

Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19

Teaching work stress, e-learning, and times of COVID-19

Luis Antonio Álvarez Silva ¹, Pablo Samuel Herrera López ², Christopher Alcides Lániz Vargas ³, Javier Oswaldo González Zhagñay ⁴

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 19 de Marzo de 2022.

Fecha de aceptación: 26 de Mayo de 2022.

¹ Máster en Neuropsicología y Educación, Universidad Internacional de la Rioja. Docente-investigador, Universidad Espíritu Santo-Ecuador. E-mail: lalvarezsilva@uees.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0001-5835-714>

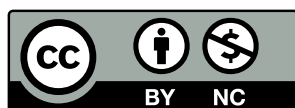
² Máster en Desarrollo Temprano y Educación Infantil, Universidad Casa Grande. Docente-investigador, Universidad Espíritu Santo-Ecuador. E-mail: psherrera@uees.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-2022-0989>

³ Máster en Neuropsicología y Educación, Universidad Internacional de la Rioja. Docente-investigador, Ministerio de Educación-Ecuador. E-mail: christopher.laniz@educacion.gob.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0001-8902-9683>

⁴ Máster en Dirección de Talento Humano, Universidad Espíritu Santo. Docente-investigador, Várez Consulting-Ecuador. E-mail: jogonzalez@uees.edu.ec
Código ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-7497-9632>

CITACIÓN: Álvarez Silva, L., Herrera López, P., Lániz Vargas, C., & González Zhagñay, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. Podium, 41, 105-118. doi:10.31095/podium.2022.41.7

ENLACE DOI:
<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el nivel de estrés laboral al que estuvieron expuestos los docentes de varios centros educativos, y quienes tuvieron que acoplarse a la modalidad e-learning a consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19 en el año 2020. El diseño de estudio es no experimental de tipología transversal y alcance descriptivo. Para su consecución se utilizó la prueba Karasek, la misma que mide la variable de estrés laboral y que en este ejercicio presentó un adecuado nivel de consistencia interna ($\alpha = 0.85$). La muestra estuvo conformada por 272 docentes de diferentes unidades académicas, en quienes se efectuó el levantamiento de información en meses pico de crisis sanitaria. Como conclusión se obtuvo que la adaptación a la nueva modalidad, las altas horas de conectividad, la falta de planificación estratégica, y las noticias negativas en general denotaron un alto índice de estrés laboral.

Palabras Clave:

Estrés laboral, E-learning, COVID-19, Prueba Karasek, Adaptación, Docentes.

Clasificación JEL: I12, I21, J44.

Abstract

The objective of this research is to analyze the level of work stress to which teachers from various educational centers were exposed, and who had to engage in the e-learning modality as a result of the pandemic caused by COVID-19 in the year 2020. The study design is non-experimental with a cross-sectional type and a descriptive scope. To achieve this, the Karasek test was used, the same one that measures the work stress variable and that in this exercise presented an adequate level of internal consistency ($\alpha = 0.85$). The sample consisted of 272 teachers from different academic units, in whom the information was collected in peak months of the health crisis. In a conclusion, it was obtained that the adaptation to the new modality, the late hours of connectivity, the lack of strategic planning, and the negative news in general; denoted a high rate of job stress.

Keywords:

Work stress, E-learning, COVID-19, Karasek test, Adaptation, Teachers.

JEL Classification: I12, I21, J44.

Introducción

La pandemia causada por el COVID-19 provocó que múltiples actividades laborales se vieran afectadas en diferentes escenarios. Tal es caso del cambio del trabajo cotidiano por teletrabajo, la atención médica tradicional por telemedicina, y la educación clásica por una modalidad *e-learning*. Es notorio señalar que a lo largo de la historia el trabajo ha desencadenado múltiples efectos en los individuos que lo realizan, provocando el acaecimiento de situaciones laborales; los mismos que han tenido gran repercusión investigativa por ser temas de utilidad científica y académica (Naranjo, 2009).

La actividad laboral conlleva el consumo de muchas horas de vida de un individuo y esto ocasiona variados acontecimientos en el sujeto que la realiza (Chiavenato, 2008). Sucesos y acciones que están relacionados a los riesgos; unos de características físicas y otros de características psicológicas, tales como el estrés (Gómez y otros, 2008). En consideración a este último riesgo, el mismo ha sido muy investigado, siendo así que su descubrimiento se establece desde los años 30 con el Fisiólogo Hans Selye (Rodríguez y De Rivas, 2011).

