



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa
Fiscomisional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de
teletrabajo por Covid19

Línea de investigación

Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magíster en
Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales

Autor: Jenniffer Antonella Oleas Ramírez

Asesora: Mgt. Viviana Sánchez Barros

Esmeraldas, Ecuador, agosto, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL “CRISTO REY” A CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TELETRABAJO POR COVID19

Autora: Jenniffer Antonella Oleas Ramírez

Mgt. Viviana Sánchez Barros MSc

f_____

DIRECTORA DE TESIS

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

f_____

LECTOR 1

Mgt. Pedro Suárez Suri

f_____

LECTOR 2

Mgt. David Puente Holguín

f_____

DIRECTOR DE POSGRADOS

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f_____

COORDINADOR PROGRAMA DE MAESTRÍA

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f_____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, agosto, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, JENNIFFER ANTONELLA OLEAS RAMÍREZ, portador de la cédula de ciudadanía No. 0802657114-4, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención en Prevención de Riesgos Laborales, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

Jennifer Antonella Oleas Ramírez

C.I.0802657114

CERTIFICACIÓN

Yo, VIVIANA SÁNCHEZ BARROS, en calidad de Directora de Tesis, CERTIFICO que: el estudiante Jenniffer Antonella Oleas Ramírez, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada "ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL CRISTO REY A CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TELETRABAJO POR COVID19".

Por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo con lo que establece el reglamento de la PUCESE.

Mgt. Viviana Sánchez Barros Msc.

DIRECTORA DE TESIS

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi gratitud a mi Padre Todopoderoso Dios, quien con su luz ilumina mi camino y lo llena de muchas bendiciones, como lo es el cumplimiento de un logro más en mi vida personal y profesional; Él me da las fuerzas y ganas de seguir luchando, superando obstáculos presentes en este arduo camino de vida; una vez gracias por permitir que mis metas, sueños se hagan realidad; el tiempo de Dios es perfecto.

Al gran amor de mi vida que se convirtió en un Angelito a mi madre Luisa Carlota Ramírez Cevallos gracias porque desde allá me iluminas y me das las fuerzas para seguir avanzando, todos estos logros van para ti.

A mi abuelita Zoila Eloísa Cevallos Solís, quien es y será mi pilar fundamental que me sostiene todos los días de mi vida, gracias por ser una madre incondicional, sacrificada y que sigue dándolo todo para que pueda seguir cumpliendo sueños.

A mi tía María Verónica Ramírez Cevallos, por su amor, sabiduría y dedicación, por enseñarme a luchar por lo que se quiere. A mi tío Luigi Scatizzi, quién se ha convertido en padre y me brinda su amor incondicional. A mis hermanas/os, Paola, Gabriela, Rafael, Raúl y Jordy, por su compañía y apoyo en el transcurso de mi vida, gracias por permitirme ser un ejemplo de vida.

A mi tutora Mgt. Viviana Sánchez, por su paciencia, conocimiento, sabiduría, correcciones y por su motivación me oriento en la realización de la investigación.

A todos los docentes de la Maestría de Gestión de Riesgos Laborales por sus conocimientos y experiencias brindadas en esta formación académica.

A todos los docentes de la Unidad Educativa Cristo Rey, por su apoyo incondicional en este proyecto.

DEDICATORIA

¡Que nadie se quede afuera, se los dedico a todos!

Este trabajo de investigación lo dedico con mucho cariño:

A Dios por estar siempre en mi camino de vida.

A mi abuelita Zoila Cevallos por su esfuerzo, amor y por confiar en mí, te mereces esto y mucho más.

A mi familia por estar guiando siempre mi camino, esta meta alcanzada es por ustedes y para ustedes.

Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19

RESUMEN

Se puede definir al estrés laboral como la reacción negativa a nivel físico y emocional que experimenta el trabajador a consecuencia de las exigencias del trabajo a las cuales no puede dar respuesta en forma favorable. Actualmente el mundo se enfrenta a una crisis sanitaria por Covid19 y para evitar contagios en el ámbito laboral se implementaron varios cambios; en el sector educativo se adoptó la modalidad de teletrabajo, generando que los docentes impartan clases y desarrollen sus actividades en condiciones de trabajo inusuales afectando su salud física y psicológica. Por estas razones, el presente trabajo tuvo como objetivo analizar el estrés laboral en los 80 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” que se encuentran realizando actividades de teletrabajo por Covid19, desde el martes 17 de marzo del 2020. Para lograr el objetivo, se desarrolló una metodología descriptiva, el tipo de estudio fue cuantitativo y como instrumentos se aplicó la encuesta condiciones laborales de los docentes en actividades de teletrabajo por Covid19 y el cuestionario de Escala Sintomática de Estrés. De los resultados obtenidos sobre las condiciones laborales en la que realizan las actividades de teletrabajo los docentes, se concluyó que el 42% utiliza para sus actividades el celular, el 77% no posee silla ergonómica y el 14% de los docentes cuentan con mobiliario para realizar estas actividades. En relación al uso del TIC, el 35% lo considera complicado, para el 55%, las tecnologías les obligan a trabajar más rápido y realizan muchas actividades que las concluyen los fines de semana; finalmente por las actividades de teletrabajo el 58% de los docentes experimentan afectación en su salud. Los resultados de la Escala sintomática de estrés evidenciaron que el 64% de los docentes presentan estrés laboral, con el 97% de síntomas como dificultad para dormir y dolores de cabeza asociados al sistema neurológico. El estudio confirmó que las condiciones de teletrabajo debido al Covid19 está generando estrés laboral en los docentes, por lo que se estableció recomendaciones para ser implementadas por la unidad educativa y disminuir el nivel de estrés evidenciado en los docentes.

Palabras clave: Estrés laboral, riesgo psicosocial, condiciones laborales, teletrabajo, docentes, Covid19

Work stress in the teachers of the “Cristo Rey” Fiscomisional Educational Unit as a result of teleworking activities due to COVID19

ABSTRACTS

Work stress can be defined as the negative physical and emotional reaction experienced by the worker as a result of the demands of work to which he cannot respond favorably. Currently the world is facing a health crisis due to Covid19 and to avoid contagion in the workplace, several changes were implemented; In the educational sector, the teleworking modality was adopted, generating that teachers give classes and develop their activities in unusual working conditions, affecting their physical and psychological health. For these reasons, the present work aimed to analyze work stress in the 80 teachers of the Fiscomisional Educational Unit "Cristo Rey" who are carrying out telework activities for Covid19, since Tuesday, March 17, 2020. To achieve the objective, a descriptive methodology was developed, the type of study was quantitative and as instruments the survey of working conditions of teachers in telework activities by Covid19 and the Symptomatic Stress Scale questionnaire were applied.

From the results obtained on the working conditions in which teachers carry out telework activities, it was concluded that 42% use the cell phone for their activities, 77% do not have an ergonomic chair and 14% of teachers have furniture for perform these activities. Regarding the use of ICT, 35% consider it complicated, for 55%, technologies force them to work faster and carry out many activities that conclude them on weekends; finally, due to telework activities, 58% of teachers' experience damage to their health. The results of the Symptomatic Stress Scale showed that 64% of teachers' present work stress, with 97% of symptoms such as difficulty sleeping and headaches associated with the neurological system. The study confirmed that teleworking conditions due to Covid19 is generating work stress in teachers, for which recommendations were established to be implemented by the educational unit and reduce the level of stress evidenced in teachers.

