina normal esto lográndose evidenciar, dependiendo el tipo de persona y su autoeficacia para poder mantener sus eventos de vida esto puede variar dependiendo del género de la persona ya que no todos pueden afrontar su estilo de vida por las diferentes actividades que deben cumplir en el hogar y su trabajo.

Penado Abilleira, Rodicio, Ríos-de Deus, & Mosquera (2021) también hace referencias a las actitudes negativas que una persona podría tener antes el uso incorrecto de la tecnología, ya sea por el no uso de la misma por un periodo de tiempo prolongado logrando que el poco interés en la misma se convierta en factores estresores altos.

Estos niveles de estrés pueden producirse de tal manera que la persona llegue a tener un pensamiento el cual deriva de no tener el conocimiento y el tiempo necesario para poder responder la cantidad de datos digitales que recibe cada persona en su labor diaria o la inmediatez de responder correos electrónicos, logrando que estos factores hagan que la persona piense que no está en la capacidad de resolver este tipo de errores que ocasiona un sistema informático permitiendo un bloqueo mental y el no aprovechamiento de las TIC.

Massimo, y otros (2021) las TIC generan desafíos a las personas ya sean estos físicos y psicológicos podría darse una sobrecarga laboral a los educadores ya que pueden trabajar de una manera más intensa orillándolos a que incluyan la tecnología en su vida personal logrando que se sientan estresados, cansados, deteriorando el trabajo de cada uno de los docentes y bajando su nivel de productividad teniendo un mayor impacto en los docentes con mayoría de edad que en los jóvenes.

La demora de las labores demuestra que los docentes no han tenido aun una adecuada adaptación a la enseñanza a distancia ya que lleva la carga aun de lo que significó el confinamiento, el miedo al COVID-19 lo que conlleva a que tengan un deterioro psicológico.

Ribeiro, Scorsolini, & Dalri (2020) los diferentes dispositivos de comunicación han contribuido al aumento del estrés e insomnio, lo que afecta a la salud y bienestar del docente sumado a la falta de contacto directo con el estudiante y compañeros de trabajo, jornadas extensas frente al computador, intensificación del trabajo

1.7.3 Estrés ocupacional en docentes

Lopez, Quaresma da Silva, Oliveira, & Saldanha (2017) se le conoce como el estrés laboral a la sobrecarga en los docentes, en su mayoría estos casos son atendidos por profesionales los cuales se derivan a una opinión el estrés que produce el trabajo en su mayoría a los servidores públicos, el estrés es creado por respuestas fisiológicas y psicológicas con la cual las personas enfrentan sus problemas causando un gran desequilibrio en sus actividades.

La mayoría de personas responden positivamente con pensamiento analítico y fácil resolución de conflicto pero aquellos que tienen estrés responden con ira, frustración fatiga, todo esto vinculado al entorno laboral condiciones adecuadas de las organizaciones y cada una de las características que puede tener una persona para afrontar y lidiar con este problema, en la docencia se ha encontrado que la mayoría de ellos ha mostrado enfermedades por una sobrecarga laboral este problema detalla al final de los 70, los docentes presentaban factores estresores que producían que tuvieran pensamientos de carácter negativo.

Naiara, Naiara, Nahia, & Dosil, (2021) los maestros han acumulado altos niveles de estrés debido que han cambiado de una manera brusca la enseñanza de presencial a una manera más virtual, y a la carga laboral que influye la enseñanza desde casa, la mayoría de docentes presenta factores psicológicos por lo cual se debe estudiar la

importancia de volver a reabrir centros escolares universidades, ya que también restringe las capacidades de los docentes para poder realizar una enseñanza de calidad.

Ramírez & Jamanca (2020) los factores estresores ocupacionales de la docencia en universidades son factores que conlleva a un estrés crónico generado por sobrecarga ocupacional, estas incluyen la enseñanza, investigación, tareas acumuladas.

El docente universitario de una institución pública debe ser una persona con la suficiente experiencia como para soportar la presión que conlleva el trabajo, ya que ser miembro de una facultad universitaria se convierte en algo gratificante pero también se puede convertir en uno de los trabajos más estresantes, esto trae consecuencias como una licencia por salud temporal hasta una jubilación anticipada y o principal una disminución en la calidad académica (Hurtado, 2021).

1.7.4 Retorno actividades académicas

El Universo (2021) el retorno progresivo a clases es una de las formas las cuales el COE Nacional ha implementado como base un distanciamiento de dos metros entre cada uno de los pupitres, adicionalmente cada una de las aulas deberán estas con una dotación de equipos para impartir clases de una manera virtual y también de diferentes utensilios de desinfección, controladores de temperatura, entre otros. Estas deberán ser las implementaciones que deberán tener las instituciones de educación superior las cuales deberán ser autorizadas para el retorno progresivo y voluntario a las actividades académicas presenciales en el contexto de la pandemia COVID-19.

Trujillo (2021) el retorno a clases ha tomado en consideración diferentes aspectos los cuales son las cifras de contagios tanto entre alumnos y docentes lo cual a logrado que se vaya aprobando los diferentes planes de retorno progresivo y voluntario de las diferentes instituciones de educación superior, en su mayoría los planes pilotos se están implementando de una manera muy concurrente con las áreas prácticas y laboratorios de carreras, tal es el caso de las universidades que han aplicado planes para áreas prácticas de Biotecnología, Mecánica, Ingeniería civil, entre otras.

Luego de 14 meses las universidades volvieron abrir sus puertas para que los alumnos puedan retornar a clases presenciales después de recibir jornadas virtuales, fue el comunicado del COE Nacional asegurando que el retorno será paulatino eso fue lo propuesto por diferentes planes de retorno en los cuales menciona que se dictaran clases a estudiantes de las diferentes carreras que estén a punto de graduarse y deben cumplir con prácticas profesionales, no obstante tomando medidas como son pruebas COVID-19 cada mes en turnos y respetando los aforos en cada aula (El Telégrafo, 2021).

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo general

Analizar los niveles de estrés en la actualidad percibidos en los docentes generados por la pandemia COVID-19 y el retorno a actividades académicas.

1.8.2 Objetivo específico

- Contextualizar las causas, tipos y niveles de estrés en los docentes universitarios
- Determinar la relación entre variables Sociodemográficas y los factores de estrés.
- Determinar si el retorno a clases esta dado por largas jornadas de teletrabajo.

Capítulo II

2. Metodología

2.1 Enfoque de investigación

La metodología del presente trabajo está dirigida en un diseño con un enfoque cuantitativo y descriptivo con varios métodos, técnicas e instrumentos necesarios para la obtención de información para el desarrollo del trabajo de investigación.

2.2 Tipo de investigación

Método de investigación

El método que se emplea en el presente trabajo de investigación es deductivo, bibliográfico, puesto que la información será tomada de distintos sitios de internet, libros, artículos científicos, tesis, mismos que se basan en autores que hacen referencia al Efectos del estrés laboral en la salud de los trabajadores por el teletrabajo.

Método deductivo

El método deductivo Bernal (2006) es un razonamiento que consiste en la toma de diferentes explicaciones particulares, analizando diferentes posturas, teorías, leyes, principios de aplicación comprobadas válidas para su aplicación en diferentes hechos.

El método inductivo será utilizado en esta investigación ya que se puede observar que se adaptan medidas las cuales son propicias para que las personas realicen su trabajo fuera de las instalaciones habitual las cuales se encuentran dentro de una organización, por lo cual deben adaptarse para poder mantenerse en tiempos de pandemia.

Método bibliográfico

Méndez (2008) se caracteriza por hacer utilización de datos secundarios como fuentes de información, encontrando soluciones a problemas planteados abarcando

de una mejor manera la realidad, gracias a teorías y hechos históricos ayudando a aclarar las ideas originales del proyecto.

En esta investigación es utilizado para la debida recolección de información sobre la investigación propuesta en el país, provincia o ciudad, además de conocer la realidad a la cual las personas deben de regirse para poder trabajar, además se visualiza varios artículos los cuales están relacionados al estrés laboral y trabajo remoto.

Técnicas de recolección de información

Encuesta

Para Casas, Labrador, & Donado (2003) la encuesta es una técnica que se utiliza como un procedimiento de investigación la cual permite obtener de una manera rápida y eficaz datos, son numerosas las investigaciones realizadas con este tipo de técnica ya que utiliza un conjunto de procedimientos los cuales son estandarizados los cuales se recogen para analizar datos de una muestra que son representativos para una población más amplia de la que se requiere describir o explicar características.

Escalas de estrés

Tabla 2.

Escalas de estrés

	Ítems	Alto	Medio	Bajo
Teletrabajo	7	<2.5	2.6 a 3.9	>4
Retorno a clases	8	<2.5	2.6 a 3.9	>4
Ansiedad	10	<2.5	2.6 a 3.9	>4
Depresión	9	<2.5	2.6 a 3.9	>4

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población

Pértegas (2003) la población hace referencia al conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo de una investigación que poseen características comunes de observación en un lugar y momento determinado; muestra conocida como el subconjunto de la población o universo en el cual se va a realizar la investigación, obteniendo una parte total de la población.

Se conoce una población finita de 61 docentes, ya que no se realizará el cálculo de la muestra porque posee un número menor a cien.

Capítulo III

3. Resultados y discusión

3.1 Análisis de resultados

Se puede evidenciar que se analizaron 61 encuestas aplicadas a docentes universitarios, con lo cual se hace el cálculo de fiabilidad del cuestionario.

Fiabilidad

La fiabilidad del instrumento hace referencia a la consistencia de los resultados, la cual se obtiene con procedimientos estadísticos aplicando el alfa de Cronbach, se ha demostrado que los datos son confiables y consistentes.

Tabla 3.
Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	56

Elaborado por: Aponte (2021)

Fuente: SPSS 21

Se puede evidenciar en la tabla 4 el análisis de fiabilidad del cuestionario consta de 56 preguntas para realizar el cálculo de fiabilidad, se obtuvo 0.877 es decir que el cuestionario se considera fiable ya que en escala de 0 a 1, los valores aceptables son desde 8 en adelante.