En relación a lo anteriormente planteado, el estrés se presenta en muchas de las etapas de vida del individuo; y la etapa laboral no es una excepción. Según la OIT (2016) el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización laboral, el diseño del puesto, las relaciones laborales, y tiene

lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; también, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador son altamente especializadas y no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una determinada institución. Por otra parte, en relación con los sucesos que dieron origen a la pandemia producto de la aparición del COVID-19 y que obligó a las organizaciones a cambiar su modelo presencial a virtual; los centros laborales se convirtieron en escenarios sociales donde la incertidumbre, el miedo, el desánimo y en especial el estrés se hicieron trascendentales. Por ello, la presente investigación tiene como foco de atención el cambio de modalidad que experimentó el modelo de gestión educativa ecuatoriana, ante la modalidad de educación *e-learning*. Por lo antes indicado, es importante definir el nivel de estrés laboral al que estuvieron expuestos los docentes, por causa de la pandemia y con el ajuste a una educación virtual que en muchas localidades era un tema totalmente nuevo.

En consideración a este tema, el estrés laboral es encasillado como un riesgo psicosocial; es decir, se relaciona a las condiciones de trabajo, de cualquier tipo de organización, que afecta la salud del individuo en su parte mental y/o biológica (Vieco y Abello, 2014). Este tipo de sucesos puede ser ocasionado por cualquier condición interna o externa del individuo, considerando que la intensidad y la prolongación lo puede convertir en debilitante y destructivo, provocando daños en la salud personal y

organizacional (OIT, 2012).

Por tanto, podemos señalar que la salud laboral está vinculada con el ambiente de trabajo y los estilos organizacionales. Pudiendo ser explicada como el punto intermedio entre el trabajador y su entorno laboral (González y otros, 2013), teniendo en reparo que el estrés laboral puede afectar a la salud de los individuos; y en efecto, la de toda una organización (Ruiz y otros, 2012).

En el campo de la docencia, el estrés laboral presenta una problemática con repercusión negativa ante el individuo y su institución (Gabel-Shemueli y otros, 2012), y si esta condición se fortalece con una situación de incertidumbre, falta de manejo herramientas tales como: plataformas educativas digitales, descoordinación académica, inadecuada planificación estratégica; o en este caso, falta de planes ante situaciones de pandemia, guerras y catástrofes; terminará repercutiendo con efectos negativos en un profesorado sin recursos.

Por tanto, y en relación con lo antes expuesto, éste estudio tiene como objetivo principal, analizar el nivel de estrés laboral al que estuvieron expuestos los docentes en plena época de pandemia causada por el Covid 19 en Ecuador y que obligó al cambio de modalidad educativa presencial a *e-learning*. Para ello se presentarán aspectos teóricos del estrés, el estrés laboral, el COVID- 19 en la educación, la implementación obligada de la modalidad e-learning; y, sobre todo datos sobre la medición del estrés laboral docente.

Revisión de literatura

Impacto del COVID- 19 en el esquema educativo ecuatoriano

En noviembre del 2019, desde medios de información asiática, llegaron comunicados a Ecuador que una nueva mutación de la familia del virus SARS-CoV-2 se presentó en la ciudad de Wuhan, perteneciente a la República de China. Esta situación estaba preocupando al gobierno de la localidad por su alto índice de contagio y propagación (Ciotti y otros, 2020).

Por aquella situación la Republica China comenzó a verse altamente afectada por los niveles de contagio debido a la aparición de tal variante, la misma que fue denominada COVID- 19y que provocó centenares de decesos al poco tiempo de su presentación. En efecto, esta situación obligó a dicho país a disponer de cuarentenas generales en el resto de sus localidades. Por consiguiente, y por situaciones de traslados internacionales de personas que estaban infectadas, pero lo desconocían; el virus fue propagándose a demás países de Asia, Europa y Norteamérica (Velázquez, 2020).

En el primer mes del 2021, los países de España, Italia y Estados Unidos resultaron altamente afectados por el índice de contagios y decesos a causa del virus. Por tal razón, muchos gobiernos europeos decidieron disponer de estados de excepción, toques de queda, cuarentenas, falta de presencia física laboral, horarios de restricción, acceso a

otras modalidades laborales como el teletrabajo, visualizar otros medios de educación como la modalidad *e-learning*, acceder a compras en línea, entre otros puntos (Mazzucchelli y otros, 2020).