Keywords: Work stress, psychosocial risk, working conditions, teleworking, teachers, Covid19

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACTS	viii
ÍNDICE DE FIGURA.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xii
INTRODUCCIÓN	13
Presentación del tema de investigación.....	13
Planteamiento del problema	15
Justificación.....	17
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
CAPÍTULO 1.....	18
MARCO TEÓRICO	18
1.1 Fundamentación teórico – conceptual	18
1.2 Antecedentes.....	26
1.3 Fundamentación Legal.....	30
CAPÍTULO 2.....	35
METODOLOGÍA	35
2.1 Tipo de estudio.	35
2.2 Definición conceptual y Operacionalización de las variables.....	35
2.3 Población y muestra	38
2.4 Técnicas e instrumentos	38
2.5 Análisis de datos.....	40
CAPÍTULO 3.....	42
RESULTADOS	42
3.1. Encuesta Condiciones de Teletrabajo por Covid19	42
Datos generales: género / edad.....	42
Condiciones Laborales.	42
Condiciones y recursos para el Teletrabajo.....	42
Tiempo en Teletrabajo.....	45

Relaciones y apoyo social para el teletrabajo.....	46
Interés de la unidad educativa por el docente.....	47
Habilidades del docente para el teletrabajo.....	48
Condiciones uso TIC.....	49
Exigencias uso TIC para actividades de teletrabajo.....	49
Autonomía uso TIC para actividades de teletrabajo.....	50
Apoyo de la unidad educativa en uso TIC para actividades de teletrabajo.....	50
Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo Covid19.....	51
Afectación a la salud.....	51
Afectación psicológica-cognitiva por actividades de teletrabajo.....	52
Afectación psicológica-emocional por actividades de teletrabajo.....	52
3.2 Escala Sintomática de estrés SEPPO ARO.....	54
CAPÍTULO 4 DISCUSIÓN.....	57
CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	71
Anexo 1: Escala Sintomática de Estrés.....	71
Anexo 2: Encuesta condiciones laborales teletrabajo por Covid19.....	72
Anexo 3: Validación del instrumento de investigación (Encuesta).....	76

ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1.</i> Medición del estrés laboral	25
<i>Figura 2:</i> Condiciones laborales de los docentes durante el teletrabajo.	42
<i>Figura 3:</i> Equipos tecnológicos docentes UE Cristo Rey.	43
<i>Figura 4:</i> Área de trabajo docentes UE Cristo Rey.	43
<i>Figura 5:</i> Silla ergonómica para teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	44
<i>Figura 6:</i> Aspectos del entorno del teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	44
<i>Figura 7:</i> Tiempo en actividades de teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	45
<i>Figura 8:</i> Tiempo en teletrabajo y extracurriculares docentes UE Cristo Rey	45
<i>Figura 9:</i> Trabajo en fines de semana docentes UE Cristo Rey.	46
<i>Figura 10:</i> Apoyo para actividades de teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	46
<i>Figura 11:</i> Conflictos en el teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	47
<i>Figura 12:</i> Interés en el teletrabajo docentes UE Cristo Rey	47
<i>Figura 13:</i> Evaluación del desempeño docentes UE Cristo Rey.	48
<i>Figura 14:</i> Habilidades manejo programas informáticos.	48
<i>Figura 15:</i> Sobrecarga laboral docentes UE Cristo Rey.	49
<i>Figura 16:</i> Exigencias uso TICS en teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	49
<i>Figura 17:</i> Autonomía uso TIC Teletrabajo docentes UE Cristo Rey.	50
<i>Figura 18:</i> Apoyo empresa uso TIC en teletrabajo.	51
<i>Figura 19:</i> Afectación a la salud en docentes.	51
<i>Figura 20:</i> Afectación psicológica cognitiva del teletrabajo.	52
<i>Figura 21:</i> Consecuencias del teletrabajo para la salud de los docentes.	53
<i>Figura 22:</i> Presencia de estrés en docentes UE Cristo Rey	54
<i>Figura 23:</i> Docentes con o sin presencia de estrés.	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos de la Constitución de la República de Ecuador	30
Tabla 2: Convenios internacionales de la OIT vinculados a la investigación.	31
Tabla 3: Artículos del código de trabajo vinculados al estudio.....	32
Tabla 4: Artículos de la normativa erradicación de la discriminación.	33
Tabla 5: Artículos de la normativa sobre las directrices.....	34
Tabla 6: Operacionalización de las variables	36
Tabla 7: Población de docentes de la Unidad Educativa "Cristo Rey".....	38
Tabla 8: Trabajadores que presentan estrés laboral	55

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El estrés es una forma de respuesta que se presenta en los individuos cuando se enfrentan a presiones del entorno social o familiar que les rodea, afectando a mediano o largo plazo el bienestar físico y mental de la persona (Del Hoyo, 2016).