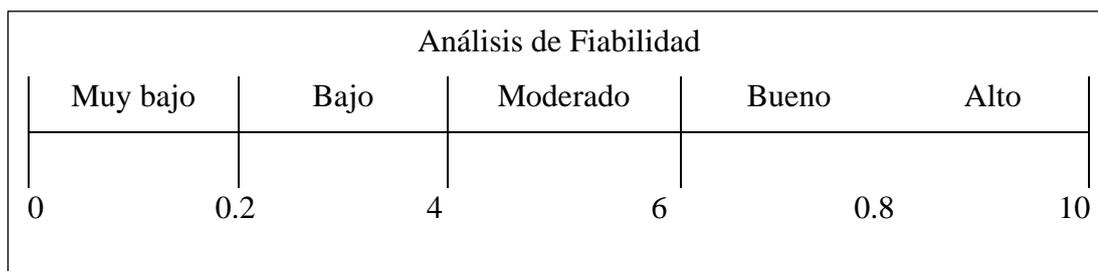


Gráfico 3. Análisis de Fiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, si α tiende a significar que el instrumento es fiable el valor de Alfa de Cronbach del instrumento es de 0.877 por lo que representa que es altamente confiable.

Análisis variables sociodemográficas

Tabla 4.
Sexo del docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
femenino	24	39,3	39,3	39,3
Válidos masculino	37	60,7	60,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

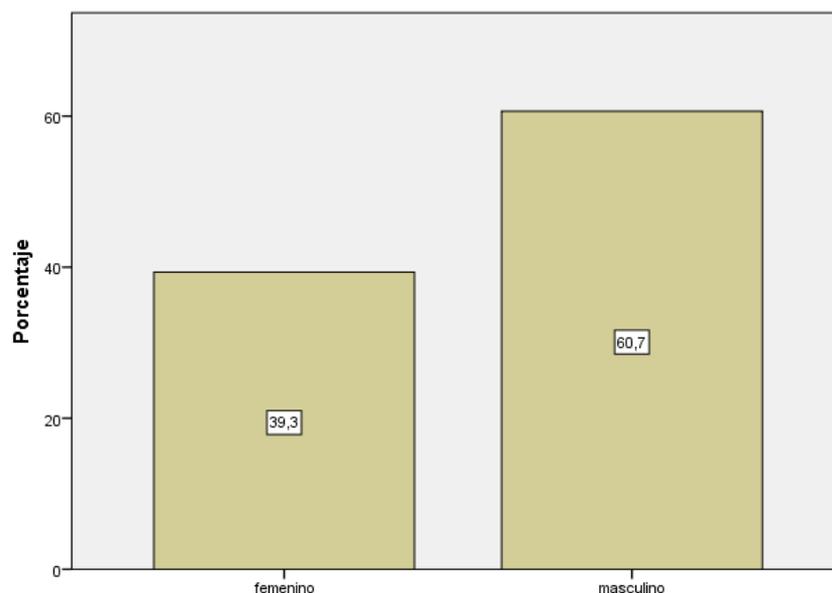


Gráfico 4. Sexo del docente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5 y figura 4 se observa que de 61 docentes el 60.7 % son de sexo masculino, mientras que el 39.3 son de sexo femenino, esto indica que la mayoría de los docentes universitarios que respondieron la encuesta son de sexo masculino.

Edad de los docentes universitarios

Tabla 5.
Edad del docente

	Edad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25-35	4	6,6	6,6	6,6
36-45	22	36,1	36,1	42,6
46-55	24	39,3	39,3	82,0
56-65	8	13,1	13,1	95,1
Mayor de 65	3	4,9	4,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

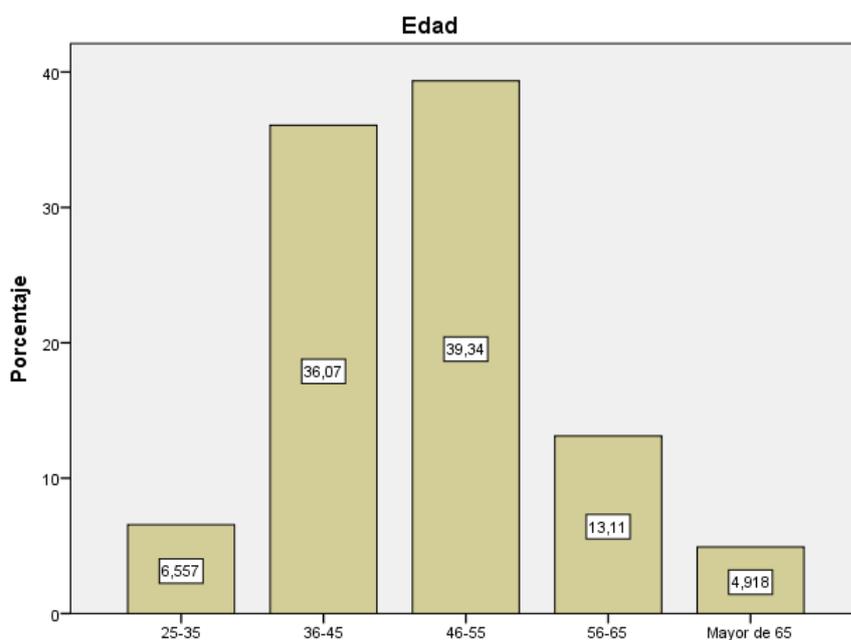


Gráfico 5. Edad del docente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 5 se puede evidenciar que el 39.3% de docentes están en una edad de 46 a 55 años, también se detalla que 36.1% se encuentran en edad comprendida de 36 a 45 años, mientras que el 13.1% se encuentra en edad comprendida de 56 a 65 años, además que el 6.6% está en edad comprendida de 25 a 35 años y el 4.9% pertenece a personas mayores de 65 años.

Estado civil del docente

Tabla 6.
Estado civil del docente

Estado Civil				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	soltero	12	19,7	19,7
	casado	43	70,5	90,2
	divorciado	6	9,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

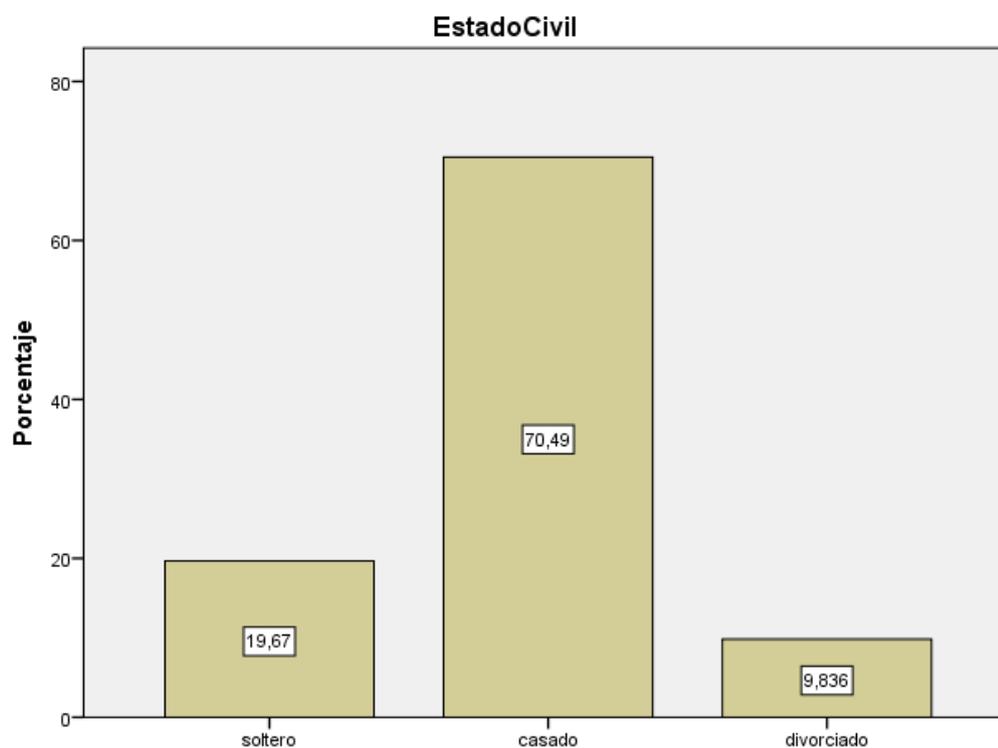


Gráfico 6. Estado civil

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 6 se puede evidenciar que el 70.9% se encuentra en un estado civil casado, también se detalla que el 19.67 es de un estado civil soltero, mientras que el 9.8% se encuentra divorciado esto corresponde a la muestra total que es de 61 encuestas realizadas.

Nivel académico

Tabla 7.
Nivel académico alcanzado

Nivel Académico alcanzado				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Maestría	49	80,3	80,3	80,3
Doctorado	11	18,0	18,0	98,4
Posdoctorado	1	1,6	1,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

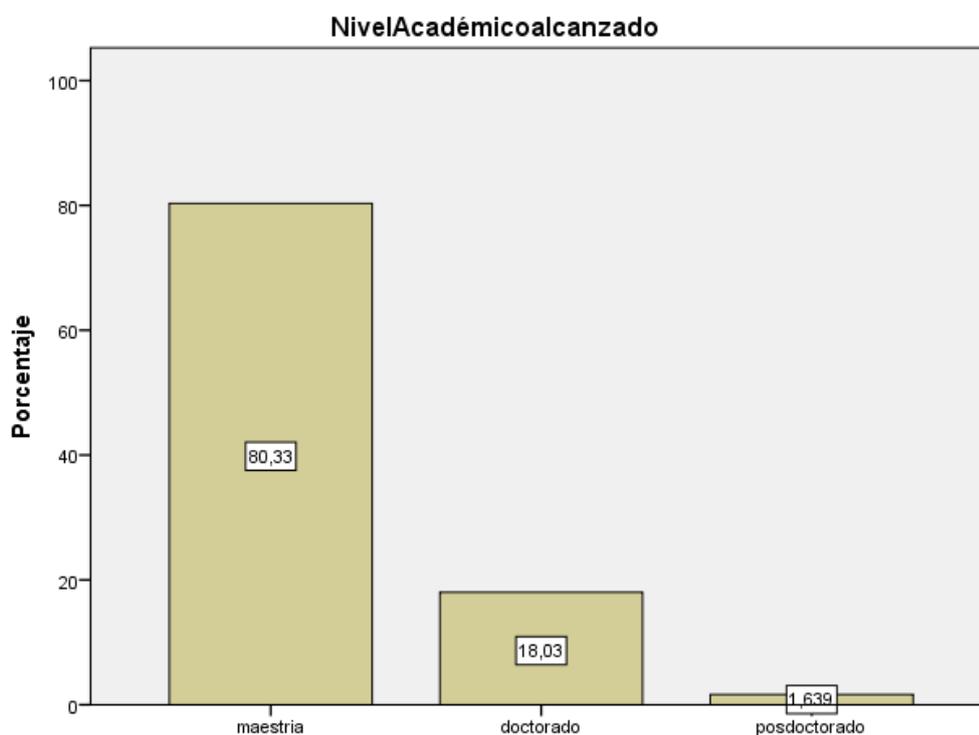


Gráfico 7. Nivel académico alcanzado

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 y gráfico 7 se evidencia que de 61 encuestados el 80.3% son docentes con un nivel académico de Maestría, mientras que el 18.03% son docentes con nivel

académico de Doctorado y un 1.6% de docentes tiene un nivel académico de Posdoctorado.