En el tercer mes del 2021, el Ecuador decidió apegarse a las restricciones que demás países estaban tomando, considerando que en el país ya se había reportado la presencia del COVID- 19 por personas que llegaron desde Europa y Asia. En efecto, se procedió a realizar el cierre de los aeropuertos del país, cuarentenas generales, reuniones ministeriales virtuales para mantener activas las garantías del país, tales como la salud, la seguridad, la educación y la economía (Santillán, 2020).

Es así como, a nivel de educación se propuso optar por una modalidad que no estaba planteada de forma sólida en los procesos de planificación estratégica del Ministerio de Educación, como lo es el acceso a los estudios bajo la educación *On-line*. En esta nueva y urgente planificación estratégica se decidió precautelar la salud y el bienestar de todos los estudiantes de preescolar, primaria, secundaria y superior de las instituciones públicas y privadas del país hasta una orden posterior (Bonilla, 2020).

Dentro de esas reuniones gubernamentales y ministeriales se optó con considerar el uso de los medios y plataformas tecnológicas de educación, que en muchos países del mundo ya se usaban por décadas anteriores pero que en Ecuador no había tenido un impacto transversal. Sin embargo, esto generaría un nuevo escenario desolador, el mismo

que es el muy escaso uso de las TICS académicas en el medio educativo ecuatoriano (Cáceres, 2020).

Las plataformas y APPs que más se renombraron y usaron fueron *WhatsApp*, *Zoom* y *Teams*; no obstante, el poco uso y la insuficiente práctica de las mismas demostró debilidades en su aplicación y efecto negativo en primera instancia, lo que denotó problemas de aprendizaje en los estudiantes y elevados niveles de tensión en el profesorado. Otra falencia con respecto a esta situación fue el limitado acceso a internet de muchas familias ecuatorianas. Es así, que con base a estos puntos tratados en este apartado se corroboran datos con respecto a la importancia de analizar el nivel de estrés docentes en plena época de pandemia del año 2020 (Cóndor-Herrera, 2020).

Educación en modalidad E-learning

El término educación es integrador, y abarca varios escenarios. Este se puede definir desde una perspectiva de sistema social (educación finlandesa), de carácter político-económico (educación progresista) o como un proceso entre dos o más personas que está relacionado con el aprendizaje y el logro de un fin determinado (Álvarez y otros, 2018a).

En concordancia con el presente estudio, se define a la educación como aquel proceso de interacción entre sujetos que tiene como fin el desarrollo del aprendizaje, conocimientos, valores, experiencias y competencias (Álvarez y otros, 2018b). Este proceso no

necesariamente debe ser presencial; sin embargo, el nivel de enriquecimiento es alto ya que de esta forma se puede analizar los componentes de la comunicación verbal y no verbal, también se mejora el trabajo en equipo, no existen limitaciones de distancias físicas y se vivencia las experiencias de forma directa.

En efecto, no se pueden establecer aspectos totalmente positivos hacia el modelo de educación presencial. De hecho, la modalidad educativa e-learning también posee grandes beneficios, tales como la posibilidad de establecer una conexión a una red de internet de forma rápida, definir cualquier espacio físico en el hogar o una cafetería como un punto de aprendizaje, menos gasto económico en movilizaciones y recursos, la posibilidad de manejar diferentes plataformas, el uso de teléfonos móviles, entre otros puntos (Pérez y Tufiño, 2020). Es por ello, que tanto la educación tradicional como la educación *e-learning* presentan grandes ventajas y desventajas para los sujetos que la practican. Sin embargo, es necesario considerar que los recursos intermedios como el recurso monetario, el medio tecnológico, entre otros; es fundamental para su óptimo desempeño.

La realidad ecuatoriana con respecto al uso de la educación *e-learning*, producto de la aparición de la pandemia; se convirtió en una crisis visualizada en una oportunidad para afinarse en el uso de plataformas educativas en una nueva normalidad. Pero, el poco uso de TICS, las falencias en manejos de plataformas académicas, la limitada accesibilidad a sólidas redes de internet y el escaso

recurso económico para la adquisición de medios tecnológicos en muchas familias, no favorecieron su amplio despliegue. En sí, la falta de importancia a esta modalidad desde tiempos anteriores, a pesar que se presentaban como una tendencia educativa en la práctica común de muchos países del mundo, permitieron que se susciten problemas en la educación, tales como: altos niveles de desorganización, falta de inicio en los periodos académicos establecidos, falta de análisis de zonas rurales que no cuentan con recursos digitales e internet, tensión psicológica en profesores de todos los niveles, y demás sucesos que tendrían efectos negativos en todos los niveles de educación de la nación (Bonilla, 2020).