El estrés laboral, a diferencia del concepto anterior, se lo define como las reacciones físicas y emocionales perjudiciales que ocurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades de respuesta del trabajador. Las condiciones del trabajo que pueden originar estas reacciones negativas son diversas, se puede mencionar algunos ejemplos, excesiva carga laboral, funciones y responsabilidades no definidas o cuando existen conflictos con otros trabajadores de la organización (Stavroula, Griffiths y Cox, 2016a), esto ocasiona una menor productividad por los efectos que el estrés causa a la salud, reduciendo el desempeño de la empresa a la vista de la competencia (Tejedor y Mangas, 2016).

Investigaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de encuestas, evidencian que en los países en vía de desarrollo, el 8% de los trabajadores sufrían estrés laboral, mientras que en los países industrializados la cantidad ascendía al 40% (Toro, Bravo, Campos, Padilla, Banegas y Méndez, 2017a). En Europa, informes señalaron que aproximadamente 40 millones de trabajadores padecían este tipo de estrés y representaba más del 50% del total de días de trabajo perdido (Houtman, Jettinghoff, y Cedillo, 2015).

En Canadá, durante el año 2011 se manifestó que el 57% de los encuestados tenían este problema, el valor se había incrementado comparándolo con estudios anteriores y el 67% de ellos había renunciado a sus labores por enfermedades relacionadas con el estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En el caso de América Latina, el 16% lo padecía por las condiciones de trabajo, siendo Argentina uno de los países donde se han realizado más investigaciones de este tipo, evidenciando que el 27% de encuestados sufrían estrés laboral (Toro et al., 2017).

Por otro lado, para centrarnos en el tema de investigación, en el mes de diciembre del 2019, en la ciudad de Wuhan en China, se presentó un brote de casos de neumonía grave, siendo una enfermedad de transmisión rápida y agresiva, con una letalidad del 2.3% a

nivel mundial (Díaz y Toro, 2020). Con los estudios epidemiológicos se descubrió que era un nuevo agente viral, el cuál fue denominado como Covid19 (Coronavirus disease-2019) (Ministerio de sanidad, 2020). Este virus se expandió por toda China en los meses de enero y febrero del 2020 y luego a otros continentes hasta que la OMS, el 11 de marzo del 2020, la declaró como pandemia, dando paso a que las autoridades de cada país tomen las medidas necesarias para controlar los contagios durante la emergencia sanitaria (Accinelli, Zhang, Ju, Yachachin, Cáceres, Tafur, Flores y Paiva, 2020).

Una de las principales medidas que adoptaron los diferentes gobiernos para evitar los contagios entre la población fue la implementación del teletrabajo para la gran mayoría de actividades laborales, el cual consiste en laborar fuera de las instalaciones del empleador, utilizando tecnologías de información y comunicación (TIC) desde su domicilio (OIT, 2020a). La medida fue tomada para garantizar la continuidad operativa de las instituciones y empresas, así como también prevenir contagios por el Covid19 (OIT, 2020b).

El sector más obligado a adoptar el teletrabajo como medida de prevención fue el educativo. En el Ecuador a través del Ministerio de Educación, dispuso la suspensión de clases presenciales en todos los niveles, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. 2020-00020-A, en el artículo 4 establece que el personal administrativo y docentes de las instituciones públicas y privadas deben realizar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, con la finalidad de continuar con el año lectivo (MINEDUC, 2020).