Considero renunciar a mi trabajo de docente para protegerme y proteger a mi familia del COVID-19.

Tabla 8.

Considera renunciar a su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	3	4,9	4,9	4,9
Válidos No	58	95,1	95,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

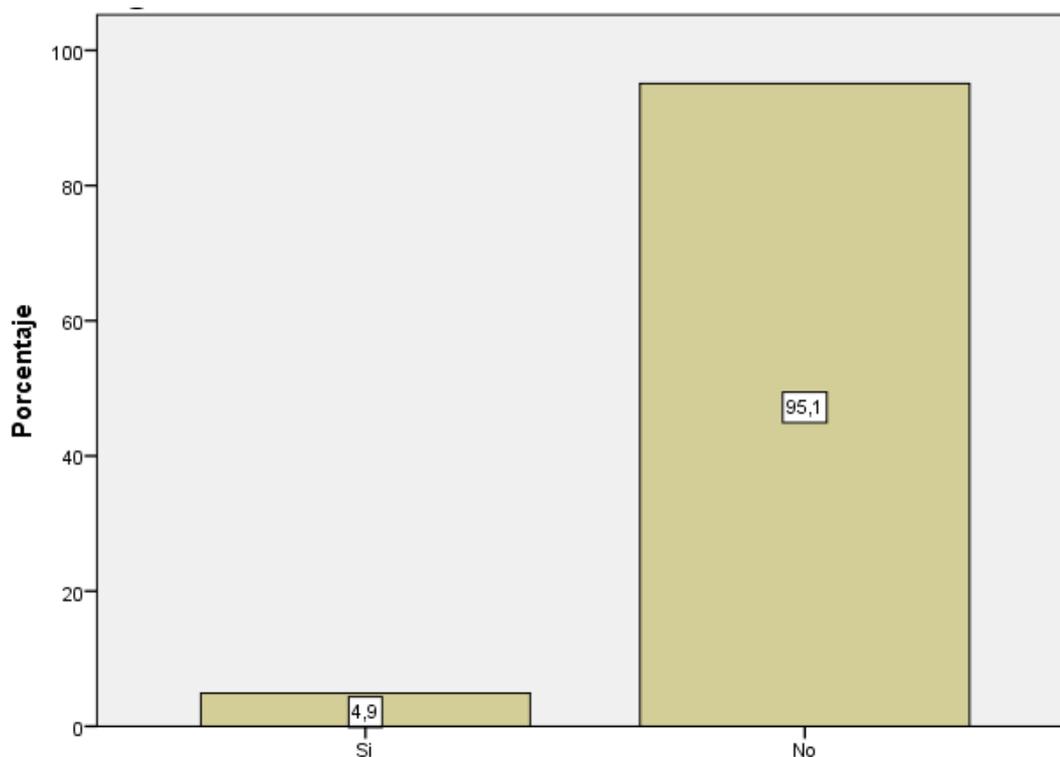


Gráfico 8. Considero renunciar a mi trabajo de docente para protegerme y proteger a mi familia del COVID-19

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 9 y gráfico 8 se evidencia que de 61 encuestados el 95.1% son que no están considerando renunciar a su trabajo de docente para protegerse y proteger a su familia del COVID-19, en cambio el 4.9% si considera renunciar a su trabajo de docente para proteger y proteger a sus familias.

Considero solicitar a las autoridades académicas que me permitan continuar con la modalidad de teletrabajo

Tabla 9.
Considero solicitar la modalidad de teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	30	49,2	49,2	49,2
Válidos No	31	50,8	50,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

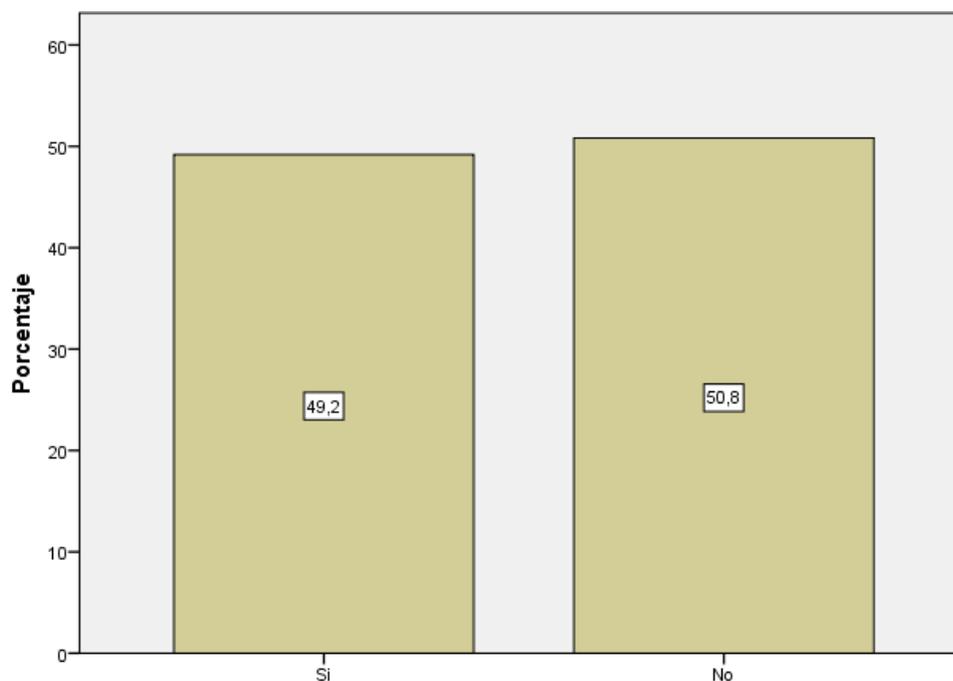


Gráfico 9. Considero solicitar a las autoridades académicas que me permitan continuar con la modalidad de teletrabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que de 61 encuestados el 50.8% respondieron considera solicitar a las autoridades académicas que le permitan continuar con la modalidad de teletrabajo, mientras que un 49.2% si considera solicitar a las autoridades académicas que le permitan continuar con la modalidad de teletrabajo.

Considero solicitar asistencia médica especializada para disminuir los efectos colaterales de la pandemia COVID-19 en Mi salud mental.

Tabla 10.

Considero solicitar asistencia médica especializada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Asistencia Médica	29	47,5	47,5	47,5
Asistencia Psicológica	32	52,5	52,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

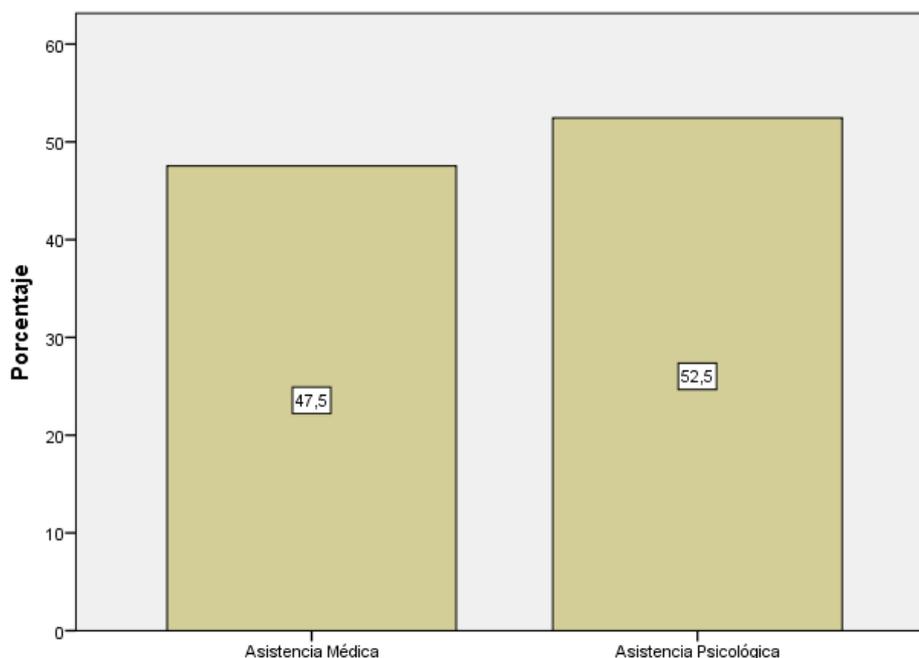


Gráfico 10. Considero solicitar asistencia médica especializada para disminuir los efectos colaterales de la pandemia COVID-19 en Mi salud mental.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se evidencia que de 61 encuestados el 52.5% respondieron que consideran solicitar asistencia psicológica especializada para disminuir los efectos colaterales de la pandemia COVID-19 en su salud mental, mientras que un 47.5% a considerado solicitar asistencia médica especializada.

Nivel de estrés

Tabla 11.
Nivel de estrés en docentes.