Estrés

Trabajar es la acción más común del individuo. Esta, a su vez se convierte en una fuente de crecimiento económico, social y desarrollo personal (Vieco y Abello, 2014), la misma se lleva realizando desde épocas muy remotas y es considerada como un fenómeno omnipresente (Alcover y otros, 2012). No obstante, este también ha provocado sucesos que han sido estimados como problemáticas en temas de salud laboral; por tanto, las organizaciones también se ven afectadas (González y Gamero, 2013).

Una de las problemáticas más comunes que se muestran son las relacionadas con la salud de los trabajadores con el denominado estrés y sus desencadenantes. La afectación en la salud causada por el estrés puede

repercutir en dificultades de relaciones con la familia y en las organizaciones, complicaciones físicas, psicológicas, psicosociales, baja productividad, alta rotación, entre otras (OIT, 2014).

El estrés tiene varios enfoques de abordaje, Por ejemplo, Oblitas (2007) señala que este término tiene diferentes concepciones teóricas; por tal razón, es necesario entender el desarrollo de la expresión desde sus orígenes y así comprenderlo de forma teórica e integral. Todo esto, debido a su variedad de presentaciones y enfoques (Naranjo, 2009; Díaz y otros, 2015). El pionero de la terminología, considerado el fundador de la teoría del estrés, fue el fisiólogo Hans Selye (Gómez y Escobar, 2002) quien, a partir de sus conocimientos en Física, formuló aquella nomenclatura de notoria incidencia (Bértola, 2010). Selye, motivado por el cuestionamiento, fue llamado en atención por la palabra “strain” cuyo significado al lenguaje español es “tensión”, y que hace relación al deterioro y desgaste que acontece a los materiales por medio de su uso en el tiempo. Así que consideró que este hecho de desgaste también sucede en los seres humanos, concibiendo la expresión “stress” (que traducido de la lengua inglesa es “estrés”); y cuya definición se enmarcó a ser una respuesta fisiológica e inespecífica del sujeto frente a determinada demanda del medio ambiente (Rodríguez y De Rivas, 2011; Fernández, 2010). También se lo puede definir como Síndrome General de Adaptación (De Camargo, 2012). Selye escribió un aproximado de 30 libros y 1500 artículos científicos desde un enfoque biológico y

relacionados al estrés, tema que hoy en día es multifactorialmente aplicado como un componente de la vida cotidiana (Calabrese, 2006; Bértola, 2010).

Las experimentaciones e investigaciones sobre la temática del estrés continuaron en aumento. La alta cantidad de artículos científicos y académicos, profundizaron y dieron nuevas pautas a través de nuevos enfoques. Es así que, estas nuevas versiones de estudio enmarcaron aún más a las ciencias de la Salud, Medicina y Ciencias Sociales. Teniendo así, hoy por hoy, varias concepciones teóricas y científicas (Naranjo, 2009; Cuevas y García, 2012). Otro referente del tema es Richard Lazarus, quien fue precursor en las investigaciones de las emociones y el estrés específicamente desde un enfoque transaccional y contrastante con la línea de Selye. Él afirmaba que el estrés no puede ser definido como un resultado biológico y que además un resultado de aquellas características no necesariamente es a consecuencia del estrés (Gómez, 2005). En efecto, Richard concibe al estrés con un enfoque transaccional desde una arista procesual; es decir, el estrés es un proceso transaccional entre la persona y el suceso, en el cual el sujeto tiene un rol activo y no pasivo, que reconoce su capacidad de identificar cognitivamente la situación con su criterio de subjetividad (Arias, 2012).

Partiendo de esta línea, para que se determine la existencia de estrés en un sujeto es necesario que este pueda percibir de forma cognoscitiva una inestabilidad entre su subjetividad y la situación que acontece en su medio,

considerando los recursos que están latentes para hacerle frente, tales como la evaluación cognitiva y el afrontamiento (Cuevas y García, 2012).

Estrés laboral

Definir la palabra “trabajo” de forma universal y única sería muy difícil, ya que existen muchas posturas que la definen desde diferentes enfoques (Topa, 2012), sin embargo una de las más concebidas en la rama de la Psicología del trabajo, es la que lo señala como una construcción multifacética que se sustenta en el significado, el valor y el resultado que las personas le dan a una acción, por tanto el sujeto está concerniente a interactuar con cualquier fenómeno psicosocial que se presente en determinada actividad laboral (Alcover y otros 2012; Gómez, 2020).