A pesar que el teletrabajo es una medida preventiva, también se ha podido observar efectos negativos principalmente en el caso de los docentes (Toro et al., 2017). Estudios indican que el aislamiento durante la pandemia ha producido angustia, inseguridad laboral, dificultades didácticas para impartir las clases virtuales, inadecuados espacios en los domicilios para realizar el teletrabajo generando dificultad de concentración y atención, desgaste emocional en el personal por las jornadas prolongadas de trabajo, saturación de noticias sobre la pandemia, entre otras, todos estos aspectos negativos propician la aparición del estrés laboral, lo que conlleva que la salud de los docentes se vea afectada a nivel físico y psicológico (Bravo, Mansilla y Véliz, 2020; Ramos García, Oleas, Lobos y Sáez 2020).

Investigaciones previas al presente estudio evidenciaron niveles medios y altos de estrés laboral en docentes europeos y latinoamericanos, donde se observó como principales

motivos, la falta de adaptación al teletrabajo, aumento de las horas laborales y el temor y miedo a los contagios por Covid19 (Robinet y Pérez, 2020). Otros estudios señalan que una de las principales causas de estrés para los docentes fue la dificultad para el manejo de plataformas digitales (Picón, González y Paredes, 2020) y la incertidumbre que causó la crisis de la emergencia sanitaria (Naranjo, 2020).

Finalmente, a consecuencia de lo expuesto, se observó la necesidad de investigar sobre las condiciones laborales en la cual el personal docente de la Unidad Educativa Cristo Rey de la ciudad de Esmeraldas se encontró desarrollando las actividades de teletrabajo durante la actual crisis sanitaria del Covid19, de igual forma analizar el nivel de estrés laboral en los docentes y establecer la afectación en su salud.

Planteamiento del problema

Se establece como factores psicosociales las condiciones organizacionales presentes en el trabajo que pueden generar efectos positivos o negativos, favoreciendo o afectando la calidad de vida laboral. Cuando las condiciones laborales están diseñadas y estructuradas en forma adecuada, ejemplo, ambiente de trabajo bajo condiciones de seguridad, autonomía en el trabajo, carga y horario de trabajo que permiten el descanso y la integración con la familia, funciones y actividades claramente definidas y entendidas por el trabajador, entre otras, favorecen el trabajo, el desarrollo de las competencias personales y los niveles de satisfacción laboral (Torres, 2018). Pero cuando las condiciones de trabajo son deficientes o están diseñadas en forma inadecuadas como por ejemplo, ambigüedad y conflicto de roles, mala comunicación en el trabajo, estilo de supervisión inadecuados, horarios de trabajo irregulares, entre otros, son condiciones que tienen la probabilidad de afectar la salud de los trabajadores, denominándolos factores de riesgo psicosocial; generando efectos negativos para la salud como el estrés laboral, síntomas emocionales y conductuales, problemas cardiovasculares u osteomusculares (Benavides, Gimeo, Benach, Martínez, Jarque, Berra y Devesa, 2002). El estrés laboral se lo considera de origen ocupacional, cuando es el resultado de la interacción entre varios factores intralaborales como riesgos físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosocial; y de factores extralaborales, causando efectos negativos para la salud y la calidad laboral en las organizaciones (Valenzuela, Trucco, y Trucco, 1999). Entre las consecuencias del estrés laboral se mencionan: problemas motores y cognitivos, trastornos digestivos, musculo esqueléticos y psicológicos, ausentismo, bajo rendimiento

ocupacional, accidentes, conflictos interpersonales, alta rotación de empleados y disminución de la productividad; ocasionando grandes pérdidas económicas a la organización y alteraciones físicas como psíquicas al empleador (Collantes y Marcos, 2012).

Por consiguiente, el estrés laboral tiene el potencial de causar daños físicos, sociales y psicológicos al trabajador como afectar significativamente a la eficacia de las organizaciones. En el 2010 el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, realizó una encuesta para medir la calidad de vida laboral, obteniendo como resultado que el 49,9% de empleados presentan niveles altos o muy altos de estrés frente al 17,4% que expresan niveles bajos o muy bajos (Gil, 2012).