		Teletrabajo	Retorno a Clases	Ansiedad	Depresión
N	Válidos	61	61	61	61
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	3.83	2.54	2.78	2.55
	Desv. típ.	0.55	1.24	1.15	0.61

Fuente: Elaboración propia

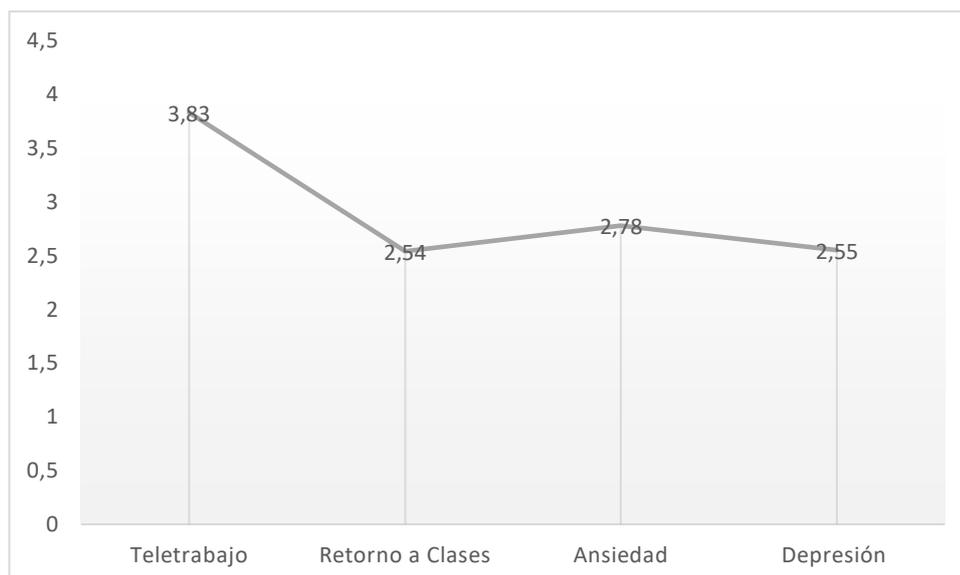


Figura 1. Niveles de estrés en docentes

Interpretación

En vista de los resultados se puede evidenciar que el factor teletrabajo tiene una media de 3.83 puntos, obteniendo un mayor grado de desacuerdo según la escala, este factor es el que menor estrés proporciona aun encontrándose en la escala de estrés intermedio, mientras que en la sección retorno a clases se evidencia un nivel alto de estrés por lo que se siente ansioso de retornar a las actividades académicas presenciales ya que su rango es menor a 2.5.

Nivel de estrés Socio demográfica

En el siguiente análisis se detalla el nivel de estrés según el género del docente

Tabla 12.
Medias según el género del docente

	Sexo	
	Femenino	Masculino
	Media	Media
Teletrabajo	4,01	3,72
Retorno a clases	3,24	2,08
Ansiedad	3,33	2,42
Depresión	2,79	2,39

Total	3,34	2,65
-------	------	------

Fuente: Elaboración propia

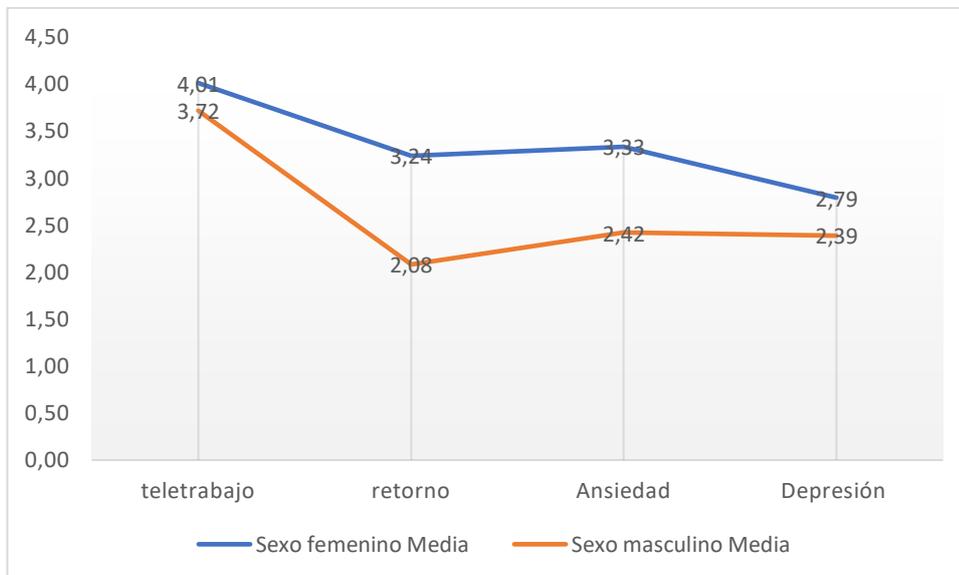


Figura 2. Nivel de estrés según el género del docente

Interpretación

En la tabla y figura anterior, se puede observar que el promedio de 3,34 corresponde a los docentes femenino, de acuerdo con la escala que se maneja son los que menos nivel de estrés tienen ya que se aproxima a 4 que sería una escala de estrés bajo, mientras que los docentes masculinos tienen un nivel de estrés intermedio. Cabe recalcar que en la sección retorno a clases presenciales los docentes masculinos presentan un grado de estrés alto por querer retornar a clases presenciales.

Nivel de estrés según el Nivel académico alcanzado

Tabla 13.

Medias según el Nivel académico alcanzado

	Nivel Académico Alcanzado		
	Maestría	Doctorado	Posdoctorado
	Media	Media	Media
Teletrabajo	3,85	3,77	4,00
Retorno a clases	2,73	1,75	1,63
Ansiedad	2,93	2,15	2,20
Depresión	2,61	2,30	2,00
Total	3,03	2,49	2,46

Fuente: Elaboración propia

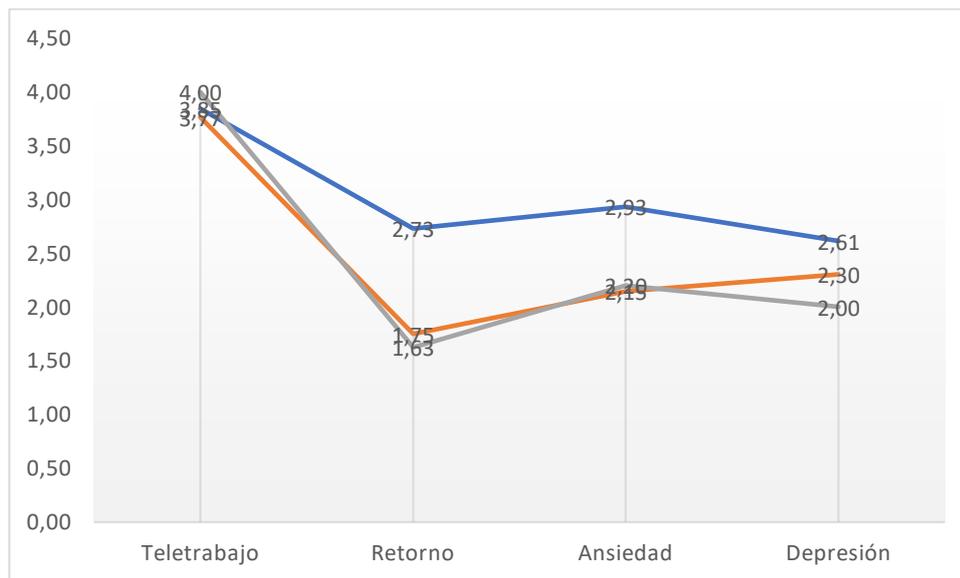


Figura 3. Nivel de estrés según el Nivel académico alcanzado

Interpretación

La tabla y gráfico anterior indica que los docentes según su nivel académico alcanzado en Maestría tienen un nivel de estrés medio de 3.03, a diferencia de los docentes de Doctorado y Posdoctorado que tienen menor puntuación en la sección retorno a clases

cabe recalcar que el nivel de estrés general se encuentra dentro del rango medio por lo cual se puede tomar en consideración que el estrés producido hace que los docentes realicen sus actividades con normalidad ya que lo pueden ver como un estrés bueno que les ayuda a afrontar situaciones difíciles.

Nivel de estrés según años de experiencia laboral académica

Tabla 14.

Medias del estrés según años de experiencia laboral académica

	Años de experiencia laboral académica			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
	Media	Media	Media	Media
Teletrabajo	.	3,43	3,81	3,86
Retorno a clases	.	3,00	2,32	2,65
Ansiedad	.	3,80	2,48	2,93
Depresión	.	3,00	2,59	2,51
Total		3.31	2.80	2.80

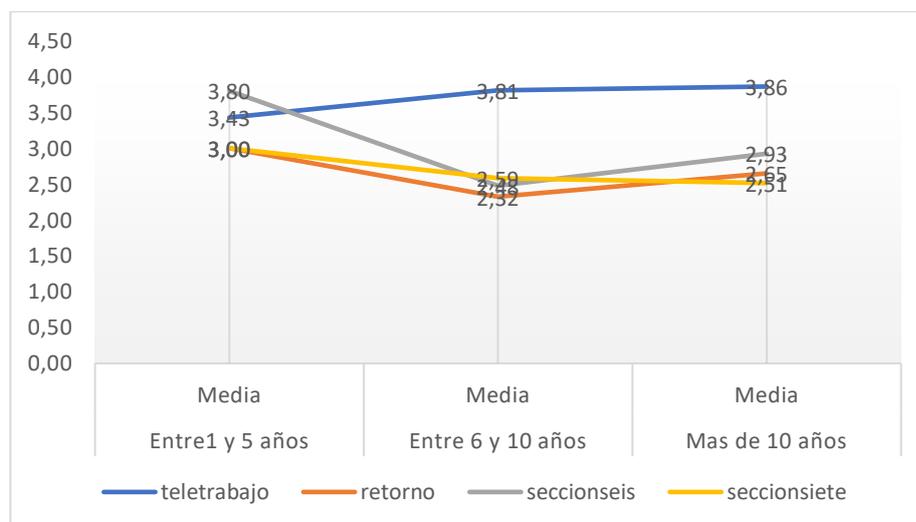


Figura 4. Nivel de estrés según años de experiencia

Interpretación

En la tabla y gráfico anterior se puede ver los resultados que indican que los docentes que laboran entre 1 y 5 años tienen un puntaje de 3.31 lo que indica que tienen un nivel bajo de estrés a comparación de los docentes que laboran por más años ya que ellos

muestran un puntaje menor de 2.80 predominando el estrés por retornar a clases presenciales al igual que los docentes que laboran por más de 10 años.