Intrínsecamente dentro de las características del trabajo que el individuo realiza, coexisten situaciones con las cuales éste debe relacionarse, tal es el caso de los riesgos de salud y riesgos psicosociales. Estos últimos de considerable notabilidad a nivel de cultura laboral, ya que contienen una serie de contenidos afinados al estrés laboral. Desde un punto de vista holístico; los estudios sobre salud laboral se han venido desarrollando por características organizacionales de trabajo, no obstante, existen varios aportes adicionales que se enmarcan a una relación de causa y efecto (Saura y otros, 2011).

Autores contemporáneos sostienen que el estrés laboral es el resultado de la interrelación entre factores de riesgos, donde están inmersos: el contexto físico

de trabajo, la cultura organizacional y los riesgos psicosociales de la actividad (Castillo y otros, 2014). El estrés laboral, también es definido como una posible reacción del sujeto frente a la exigencias y demandas laborales, siempre que éste no se ajuste con base a sus competencias (Gutiérrez y Vilorio, 2014).

Cada año se presenta un considerable conjunto de investigaciones acerca del estrés laboral en organizaciones latinoamericanas; en algunas de ellas se llega a conclusiones de carácter común, en las cuales se le da una gran importancia a la salud mental de los sujetos y que esta preocupación debe ser una constante en todo tipo de instituciones (Basset y otros, 2011), también se tienen recomendaciones de realizar manuales para la disminución del estrés laboral (Rivera, 2016); y de implementar cambios en los contextos laborales enfocados en el bienestar de la salud laboral individual y organizacional (Guedes y Gaspar, 2016).

En sí, el mayor de los organismos internacionales del trabajo proporciona una definición acerca de esta temática, indicando que el estrés relacionado con el trabajo es el condicionamiento presente en el sujeto y que es causado por la propia organización del trabajo, su modelo de actividades, las relaciones entre colaboradores; y se presenta cuando la exigencia laboral es superior a las competencias del sujeto (OIT, 2016).

Metodología

En consideración a la época pandémica

causada por el COVID-19 y la tensión laboral causada al profesorado por el cambio de modalidad educativa presencial a *e-learning*, la presente investigación analiza el fenómeno del estrés laboral docente desde un enfoque cuantitativo, mediante una herramienta estandarizada. Además, el estudio es no experimental ya que la variable estrés laboral no fue condicionada ni manipulada; en efecto, se realizó la medición analizando su desenvolvimiento natural de forma transversal, durante el segundo trimestre de clases del régimen Costa del año 2020, correspondiente a los

meses desde agosto hasta octubre. El alcance del estudio es descriptivo, el mismo que puntualiza las características de la situación analizada (Hernández y otros, 2014).

El instrumento utilizado para esta investigación fue el Cuestionario de Contenido de Trabajo (Job Content Questionnaire - JCQ) diseñado por Karasek y otros (1998). La prueba original cuenta con 49 ítems, pero también existe una versión corta de 29 ítems que facilita obtener datos de una forma más rápida y precisa (Juárez-García, 2015). Este

Tabla 1.

Dimensiones del instrumento JCQ

Dimensión	Descripción
Decisión	Involucra la utilización de las habilidades propia del sujeto, tales como: velocidad de aprendizaje, creatividad, autonomía, iniciativa, desarrollo de habilidades personales y su poder de decisión ante las demandas laborales: cambios ante la monotonía laboral e influencia de gestión de su puesto.
Demandas Psicológicas	Estudia las exigencias del puesto de trabajo, la sobrecarga mental, el manejo del tiempo, el dinamismo laboral y la recepción de contradicciones que proporcionan las órdenes laborales cotidianas.
Inseguridad en el Trabajo	Evalúa únicamente la percepción sobre la atención que las jefaturas o jerárquicos superiores prestan al colaborador, además de la facilidad del trabajo en equipo que se tiene con su grupo de pares.
Apoyo Social	Evalúan dos componentes esenciales: 1) que mide la relación y apoyo directo con el supervisor inmediato y, 2) que analiza la relación y apoyo social con los compañeros de trabajo. En el primer componente se consulta sobre la actitud hostil con la jefatura, la facilidad de realización de trabajo, la unión de jefe versus colaborador, entre otros. Con respecto al segundo componente se analiza la actitud hostil entre compañeros, el interés de armonía laboral y apoyo entre pares.
Isométrica de Trabajo	Indagación sobre los tiempos de entrega de procesos laborales y la percepción del bienestar que el evaluado tenga con respecto a la supervisión.