La necesidad de estudiar el estrés laboral se debe a los grandes cambios en los procesos productivos y tecnológicos que las empresas debieron implementar afectando las condiciones laborales habituales de los trabajadores. A la hora de evaluar la eficacia, eficiencia y productividad de cualquier empresa u organización, se debe de dar la misma importancia al recurso humano, logrando cubrir las necesidades de este en su entorno laboral generando un bienestar personal y laboral. Si se aplican medidas preventivas que permitan un adecuado manejo del estrés laboral dentro de las organizaciones se obtendrán factores positivos como mejora en la salud de empleadores, capacidad adaptativa y adecuadas relaciones interpersonales.

Pero la crisis sanitaria provocada por el Covid19 a nivel mundial cambió drásticamente la forma de trabajar en las empresas, muchas de las actividades tuvieron que realizarse por medio del teletrabajo como es el caso de los docentes. Este nuevo proceso de enseñanza ha mostrado en varios casos que el teletrabajo puede producir estrés laboral (Ojeda y Cosio, 2020) antecedente que motivó el desarrollo de la investigación, la cual pretendía identificar las condiciones de teletrabajo a las que están expuestos durante las clases virtuales y los síntomas del estrés laboral que presentan los docentes.

Con los argumentos anteriores, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” están expuestos a condiciones laborales de teletrabajo debido al Covid19 que puedan generarles estrés laboral y cuáles son las afectaciones en su salud?

Justificación

La investigación presenta carácter innovador porque no se ha realizado un análisis de estrés laboral en los docentes de la ciudad de Esmeraldas durante las actividades de teletrabajo debido a la pandemia por la Covid19, esto permite estudiar la problemática, contribuir con datos actualizados y proyectar soluciones a futuro. Relevancia social debido a que pone en evidencia las causas y efectos del problema en el personal e instituciones educativas, permitiendo la toma de decisiones y mejora de las condiciones de teletrabajo. Uno de los principales inconvenientes durante la pandemia ha sido el aumento de la carga laboral, reflejando síntomas de ansiedad en los educadores (SENACYT, 2020).

Además, implicaciones prácticas, invitando a todas las personas interesadas a mejorar las condiciones del teletrabajo continuamente para lograr bienestar de los docentes, así como beneficios a mediano y largo plazo para el personal a nivel educativo. Así también, presenta beneficios directos para los docentes de la Unidad Educativa “Cristo Rey”, porque se evalúa la presencia o ausencia de estrés laboral y se promueve a que se tomen las medidas pertinentes; asimismo tiene beneficios indirectos para los estudiantes y la institución, éste estudio previene otros problemas secundarios relacionados con la temática, por ejemplo, el ausentismo de docentes en la institución. Por último, tiene utilidad metodológica a ser un ejemplo para replicar en otras unidades educativas de la ciudad, provincia o país, sirviendo como herramienta principal para investigaciones futuras sobre los efectos de la pandemia en el ámbito educativo.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el estrés en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Cristo Rey debido a las actividades de teletrabajo por Covid19.

Objetivos específicos

- Identificar las condiciones laborales durante el teletrabajo por Covid19 en las cual los docentes desarrollan sus actividades.
- Determinar los síntomas de estrés en los docentes a consecuencia de las actividades durante el teletrabajo por Covid19.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico – conceptual

Para determinar lo que es el estrés laboral en los docentes y todo lo que abarca, es importante conocer sobre los riesgos laborales como punto de partida del problema. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, los riesgos laborales se generan cuando no se realiza la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos, generando un desconocimiento de las condiciones adversas existentes en el entorno laboral que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales (OSHA, 2015). Por su parte, otros autores señalan que los riesgos laborales son el producto de los cambios económicos, sociales, tecnológicos, demográficos y políticos, que influyen en la aparición de estrés y daños en la salud general (Sánchez A., Sánchez F., y Muñoz, 2017).