3.2 Correlación de variables

Prueba de normalidad

Tabla 15.
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
teletrabajo	,106	61	,088
Retorno a clases	,143	61	,003
Ansiedad	,081	61	,200*
Depresión	,094	61	,200*

Elaborado: Aponte (2021)

Se aplica el análisis de correlación de variable con los factores de estrés donde sus valores se determinan entre -1 y 1, la correlación de Pearson es una técnica paramétrica que muestra la fuerza de correlación entre variables, se toma como prueba de normalidad Pearson debido a que tenemos 3 de 4 factores con datos mayores a .05

Correlaciones variables de estrés

Tabla 16.
Variables de estrés

		Teletrabaj o	Retorno a clases	Ansiedad	Depresión
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,351**	,350**	,217
	Sig. (bilateral)		,006	,006	,093
	N	61	61	61	61
Retorno a clases	Correlación de Pearson	,351**	1	,922**	,744**
	Sig. (bilateral)	,006		,000	,000
	N	61	61	61	61

Ansiedad	Correlación de Pearson	,350**	,922**	1	,745**
	Sig. (bilateral)	,006	,000		,000
	N	61	61	61	61
Depresión	Correlación de Pearson	,217	,744**	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,093	,000	,000	
	N	61	61	61	61

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

Elaborado: Aponte (2021)

En cuanto a la variable de estrés se puede evidenciar que existe correlación positiva fuerte mostrando valores de .922 en retorno a clases presenciales- ansiedad; ansiedad retorno a clases presenciales con un valor de .922; con un valor de .745 en depresión, ansiedad-depresión, ansiedad, con un valor de .744 en conjunto de variables depresión, retorno a clases-depresión, retorno a clases; una correlación débil se puede evidenciar con un valor de .351 retorno a clases - teletrabajo; retorno a clases – teletrabajo .351 y depresión – teletrabajo con .217; teletrabajo - depresión con un valor de .217

Correlación variable Socio-demográfica- Teletrabajo

Tabla 17.
Variable Socio-demográfica- Teletrabajo

Variable		Socio Demográfico	Teletrabajo
Socio Demográfico	Correlación de Pearson	1	-,213
	Sig. (bilateral)		,099
	N	61	61
Teletrabajo	Correlación de Pearson	-,213	1
	Sig. (bilateral)	,099	
	N	61	61

Elaborado: Aponte (2021)

Significa que es una correlación negativa de intensidad baja y es estadísticamente no significativa ya que su valor es superior a .05 entre Socio demográfico y el teletrabajo,

indicando que si existe relación entre variable socio demográfica- teletrabajo: teletrabajo variable socio demográfica con un valor de -.213

Variable Socio-demográfica - Retorno a clases

Tabla 18.
Variable Socio-demográfica - Retorno a clases

Variable		Socio Demográfico	Retorno a clases
Socio-demográfico	Correlación de Pearson	1	-,420**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	61	61
Retorno a clases	Correlación de Pearson	-,420**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	61	61

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

Elaborado: Aponte (2021)

Significa que es una correlación negativa de intensidad moderada y es estadísticamente significativa entre Socio demográfico y el retorno a clases, indicando que si existe relación entre variable socio demográfica- retorno a clases: retorno a clases, variable socio demográfica

Variable Socio-demográfica – Ansiedad

Tabla 19.

Variable Socio-demográfica - Ansiedad

Variable		Socio-demográfico	Ansiedad
Socio-demográfico	Correlación de Pearson	1	-,389**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	61	61
Ansiedad	Correlación de Pearson	-,389**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	61	61

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

Elaborado: Aponte (2021)

A partir del análisis ejecutado se puede evidenciar que se obtiene un coeficiente de correlación de -.389 lo que sitúa en el rango de correlación negativa débil entre las variables además de un grado de significancia de .002 menor de .05

Variable Socio-demográfica – Depresión

Tabla 20.

Variable Socio-demográfica - Depresión

Variable		Socio Demográfico	Depresión
Socio-demográfico	Correlación de Pearson	1	-,401**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	61	61
Depresión	Correlación de Pearson	-,401**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	61	61

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

Elaborado: Aponte (2021)

A partir del análisis ejecutado se puede evidenciar que se obtiene un coeficiente de correlación de -.401 lo que sitúa en el rango de correlación negativa débil entre las variables además de un grado de significancia de .001 menor de .05.

Variable socio personal – factores de estrés

Tabla 21.

Variable socio personal – factores de estrés

		Correlaciones				
		Teletrabajo	Retorno a clases	Ansiedad	Depresión	Socio Personales
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,351**	,350**	,217	-,271*
	Sig. (bilateral)		,006	,006	,093	,035
	N	61	61	61	61	61
Retorno a clases	Correlación de Pearson	,351**	1	,922**	,744**	-,245
	Sig. (bilateral)	,006		,000	,000	,057
	N	61	61	61	61	61
Ansiedad	Correlación de Pearson	,350**	,922**	1	,745**	-,219
	Sig. (bilateral)	,006	,000		,000	,089
	N	61	61	61	61	61
Depresión	Correlación de Pearson	,217	,744**	,745**	1	-,151
	Sig. (bilateral)	,093	,000	,000		,246
	N	61	61	61	61	61
Socio Personales	Correlación de Pearson	-,271*	-,245	-,219	-,151	1
	Sig. (bilateral)	,035	,057	,089	,246	
	N	61	61	61	61	61

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Aponte (2021)

En cuanto a la variable de estrés se puede evidenciar que existe correlación positiva fuerte mostrando valores de .922 en retorno a clases presenciales- ansiedad; con un valor de .745 en depresión, ansiedad-depresión, ansiedad, con un valor de .744 en conjunto de variables depresión, retorno a clases-depresión, retorno a clases; una correlación débil se puede evidenciar con un valor de .351 retorno a clases - teletrabajo; retorno a clases – teletrabajo .351 y depresión – teletrabajo con .217; teletrabajo - depresión con un valor de .217; la correlación negativa que se puede evidenciar en las variables Socio personales con los factores de estrés con un valor .-271 de correlación significativa se encuentra el Teletrabajo, Datos Socio personales; también se evidencia

ítem sin significancia con valores negativos de $-.245$ Datos Socio personales, Retorno a clases; $-.219$ Ansiedad, Datos socio personales; $-.151$ Depresión, Datos socio personales.

Variable Teletrabajo - Retorno a clases

Tabla 22.
Variable Teletrabajo - Retorno a clases

Variable		Teletrabajo	Retorno a clases
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,351**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	61	61
Retorno a clases	Correlación de Pearson	,351**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	61	61

Elaborado: Aponte (2021)

**.

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

Hipótesis nula = el teletrabajo no influye en el retorno a clases presenciales

Hipótesis alternativa= el por teletrabajo influye en el retorno a clases presenciales

Coefficiente de correlación: $r= 0.351$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Se observa que existe una correlación positiva baja entre el teletrabajo y el retorno a clases.

Variable Ansiedad - Depresión

Tabla 23.
Variable Ansiedad - Depresión

Variable		Ansiedad	Depresión
Ansiedad	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61

Depresión	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Elaborado: Aponte (2021)

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

Hipótesis nula = ansiedad no influye en la depresión de los docentes

Hipótesis alternativa= la ansiedad influye en la depresión de los docentes

Coefficiente de correlación: $r= 0.745$

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se observa que existe una correlación positiva alta entre ansiedad y depresión, en definitiva, mientras mayor ansiedad mayor es el crecimiento de la depresión.

3.3 Análisis multifactorial

Extracción de componentes Teletrabajo

Tabla 24.

Extracción de componentes Teletrabajo

Componente	Varianza total explicada					
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,828	40,401	40,401	2,828	40,401	40,401
2	1,845	26,359	66,760	1,845	26,359	66,760
3	,909	12,983	79,743			
4	,607	8,675	88,418			
5	,388	5,542	93,961			
6	,236	3,369	97,330			
7	,187	2,670	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Elaborado por: Aponte (2021)

La siguiente tabla muestra una extracción de componentes de los factores principales, la cual conlleva a la selección de dos factores arrojando un equivalente (>1), además proporciona un porcentaje de 66.760% explicando que son lo suficiente para la comprensión de la varianza y fiabilidad del instrumento. A partir del componente 3 se muestra valores de (<1) que son componentes sin significancia.

Ítems significativos

Tabla 25.
Ítems significativos

Grado de importancia	N° ítems	Ítems significativos
1	23	Mayor carga laboral
2	24	Mayor capacitación tecnológica

Elaborado por: Aponte (2021)

Se evidencia que existen dos ítems significativos en el apartado de teletrabajo los que corresponden a la pregunta (23) "Teletrabajo significa una mayor carga laboral" y (24) "Teletrabajo representa más horas de capacitación en tecnologías de información y comunicación (Tics)".

Sedimentación-Teletrabajo

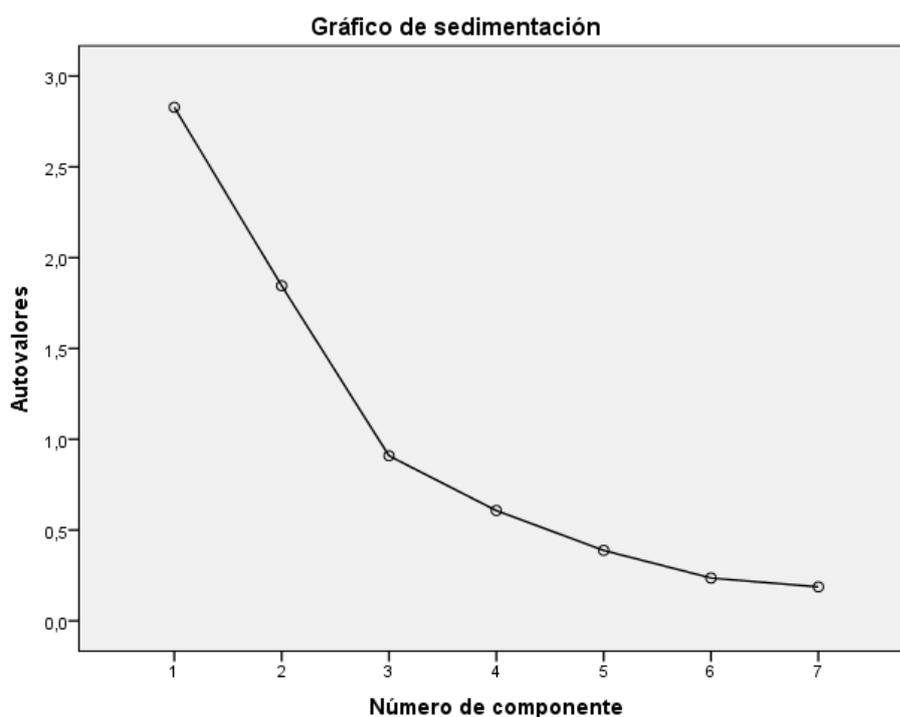


Gráfico 11. Sedimentación-Teletrabajo

Elaborado por: Aponte (2021)

En la gráfica se puede observar el componente de la extracción desde el más importante hasta aquellos que no son de mayor significancia, se observa en la gráfica los valores de mayor a menor siendo (1) el factor de mayor puntuación y el segundo (2) es donde termina la interacción de la varianza, por consecuente el valor de los siguientes factores son característicos, pero no significativos.

Extracción de componentes principales- Retorno a clases

Tabla 26.