Fuente: Karasek y otros (1998).

instrumento se lo puede realizar de forma autónoma, mide características sociales y psicológicas del puesto de trabajo. Las dimensiones que abarca esta batería (ver Tabla 1) son: Decisión (9 ítems), demandas psicológicas (5 ítems), apoyo social (8 ítems), isométrica de trabajo (5 ítems), inseguridad laboral (2 ítems). La aplicación de esta herramienta ha brindado datos confiables en cuerpos docentes (Juárez-García, 2015).

En la Tabla 2 se presentan las características de puntuación del baremo, tomando como referencia datos de investigación científica antecesoras.

Tabla 2.

Baremo de estrés laboral

Rango de puntuación	Nivel
0 - 29	Muy bajo
30 -58	Bajo
59 - 87	Alto
88 - 116	Muy alto

Fuente: García, Maldonado, Ramírez, y Lozano (2013).

En este análisis, la muestra de estudio tomó como referencia el modelo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el levantamiento de información se procedió a solicitar el respectivo consentimiento de los 272 integrantes de la muestra, cuyas características se detallan en la Tabla 3.

Durante los meses de Agosto del 2020, pleno tiempo de restricción de clases presenciales por temas de pandemia a causa del COVID-19, circunstancias que permitieron que desarrolle y fortalezca el tema de la educación e-learning en la región Costa del Ecuador; se procedió a realizar el levantamiento de información para medir

el riesgo psicosocial de Estrés Laboral a los docentes pertenecientes al sector educativo de la primaria y secundaria mediante un enlace en Google Forms que

Tabla 3.

Características de la muestra

Distribución por género		
	No. de personas	Porcentaje
Masculino	51	19%
Femenino	221	81%
Título académico		
	No. de personas	Porcentaje
Tecnología	6	2%
Profesorado	11	4%
Licenciatura	193	71%
Ingeniería	37	14%
Maestría	25	9%
Años de experiencia en docencia		
	No. de personas	Porcentaje
0 - 1 año	3	1%
1,1 - 3 años	24	9%
3,1 - 6 años	67	25%
6,1 - 9 años	44	16%
9,1 - 12 años	48	18%
Más de 12 años	86	31%
Tipo de entidad educativa		
	No. de personas	Porcentaje
Fiscal o estatal	232	85%
Particular	31	12%
Otro	9	3%
Horas de trabajo diario		
	No. de personas	Porcentaje
6 horas	18	7%
8 horas	65	24%
10 horas	89	33%
12 horas	47	17%
12,1 horas	53	19%
Manejo de TICS		
	No. de personas	Porcentaje
Muy alto	24	9%
Alto	114	42%
Medio	129	47%
Bajo	5	2%

Fuente: Elaborado por autores.

pedía autorización de llenado al docente y mostraba la prueba de medición.

Como antecedentes importantes de la realización de la prueba, se obtuvieron datos relevantes referentes a la demografía de la muestra. En la Tabla 3 se pueden analizar varias referencias de los docentes estudiados; en ellos se puede observar que más del 80% de las personas evaluadas fueron mujeres. Además, que el nivel de preparación académica predominante es el estudio universitario culminado a nivel de licenciatura, con un tiempo promedio de experiencia oscilante a los 8 años, perteneciente en mayor término a la educación fiscal o estatal, con una carga de trabajo de 10 horas en conexión para clases e-learning y gestión académica; y, con un alto y mediano uso de las herramientas tecnológicas.

Resultados

Como inicio de esta categoría, se procedió a ingresar los resultados obtenidos en el programa informático SPSS, con el fin de validar los niveles de confiabilidad, validez e indicador de las comunalidades de la muestra conformada por 272 sujetos evaluados. Para obtener el índice de confiabilidad se utilizó la

medida de alfa de Cronbach, el cual presentó un nivel de $\alpha = .85$ que representa una categoría adecuada. Con respecto al análisis de validez, se realizó un análisis factorial; con este se obtuvo un indicador de .90 en la medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo; el indicador de esfericidad de Barlett presentó un puntaje de 0.0 en su nivel de significancia; y, su promedio de comunalidades oscila desde .77 a .87.

En la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis por dimensiones, registrándose un alto nivel de estrés en los docentes, excepto en la dimensión de Inseguridad en el Trabajo.