Lo anterior destaca que la raíz del problema son los riesgos laborales que pueden actuar de forma individual o en conjunto para causar efectos negativos en los trabajadores. De acuerdo a lo mencionado, en cada ámbito donde existan trabajadores es conveniente diagnosticar estos riesgos de forma inmediata y frecuente, con la finalidad de prevenir eventos desafortunados futuros, por eso es de gran importancia su estudio e identificación oportuna.

Para que se cumpla con lo expuesto es necesario tener en cuenta que los riesgos laborales se clasifican en varios tipos, uno de ellos son los riesgos físicos, que tienen origen en los elementos del entorno laboral y pueden causar daño a los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Uno de los factores principales es la iluminación, de forma natural o artificial, la cual debe ser equilibrada en el lugar de trabajo, si es excesivo o deficiente, el individuo no podría ejecutar sus actividades, además de provocarle efectos negativos a nivel psicológico (Fernández, 2010). El ruido es otro factor muy importante que si supera los límites máximos permisibles (<85 dB por 8h) puede interferir en la concentración y comunicación de los trabajadores, causando problemas auditivos a corto y mediano plazo, además de síntomas como cefaleas, fatiga, y repercusiones a nivel mental (UGT, 2012).

También existen los riesgos químicos los cuales se originan en la presencia y manipulación de sustancias químicas, produciendo asfixia, quemaduras, alergias, etc. (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Algunas de las sustancias o productos químicos procedentes de la generación de residuos contaminados en las empresas, vertidos con componentes peligrosos y emisiones de aire con partículas nocivas, los cuales afectan directamente a los trabajadores, así como también al medio ambiente exterior (ISTAS, 2008).

Por otro parte, están los riesgos mecánicos, que se presentan por la utilización de herramientas, instrumentos o maquinaria que producen algún tipo de acción mecánica en los trabajadores, ya sea de contactos o movimientos, lo cual puede ocasionar golpes, cortes, luxaciones, etc (OIT, 2008). Los principales factores de riesgo mecánico son los atrapamientos, contactos con superficies variadas y choques eléctricos (Martínez, 2015). Por otra parte, el riesgo por alturas también es considerado como un riesgo mecánico, puede darse cuando el trabajador realiza actividades en zonas altas o profundas, donde puede sufrir caídas intempestivas (Lara y Orbe, 2011).

Existen también los riesgos biológicos, los cuales se originan cuando hay presencia de agentes infecciosos (Fernández, 2010). Estos riesgos se producen especialmente cuando el trabajador está en contacto directo con microorganismo, tales como virus, bacterias, hongos y parásitos que pueden infectar a las personas causando alteraciones en la salud (Martínez, 2015).

Los riesgos ergonómicos, son aquellos que se originan en la relación entre el entorno laboral y los trabajadores, así se aprecia el espacio físico, postura, carga mental, etc (CROEM, 2017). En este caso se evalúa el confort del trabajador, para lo cual se debe analizar el movimiento corporal repetitivo, las posturas forzadas, el levantamiento de carga y el uso de pantallas como son las computadoras (Martínez, 2015). Estos riesgos pueden provocar dolores musculares, estrés, fatiga, desgaste visual y pérdida de concentración (Lara y Orbe, 2011).

Y el último, no por ello menos importante, son los riesgos psicosociales, que se producen por factores relacionados con la organización, estructura y gestión del trabajo y la relación existente entre los trabajadores, así como también el desenvolvimiento en el entorno social (Martínez, 2015). Dentro de los factores de riesgo psicosociales más destacados

están las cargas excesivas de trabajo, horarios irregulares, problemas de comunicación entre los compañeros, trato inadecuado por parte de los jefes, tareas y funciones mal definidas, entre otros, provocando problemas de ansiedad, estrés laboral, depresión y fatiga física y mental (Lara y Orbe, 2011).

Cabe indicar que, en el contexto educativo, los docentes están expuestos a diario a los riesgos laborales mencionados en el lugar de trabajo, por lo tanto, resulta conveniente evaluar la situación actual del entorno laboral y las condiciones que se presentan. Además, como se puede observar en los párrafos anteriores, existe evidencia de cuáles son los factores que perjudican a la salud de los trabajadores, por lo que la organización y en este caso las instituciones educativas y docentes deben basarse en estudios previos para la conformación de los sitios laborales, tanto en el trabajo presencial como en el no presencial o conocido como teletrabajo.