Extracción de componentes-Retorno a clases

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,437	80,464	80,464	6,437	80,464	80,464
2	,603	7,533	87,996			
3	,273	3,416	91,413			

4	,208	2,597	94,010
5	,164	2,048	96,058
6	,126	1,573	97,631
7	,107	1,341	98,972
8	,082	1,028	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Elaborado por: Aponte (2021)

La siguiente tabla muestra una extracción de componentes de los factores principales, la cual conlleva a la selección de un factor arrojando un equivalente (>1), además proporciona un porcentaje de 80.464% explicando que son lo suficiente para la comprensión de la varianza y fiabilidad del instrumento. A partir del componente 2 se muestra valores de (<1) que son componentes sin significancia.

Ítem significativo

Tabla 27.

Ítem significativo

Grado de importancia	N° ítems	Ítems significativos
1	34	Pensar en el retorno a clases

Elaborado por: Aponte (2021)

Se evidencia que existen un ítem significativo en el apartado de Retorno a clase presenciales el que corresponde a la pregunta (31) “Me agota pensar constantemente en el retorno a clases presenciales”

Sedimentación- Retorno a clases

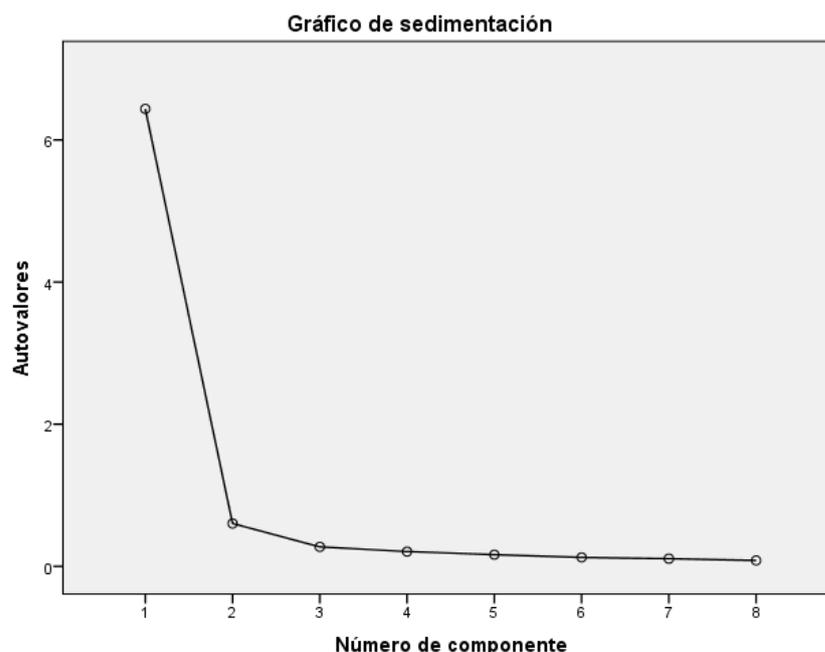


Gráfico 12. Sedimentación- Retorno a clases

Elaborado por: Aponte (2021)

En la gráfica se puede observar el componente de la extracción desde el más importante hasta aquellos que no son de mayor significancia, se observa en la gráfica los valores de mayor a menor siendo (1) el factor de mayor puntuación y es donde termina la interacción de la varianza, por consecuente el valor de los siguientes factores es característicos, pero no significativos.

Extracción de componentes principales-Ansiedad

Tabla 28.

Extracción de componentes -Ansiedad

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,482	74,824	74,824	7,482	74,824	74,824
2	1,163	11,632	86,456	1,163	11,632	86,456
3	,472	4,717	91,173			

4	,293	2,925	94,099
5	,189	1,893	95,992
6	,148	1,479	97,471
7	,117	1,174	98,645
8	,057	,571	99,216
9	,049	,492	99,708
10	,029	,292	100,000

Elaborado por: Aponte (2021)

La siguiente tabla muestra una extracción de componentes de los factores principales, la cual conlleva a la selección de dos factores arrojando un equivalente (>1), además proporciona un porcentaje de 86.456% explicando que son lo suficiente para la comprensión de la varianza y fiabilidad del instrumento. A partir del componente 3 se muestra valores de (<1) que son componentes sin significancia.

Ítems significativos

Tabla 29.

Ítems Significativos

Grado de importancia	Nº ítems	Ítems significativos
1	40	Contagio en fase de retorno
2	42	Mi familia tiene temor que me contagie

Elaborado por: Aponte (2021)

Se evidencia que existen dos ítems significativos en el apartado de Ansiedad los que corresponden a la pregunta (40) "Siento temor de contagiarme de COVID-19 durante la fase de retorno a clases presenciales, y poner en riesgo a mi familia" y en el ítem (42) "Mi familia siente temor de que me contagie de COVID-19 en mi lugar de trabajo, especialmente durante la fase de retorno a clases presenciales".

Sedimentación-Ansiedad

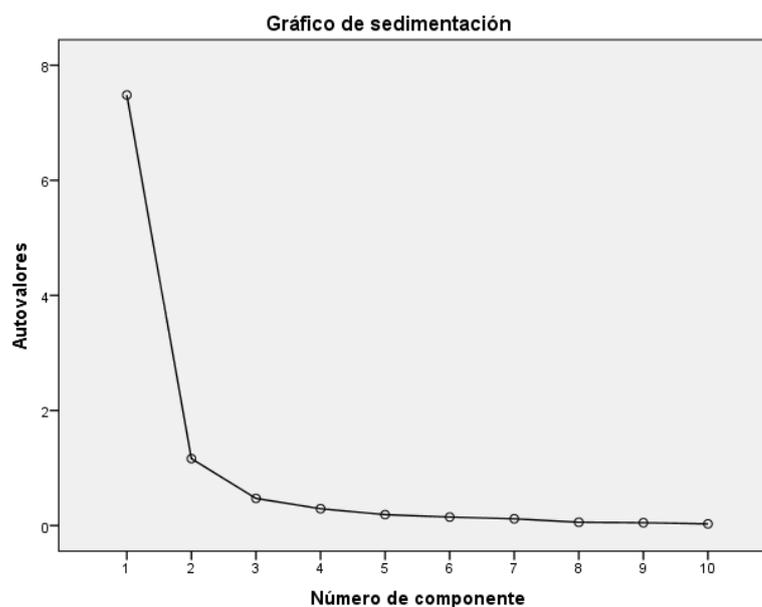


Gráfico 13. Sedimentación-Ansiedad

Elaborado por: Aponte (2021)

En la gráfica se puede observar el componente de la extracción desde el más importante hasta aquellos que no son de mayor significancia, se observa en la gráfica los valores de mayor a menor siendo (1) el factor de mayor puntuación y el segundo (2) es donde termina la interacción de la varianza, por consecuente el valor de los siguientes factores es característicos, pero no significativos.

Extracción de componentes principales-Depresión

Tabla 30.

Extracción de componentes-Depresión

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,185	57,607	57,607	5,185	57,607	57,607
2	1,545	17,164	74,771	1,545	17,164	74,771
3	,852	9,470	84,241			
4	,418	4,643	88,884			
5	,380	4,221	93,105			
6	,212	2,360	95,465			

7	,193	2,149	97,614
8	,117	1,304	98,917
9	,097	1,083	100,000

Elaborado por: Aponte (2021)

La siguiente tabla muestra una extracción de componentes de los factores principales, la cual conlleva a la selección de dos factores arrojando un equivalente (>1), además proporciona un porcentaje de 74.771% explicando que son lo suficiente para la comprensión de la varianza y fiabilidad del instrumento. A partir del componente 3 se muestra valores de (<1) que son componentes sin significancia.

Ítems significativos

Tabla 31.

Ítems significativos

Grado de importancia	N° ítems	Ítems significativos
1	48	Agobiado por retorno a clases
2	49	Desmotiva regresar a clases

Elaborado por: Aponte (2021)

Se evidencia que existen dos ítems significativos en el apartado de Depresión los que corresponden a la pregunta (48) “Me siento agobiado al saber que retornaré a clases presenciales”, y el ítem (49) “Me desmotiva saber que retornaré a clases presenciales”.

Sedimentación-Depresión

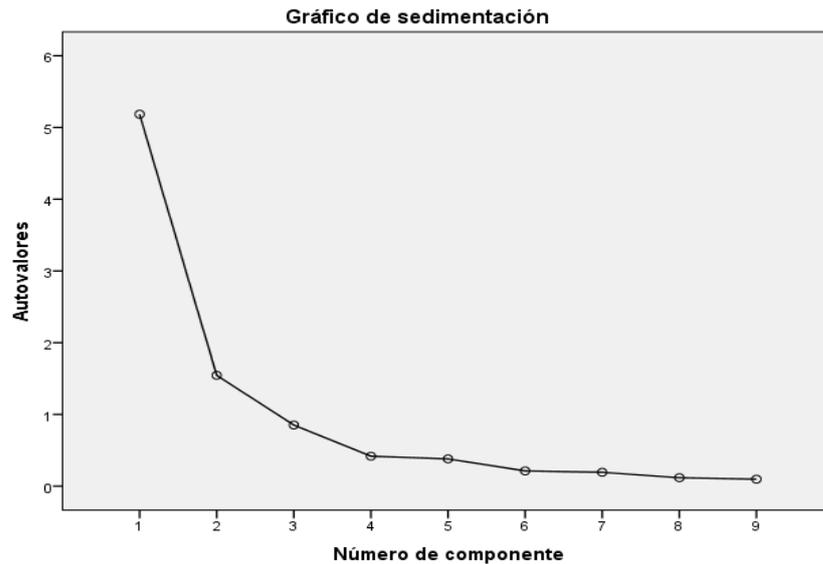


Gráfico 14. Sedimentación-Depresión

Elaborado por: Aponte (2021)

En la gráfica se puede observar el componente de la extracción desde el más importante hasta aquellos que no son de mayor significancia, se observa en la gráfica los valores de mayor a menor siendo (1) el factor de mayor puntuación y el segundo (2) es donde termina la interacción de la varianza, por consiguiente el valor de los siguientes factores es característicos, pero no significativos.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