Como análisis general de los resultados, el promedio femenino de estrés laboral es de 81.59 y masculino de 82.01 puntos. De esta forma se obtiene que el promedio general es de 81.67 puntos; lo que representa un nivel de estrés Alto, según el baremo considerado en el presente estudio. En relación con ello, los resultados obtenidos en las categorías de decisión, demandas psicológicas y apoyo social hacen referencia a un elevado nivel de estrés laboral en el cuerpo docente, por todas las características de estudio que conllevan

Tabla 4.
Resultados por dimensión del instrumento JCQ

Dimensión	Puntaje (puntos)	Nivel de estrés
Decisión	86.23	Alto
Demandas Psicológicas	83.89	Alto
Inseguridad en el Trabajo	55.88	Bajo
Apoyo Social	81.47	Alto
Isometría Laboral	84.18	Alto

Fuente: Elaborado por autores.

estas dimensiones. Esto se puede asociar con el enfoque procesal de la teoría del estrés de Lazarus, en la que señala que el estrés no solo es un resultado biológico sino un proceso de que se desarrolla en el sujeto mediante las situaciones procesales de su contexto que son identificadas cognitivamente (Arias, 2012).

De igual manera, los resultados conseguidos con el uso de la prueba Karasek y sus altos puntajes en cuatro de sus cinco categorías; asocian el producto obtenido de la muestra a causales y procesos que parten del modelo organizativo del trabajo, el formato de las actividades, el nivel de relación entre individuos, jefaturas; y, el desequilibrio entre la carga laboral y la habilidad del sujeto. Dato que es corroborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016).

Conclusiones

El estudio del estrés laboral es una temática muy abordada en bases de datos científicas. En estas se puede analizar el desglose de información que se obtiene por la aplicación de diferentes herramientas que demuestran la presencia de esta variable en los trabajadores de centros laborales, específicamente en instituciones de servicio a la comunidad. El presente estudio planteó el análisis del estrés laboral en los docentes que se encontraban bajo la modalidad de clases virtuales en plena época de pandemia producto del COVID-19. Por lo que se concluye que esta muestra de docentes evaluados registró un alto nivel de estrés,

por todas las demandas y condiciones que el puesto de trabajo exigió con la utilización del cambio de modalidad, inconformidad con la dirección, aprendizaje de nuevas plataformas educativas, consumo de altas horas de trabajo, atención a los usuarios de la comunidad académica, niveles de depresión por altos índices de decesos en la comunidad, entre otros.

Referente al desglose dimensional del estudio, se denota que los factores más influyentes en la aparición del estrés laboral de aquella época giraban en torno a la presión psicológica e incertidumbre que había por realizar y cumplir adecuadamente el trabajo. Además, el poder de decisión también es otro de los factores que despuntó una alta tendencia a la proliferación del estrés laboral, partiendo de la idea que, al no tener un adecuado proceso de planificación estratégica y planes de contingencia frente a este tipo de sucesos, no se podía decidir frente a la situación.

Con respecto a las bases teóricas del estrés laboral, estas tienen un pilar fundamental en los postulados y enunciados de la OIT; organización que siempre se encuentra a la vanguardia del estudio de estas temáticas, y que proporciona información fidedigna sobre este tipo de análisis, con el fin de enriquecer los postulados académicos y contribuir con la investigación científica.

Sobre la modalidad *e-learning* o educación virtual; al igual que el teletrabajo y la telemedicina; no son opciones salvavidas temporales para la

situación de pandemia que afecta notablemente al Ecuador. De hecho, este tipo de modalidades se acentúan como un modelo de gestión permanente, lo cual invita de forma directa a combinar las modalidades presencial y virtual a un esquema híbrido de nueva normalidad.

Una limitación del estudio es no haber podido contrastar el uso de la herramienta y los resultados con otra investigación de similares características en el mismo medio. En efecto, esto no se consiguió por el hecho de no tener políticas de Seguridad y Salud laboral en el Ecuador; al contrario, desde junio del 2007 en su respectivo registro oficial gubernamental se exige que toda organización en general que posea en su nómina más de 10 colaboradores debe cumplir con su respectivo programa de prevención de riesgos laborales, a lo cual no se ha dado la importancia y seguimiento característico de su valor. Además, es importante reconocer las bondades de la herramienta Karasek para medición del estrés laboral, la misma que es recomendable para la medición de Riesgos Psicosociales. También, su uso dimensional se apega a las características de nuestro medio laboral. En efecto, los niveles de confiabilidad y validez obtenidos en este estudio la caracterizan por ser una herramienta adecuada para analizar este tipo de variables.

Por último, el presente artículo sirve como referente científico o académico para la comunidad en general con el fin de continuar con la profundización del estudio de esta variable de notable relevancia bibliográfica y sobre todo para

contrastarla en nuevas investigaciones, relacionándola con otras características educativas o laborales en un tiempo de Post-COVID-19.

Contribución de autores

L.A.A.S. Formulación de idea, revisión de literatura, y revisión de redacción.

P.S.H.L. Elaboración de metodología y análisis de datos.

C.A.L.V. Revisión de literatura, metodología, análisis de datos, y revisión de redacción.

J.O.G.Z. Análisis de datos, resultados, conclusiones y revisión de redacción.

Referencias

Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Álvarez, L., Gallegos, R., y Herrera, P. (2018a). Estrés académico en estudiantes de tecnología superior. *Universitas*, (28), 193-209. <https://doi.org/10.17163/uni.n28.2018.10>

Álvarez, L., Gudiño, L., Macías, M., e Izquierdo, L. (2018b). Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169-182. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.804>

Arias, W. (2012). Estrés laboral en los trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335.

Basset, I., Estévez, R., Leal, M., Granados, G., y López, J. (2011). Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad

- de Psiquiatría en México, D.F. *Enfermería Neurológica*, 10(1), 27-31.
- Bértola, D. (2010). Hans Selye y sus ratas estresadas. *Medicina Universitaria*, 12(47), 142-143.
- Bonilla, J. (2020). Las dos caras de la educación en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 89-98. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.294>.
- Cáceres, K. (2020). Educación virtual: Creando espacios afectivos, de convivencia y aprendizaje en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 38-44. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.284>.
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4), 233-240.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrinoni, A., Jiang, W.-C., Wang, C.-B., y Bernardini, S. (2020). The COVID-19 pandemic. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 57(6), 365-388. <https://doi.org/10.1080/10408363.2020.1783198>
- Cóndor-Herrera, O. (2020). Educar en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 31-37. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.281>.
- Cuevas, M., y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (19), 87-102.
- De Camargo, B. (2012). Estrés, síndrome general de adaptación ó reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78-86.
- Díaz, A., Córdón, E., y Rubio, R. (2015). Percepción de estrés en personal universitario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 207-215.
- Fernández, P. H. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, 13(25), 111-124.
- Gabel-Shemueli, Peralta, V., Paiva, R., y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290.
- García, B., Maldonado, S., Ramírez, M., y Lozano, M. (2013). Diagnóstico del nivel de estrés laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la salud mexicanos. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 8(1), 1350-1358.
- Gómez, A. (2020). Retorno al trabajo y la COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 11-15. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.277>.
- Gómez, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1), 207-209.
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson-Prentice Hall.
- Gómez, B., y Escobar, A. (2002). Neuroanatomía del estrés. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 3(5), 273-282.
- González, M., y Gamero, C. (2013). Coste de las visitas médicas y urgencias asociadas al estrés laboral en España. *Estudios de Economía Aplicada*, 31(2), 417-444.
- González, C., Moreno, J., Berbesi, D., y Segura, A. (2013). Factores laborales asociados al riesgo de estrés postraumático en uniformados de un sector de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 15(3), 373-379.
- Guedes, D., y Gaspar, E. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(2), 253-260.

- Gutiérrez, A., y Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), 5-7.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6 ed.)*. McGraw-Hill.
- Juárez-García, A. (2015). *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*. Plaza y Valdés.
- Karasek, R. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*, 3(4), 322-355. doi: 10.1037//1076-8998.3.4.322.
- Mazzucchelli, R., Agudo, A., Dieguez, E., y Crespi, N. (2020). Democracia y mortalidad por COVID-19 en Europa. *Revista Española de Salud Pública*, 94, 1-9.
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 171-190.
- Oblitas, L. (2007). *Enciclopedia de Psicología de la Salud*. PSICOM.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: Guía del formador*. Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2014). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. OIT.
- Pérez, M., y Tufiño, A. (2020). Teleeducación y COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 58-64. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.296>.
- Rivera, M. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Médico*, 16(3), 20-28.
- Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
- Ruiz, E., Gago, M. L., García, C., y López, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. McGraw-Hill.
- Santillán, Á. (2020). Caracterización epidemiológica de COVID- 19 en Ecuador. *Revista Interamericana de Medicina y Salud*, 3, 1-7. <https://doi.org/10.31005/iajmh.v3i0.99>
- Saura, M., Simó, P., Enache, M., y Fernández, V. (2011). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Analíticos de Políticas Educativas*, 19(1), 1-25.
- Topa, G. (2012). Introducción a la Psicología del Trabajo. En C. Alcover, J. Moriano, A. Osca, y G. Topa, *Psicología del Trabajo* (págs. 11-35). Universidad Nacional de Educación de Distancia.
- Velázquez, L. (2020). La COVID-19: reto para la ciencia mundial. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(2), 1-2.
- Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.