- De 61 encuestas aplicadas a los docentes presentan un estrés por teletrabajo el cual es de un nivel medio tomando en cuenta la escala, si la media es mayor que 4 se considera un nivel de estrés bajo, entre una media de 2.6 a 3.9 el nivel de estrés será medio y si la media es menor a 2.5 el nivel de estrés se considera alto, como se puede evidenciar en la tabla 11, en la que se observa una media de 3.83 dando a entender que es un nivel de estrés medio.
- En el retorno a clases presenciales se evidencia una media de 2.54 lo que significa un nivel de estrés alto, corroborando que en los ítems más significativos se evidencian preguntas como “Me agota pensar constantemente en el retorno a clases presenciales”, indicando que si piensan en regresar a clases presenciales.
- El teletrabajo tiene gran incidencia en la decisión del docente en regresar a clases presenciales, pudiendo evidenciar ítems significativos como son: teletrabajo significa una mayor carga laboral; representa más horas de capacitación en tecnologías de información y comunicación, lo que indica que tienen una sobrecarga de horas laborables por el teletrabajo.
- El retorno a clases presenciales en un futuro se podría dar ya que se evidencia que los docentes pasan por una sobrecarga laboral obteniendo un desgaste físico y mentales el cual trae consecuencias al corto y largo plazo por el uso excesivo de la tecnología, a su vez se evidencia en la tabla 9 que los docentes no consideran pedir a las autoridades que se continúe con la modalidad de teletrabajo.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda una vez evidenciado los diferentes factores que dan origen a un nivel de estrés, se tomen medidas de prevención, ayudando a que el bienestar físico y emocional del docente sea el óptimo logrando no disminuir su rendimiento laboral en el retorno a las actividades académicas presenciales.
- Realizar evaluaciones periódicas que ayuden a identificar más factores de estrés proponiendo medidas preventivas para lograr una reducción y realizar

programas o estudios de salud los que ayude de manera positiva al docente dando un seguimiento constante.

- Se evidencia que el estrés es una defensa la cual en su mayoría las personas que participaron del cuestionario saben manejarla no teniendo dificultad para lograr realizar sus actividades, el nivel de estrés que se observa es de nivel medio, el cual se puede canalizar como un tipo de estrés que se puede manejar sin olvidar que también se podría convertir en algo perjudicial a largo plazo.
- Para el retorno del docente en un futuro se debe implementar planes los cuales estén orientados con el COE Nacional, Gestión de Riesgos prevaleciendo la cultura de prevención y bioseguridad, evitando aumento en los niveles de estrés.

Bibliografía

- Alifah, U. (2021). IMPACTO EN LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE PROFESORAS Y PROFESORES EN CHILE, A UN AÑO DE CRISIS SANITARIA”. *Redofem*, 0-53. Obtenido de <https://media.elmostrador.cl/2021/08/Encuesta-Docente-REDOFEM-1er.-Informe-Agosto-2021.pdf>
- Apaza, P., Cynthia, & Seminario Sanz, & S.-C. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el covid-19 – Perú. *Revista venezolana de Gerencia*, 402-413.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Sabana, Colombia: Pearson Education.
- Buitrato, d. (1 de 06 de 2020). Teletrabajo una oportunidad en tiempos de crisis. *CES*, 2. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Carrasco, R. (29 de 04 de 2021). Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. *Frecosapiens*, 1-9. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/>
- Casas, J., Labrador, J., & Donado, J. (Mayo de 2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Elsevier*, 527-538.
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Agnavita, N. (2020). Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italian Cohort: A Pilot, Before-After Controlled Study. *Frontiers in Psychology*.
- de la Fuente, J., Pachón-Basallo, M., Santos, F., Peralta-Sánchez, F., González-Torres, M., Artuch-Garde, R., . . . Gaetha, M. (1 de junio de 2021). ¿Cómo ha afectado la crisis del COVID-19 el estrés académico de los estudiantes universitarios? El papel de profesores y estudiantes. *Frontiers en Psicología*, 16.

- El Telégrafo. (06 de Junio de 2021). *El Telégrafo*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/alumnos-universitarios-vuelven-a-clases-presenciales-este-7-de-junio>
- El Universo. (21 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/comunidad/43-centros-superiores-de-ecuador-ya-tienen-aprobado-su-plan-de-retorno-progresivo-y-voluntario-a-las-aulas-en-el-contexto-de-la-pandemia-del-covid-19-nota/>
- Estevez, A. (6 de Septiembre de 2020). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele. *Redalyc*.
- Eurofound*. (26 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>
- Faabbri, M. (18 de Marzo de 2017). *wordpress*. Obtenido de <https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/>
- Filardi, F. (13 de Noviembre de 2018). Ventajas y desventajas del teletrabajo en la. *Emerald*. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Franco, A., Vázquez, A., & Becerra, A. (2020). Los profesores de la Facultad de Química de la UNAM frente al cambio a la educación remota en emergencia. *UNAM*. doi:10.22201/fq.18708404e.2021.5.76878.
- Fuente, J., Pachón-Basallo, M., Santos, F., Peralta-Sánchez, F., González-Torres, M., Artuch-Garde, R., & Paoloni, P. y. (1 de junio de 2021). ¿Cómo ha afectado la crisis del. *Frontiers en Psicología*, 16. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626340>
- Galarza, R., & Rodas, A. (28 de 02 de 2019). Estrés y productividad en trabajadores de empresas textiles. *Emerald*, 17-29.
- Galvis, G., Vasquez, A., Yaneth, P., Ospina, P., Chavez, T., Carreño, M., & Javier, V. (15 de 02 de 2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente

- a la pandemia Covid-19. *Revista Autonoma Chile*, 1-13. doi:DOI: <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- Gil, M. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y la prevención de los riesgos laborales*. Publisher Pirámide.
- Godinho, S., Lanuque, A., Medrado, S. O., & Marmo, J. &. (05 de 07 de 2021). Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios : Una revisión sistemática. *Universidad Nacional de Lanus*, 19-19.
- Grajales, T. (2000). TIPOS DE INVESTIGACION. *Investipos*.
- Hernandez, J. (24 de Julio de 2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro*, 17.
- Hurtado, R. (2021). ocupacional y capacidad de trabajo percibidos en docentes universitarios peruanos de edad avanzada. *San Gregorio*. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i45.1363>
- Jiménez, L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.
- Kim, L., & Asbury, K. (2020). ‘Like a rug had been pulled from under you’: The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 0-23. doi:10.1111/bjep.12381
- Lajarin, S. (23 de Febrero de 2016). El Teletrabajo ¿Una solución? *RediUHM*.
- Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Levi, M., Barbosa, L., & Quaresma, R. (2017). políticas educativas escuela del sur de Brasil : un análisis Desde una perspectiva de género. 0-24. Obtenido de https://www.mendeley.com/catalogue/865eb81b-1db5-34f2-931c-5c83d56b6801/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Be043688b-bed0-4aec-9db0-94e0e4fa4f98%7D

- Lopez, M., Quaresma da Silva, D., Oliveira, L. M., & Saldanha, R. (15 de 03 de 2017). políticas educativas Estresse Ocupacional em Docentes do Ensino a Partir de uma Perspectiva de Gênero. *epaa_aape*. Obtenido de <http://bibvirtual.upch.edu.pe:2172/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=39&sid=564f6f0a-11d9-47a7-9b9a-75c81d538356%40pdc-v-sessmgr03>
- Massimo, M., Giusti, L., Fabiani, L., Gatto, R., Loreto, B., Petrucci, C., & Mario Giannoni, R. I. (2021). Distance education during COVID 19: an Italian survey on the university teachers' perspectives and their emotional conditions. *BMC Medical Education*, 1-17. doi:10.1186/s12909-021-02780-y
- Méndez, A. (2008). La investigación en la era de la información: guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo. 78-100.
- Mercer. (29 de mayo de 2020). *Etapas de recuperación*. Obtenido de <https://www.latam.mercer.com/newsroom/ley-de-teletrabajo-en-las-organizaciones.html>
- Ministerio de trabajo*. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>
- Minondo, A. (2021). Impacto del COVID-19 en el comercio. *Emerald*, 58-76.
- Montes de Oca López, J., Miriam, S., & Domínguez, A. (16 de 02 de 2021). Tecnoestrés En Docentes Y Alumnos Universitarios: Medición En Tiempos De Covid-19. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS.*, 0-12. Obtenido de <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/16-febrero21/tecnoestres-docentes-alumnos>
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. *UNAM*, 1-189. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Naiara, e., Naiara, B., Nahia, I., & Dosil, M. (12 de 01 de 2021). El estado psicológico de los docentes durante la crisis del COVID-19 : el desafío de volver a Enseñanza presencial. *Frontier in Psychology*, 1-10. doi:10.3389 / fpsyg.2020.620718

- Navinés, R., Victoria, O., Fonseca, F., & Martin-Santos, R. (6 de 06 de 2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina clinica*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Nuñez, J. (2020). Educación médica durante la epidemia de Covid-19. *Educación Médica*, 157. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.05.001>.
- Oducado, R. M., Rabacal, J., Moralista, R., & Tamdang, K. (2021). Estrés percibido debido a la pandemia de COVID-19 entre los profesores profesionales empleados. *Investigacion e Innovacion Educativa*, 305-216.
- OECD. (2020). School education during Covid-19:were teacher and students ready? United Kingdo,. *OECD*.
- OIL. (16 de Julio de 2020). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm
- Oros, L. B., Rubilar, N. V., & Chemisquy, S. (24 de 12 de 2020). Teachers' stressors in times of pandemic: An instrument for their exploration. *Interamerican Journal of Psychology*, 0-30. doi:10.30849/RIPIJP.V54I3.1421
- Ortega, D., Ruisoto, P., Bretones, F. D., Ramírez, M. D., & Gallegos, S. V. (15 de 03 de 2021). Psychological (In)flexibility mediates the effect of loneliness on psychological stress. evidence from a large sample of university professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. doi:10.3390/ijerph18062992
- Osio, L. (2015). Salud y Seguridad en el teletrabajo. *Visión Gerencial*, 410-426.
- Parihuamán, A. (2017). Nivel de estres de los docentes de las instituciones educativa de villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas Morropón, Piura. (*Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa*). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación, Piura, Perú. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>

- Penado Abilleira, M., Rodicio, M. L., Ríos-de Deus, M. P., & Mosquera, M. (25 de 02 de 2021). Technostress in Spanish University Teachers During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 0-11. doi:10.3389/fpsyg.2021.617650
- Pértegas, D. (2003). Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo. *Sciencedirect*, 59-63.
- Rabaglietti, E., Lattke, L. S., Tesauri, B., Settanni, M., & De Lorenzo, A. (06 de 05 de 2021). A Balancing Act During Covid-19: Teachers' Self-Efficacy, Perception of Stress in the Distance Learning Experience. *Frontiers in Psychology*, 0-8. doi:10.3389/fpsyg.2021.644108
- Ramírez, A. E., & Jamanca, A. R. (01 de 07 de 2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Delectus*, 79-89. doi:https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.53
- Ribeiro, B., Scorsolini, F., & Dalri, R. (17 de 10 de 2020). El cambio de la enseñanza y el aprendizaje entiempos de pandemia. *Index de Enfermería*,. Obtenido de Recuperado en 17 de octubre de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=en.
- Salamea, N. R., Campoverde, R. S., Cedillo, C. L., & y Campuzano, V. J. (Agosto de 2021). Problemáticas de la docencia universitaria ecuatoriana en tiempos de COVID-19. *Sciencedirect*. doi:DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1674>
- Salazar, M. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
- Saldaña, C., Paolo, D., & Gutiérrez, O. &. (2020). Bienestar psicologico, estres y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 1-14.
- Tacca, D., & Tacca, A. (09 de 11 de 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *USIL*, 1-16.

- Trujillo, Y. (07 de Junio de 2021). *El Comercio* . Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/universidades-autorizadas-clases-presenciales-estudiantes.html>
- Uribe, J. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Redalyc*, 0-16.
- Venegas, E. &. (2020). LA FATIGA Y LA CARGA MENTAL EN LOS TELETRABAJADORES:. *Salud Publica*.
- Vera, F. (2021). Univeristy teachers's experience of emergency remote teaching due to the COVID-19 crisis. *REVISTA ELECTRÓNICA TRANSFORMAR*, 40-57.
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Zaragoza, España.
- Wąsowicz, G., Mizak, S., Krawiec, J., & Białaszek, W. (2021). Mental Health, Well-Being, and Psychological Flexibility in the Stressful Times of the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 0-9. doi:10.3389/fpsyg.2021.647975

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Salud Mental de los Docentes Universitarios



Cuestionario de Salud Mental de los Docentes Universitarios

Objetivo: Determinar los trastornos psicológicos que padecen los docentes universitarios con dosis completa de vacunación contra el COVID-19, y que retornarán inminentemente a las actividades académicas presenciales.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuestionario.

En las secciones 1, 2, 3 y 8 marque la opción que más se ajusta a su realidad.

En las secciones 4, 5, 6, y 7 elija el EMOJI que identifica a la emoción generada por cada afirmación planteada.

Gracias de antemano por tu participación.

Dirección:

<https://forms.gle/BW1USSUUL26e4yd36>

Anexo 2. Cuestionario de Salud Mental de los Docentes Universitarios – Formato Físico



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Determinar los trastornos psicológicos que padecen los docentes universitarios que recibieron la dosis completa de vacunación contra el COVID-19 y que retornaran inminentemente a las actividades académicas presenciales.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuestionario.

En las secciones 1, 2, 3 y 8 marque la opción que más se ajusta a su realidad

En las secciones 4, 5, 6, 7 elija el Emoji que identifica a la emoción a cada afirmación planteada

Elija el Emoji que más se relaciona con la emoción generada por cada afirmación planteada

Gracias de antemano por tu participación.

Saludos cordiales.

Sección 1. Datos sociodemográficos

1. Sexo

<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Masculino

2. Edad

<input type="checkbox"/>	25-35 años
<input type="checkbox"/>	36-45 años
<input type="checkbox"/>	46-55 años
<input type="checkbox"/>	56-65 años
<input type="checkbox"/>	Mayor a 66 años

3. Estado Civil

<input type="checkbox"/>	Soltero
<input type="checkbox"/>	Casado
<input type="checkbox"/>	Viudo
<input type="checkbox"/>	Divorciado

4. Nivel académico alcanzado

<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado
<input type="checkbox"/>	Posdoctorado

Sección 2. Datos Socio-personales

5. Posee hijos

<input type="checkbox"/>	0
<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

6. En que etapa escolar se encuentran sus hijos

<input type="checkbox"/>	Maternal
<input type="checkbox"/>	Pre-primaria
<input type="checkbox"/>	Primaria
<input type="checkbox"/>	Secundaria
<input type="checkbox"/>	Universitaria

7. ¿Usted padece de alguna enfermedad crónica?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

8. ¿Usted tiene algún familiar con alguna enfermedad crónica?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

9. ¿Usted se contagió de COVID-19?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

10. ¿Usted tiene o tuvo algún familiar contagiado con COVID-19?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

11. ¿Usted tiene familiares fallecidos con COVID-19?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

12. ¿Usted ha recibido la dosis completa de la vacuna contra la COVID-19?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

13. Cuántas horas diarias usted dedica a compartir con su familia de calidad (e.g. Leer juntos, cocinar, hacer deporte, ¿mirar películas, juegos, etc.)?

Digite la respuesta

14. ¿Cuántas horas DIARIAS usted participa en el proceso de aprendizaje de sus hijos?

Digite la respuesta

15. El confinamiento por la pandemia COVID-19 afecto mis relaciones interpersonales con:

<input type="checkbox"/>	Padres y hermanos
<input type="checkbox"/>	hijos
<input type="checkbox"/>	Pareja
<input type="checkbox"/>	Compañeros de trabajo
<input type="checkbox"/>	Jefes
<input type="checkbox"/>	Amigos
<input type="checkbox"/>	Vecinos

Sección 3. Trabajo académico

16. Actividad actual

<input type="checkbox"/>	Profesor a contrato y tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Profesor a contrato y medio tiempo

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Profesor con nombramiento |
| <input type="checkbox"/> | Técnico Docente |

17. Facultad

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ciencias de la Salud |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ciencias Administrativas |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ciencias Agropecuarias |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Contabilidad y Auditoría |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial |
| <input type="checkbox"/> | Facultad de Diseño y Arquitectura |
| <input type="checkbox"/> | Centro de Idiomas |

18. Años de experiencia laboral académica

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Menos de 1 año |
| <input type="checkbox"/> | Entre 1 y 5 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 6 y 10 años |
| <input type="checkbox"/> | Más de 10 años |

19. Durante la pandemia, ¿cuántas horas diarias usted ha dedicado a sus labores académicas (jornada obligatoria +horas extras)?
Digite la respuesta

Sección 4. Teletrabajo

Las respuestas están diseñadas en base a una escala de tipo Likert y vinculadas a un EMOJI específico.

1 = Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Indeciso, 4 = De acuerdo, y 5= Totalmente de acuerdo

20. Me siento adaptado trabajando desde casa o a distancia

				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

21. Cuento con todas las condiciones e insumos para realizar teletrabajo

				
<input type="text"/>				

22. Por la naturaleza de mi trabajo, NO puedo realizar teletrabajo

				
<input type="text"/>				

23. Teletrabajo significa una mayor carga laboral

				
<input type="text"/>				

24. Teletrabajo representa más horas de capacitación en tecnologías de información y comunicación (Tics)

				
<input type="text"/>				

25. Teletrabajo evita contagios masivos de COVID -19 entre docentes y alumnos

				
<input type="text"/>				

26. Teletrabajo me otorga un mayor bienestar emocional comparado con el trabajo presencial

				
<input type="text"/>				

Sección 5. Retorno a clases después de la vacunación masiva de docentes

27. Tengo pesadillas relacionadas con la pandemia del COVID-19 y el retorno a clases presenciales

				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

28. Pensar constantemente en el retorno a clases presenciales me provoca insomnio

				
<input type="text"/>				

29. Pensar constantemente en el retorno a clases presenciales, me provoca habitualmente jaquecas o dolores de cabeza

				
<input type="text"/>				

30. Siento irritabilidad al pensar en el retorno a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

31. Me agota pensar constantemente en el retorno a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

32. Estoy experimentando un mayor deseo de comer, beber o fumar, sobre todo, cuando pienso en el retorno a las clases presenciales

				
<input type="text"/>				

33. Presento tensión o espasmos musculares cuando pienso en el retorno a las clases presenciales

				
<input type="text"/>				

34. Siento un alto grado de intranquilidad ante el inminente retorno a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

Sección 6.

35. Tengo la boca seca cuando pienso constantemente en el retorno inminente a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

36. Tengo dificultad al respirar cuando pienso constantemente en el inminente retorno a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

37. Tengo sudoración en las manos cuando pienso constantemente en el inminente retorno a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

38. Mi corazón se acelera cuando pienso constantemente en el inminente retorno a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

39. Tengo temor de padecer ataques de pánico durante las clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

40. Siento temor de contagiarme de COVID-19 durante la fase de retorno a clases presenciales, v poner en riesgo a mi familia

				
<input type="checkbox"/>				

41. A pesar de los protocolos de bioseguridad y salud laboral implementados en las instituciones para la fase de retorno a clases presenciales, aún siento temor de contagiarme de COVID-19.

				
<input type="checkbox"/>				

42. Mi familia siente temor de que me contagie de COVID-19 en mi lugar de trabajo, especialmente durante la fase de retorno a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

43. Siento temor de No adaptarme a las nuevas condiciones laborales presenciales, y aumenta mi riesgo de inestabilidad laboral

				
<input type="text"/>				

44. Me agobia no poder expresar a las autoridades institucionales mis temores y ansiedad provocados por el inminente regreso a clases

				
<input type="text"/>				

Sección 7.

45. **Tengo un sentimiento positivo** hacia el retorno a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

46. Me cuesta mucho levantarme por la mañana para empezar mis actividades laborales

				
<input type="text"/>				

47. **Me ilusiona** retornar nuevamente a clases presenciales

				
<input type="text"/>				

48. **Me siento agobiado al saber que retornaré a clases presenciales**

				
<input type="text"/>				

49. Me desmotiva saber que retornaré a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

50. Me he sentido desvalorizado como persona y profesional durante la pandemia

				
<input type="checkbox"/>				

51. Me irrita pensar en el retorno inminente a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

52. Mi autoestima es actualmente muy baja como para pensar en retornar a clases presenciales

				
<input type="checkbox"/>				

53. Me deprime el saber que retornare a corto plazo a clases presenciales

Sección 8. Futuro laboral

54. Considero renunciar a mi trabajo de docente para protegerme y proteger a mi familia del COVID-19

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

55. Considero solicitar a las autoridades académicas que me permitan continuar con la modalidad de teletrabajo

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

56. Considero solicitar asistencia médica especializada para disminuir los efectos colaterales de la pandemia COVID-19 en Mi salud mental

<input type="checkbox"/>	Asistencia Médica
<input type="checkbox"/>	Asistencia Psicológica