A causa de los riesgos laborales se pone de manifiesto el estrés ocupacional también conocido como estrés laboral, el cual es causante de varias enfermedades en los trabajadores, así como pérdidas en días de trabajo y dinero para las empresas e instituciones (Méndez, 2015). Para la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es una respuesta a las exigencias del trabajo que sobrepasan a las capacidades y habilidades del trabajador, además señala que este tipo de estrés está determinado por la organización y diseño del trabajo y las relaciones laborales (Amick y Kasl, 2008). Por su parte Osorio y Cárdenas (2017), en un estudio sobre estrés laboral, indicaron que se puede ver gravemente afectado el funcionamiento normal del organismo humano, por lo cual se presentan dificultades físicas, psicológicas, organizativas e interpersonales, reduciendo la productividad de los trabajadores.

Lo anterior indica que el estrés laboral es un problema grave para los trabajadores porque afecta directamente en su salud física y mental, y si se observa en el contexto educativo, el estrés laboral haría que los docentes interrumpieran o cambien sus formas de enseñar, no cumplan con el pensum académico y no atiendan los requerimientos de los estudiantes; lo que a más de tener efecto en la salud, también se verían perjudicados los procesos formativos en los centros de educación haciéndolos menos eficientes.

Por consiguiente, se detallan a continuación las fases del estrés.

Reacción de alarma, este proceso es de manera inmediata, lo cual altera fisiológicamente a la persona (Duval, González y Rabia, 2010).

Estado de resistencia, el individuo se encuentra en estado de alarma, hasta que su cuerpo de adapta a esta situación de demanda y como consecuencia le genera una sensación de fatiga (Duval, González y Rabia, 2010).

Estado de agotamiento, aquí se agotó la capacidad de resistencia en la que fue sometido el organismo, lo que produce un desgaste en la salud física y mental del individuo (Duval, González y Rabia, 2010).

De acuerdo con lo mencionado, juega un papel muy importante las condiciones de trabajo de los docentes, donde se involucran factores psicosociales de estrés son el contenido del trabajo, donde el trabajador evalúa la utilidad e importancia de los temas o asuntos que están a su cargo y analiza si cumplen con sus expectativas de desarrollo personal y psicológico, fuera de un ámbito monetario.

Además, la carga de trabajo, que consiste en la alta demanda de trabajo en un determinado tiempo, esto sobrepasa las capacidades del trabajador, el cual debe incrementar el ritmo para culminar las actividades, el esfuerzo tanto mental y físico para la realización de múltiples tareas simultáneas y lidiar con la dificultad de las dichas tareas (Moreno y Baez, 2010).

Respecto al tiempo de trabajo, la OIT señala que el trabajador debe mantener periodos de actividad y de descanso en un día laboral, para ello la empresa o institución necesita establecer una estructura organizativa temporal de las actividades. Generalmente, una jornada laboral es de 8 horas, entre las cuales existe un tiempo para la comida, si el tiempo de trabajo se excede, el individuo puede tener consecuencias en su salud (Amick y Kasl, 2008).

En relación al medio físico de trabajo, se refiere al entorno físico donde el trabajador ejecuta sus tareas y que le pueden generar efectos negativos a la salud, en esta parte intervienen los factores físicos como son el ruido, temperatura, humedad, vibraciones, entre otros; también están los factores biológicos como virus bacterias y hongos; y por último los factores químicos como gases, polvo y vapores (UGT, 2012).

Otro factor es la autonomía, en la cual se involucran las capacidades del trabajador para la toma de decisiones en cuanto a la planificación y desarrollo de sus actividades, manteniendo una adecuada organización y control de las tareas. Es necesario plantearse objetivos, distribuir el tiempo, tener pausas y descansos, buscar nuevos métodos de trabajo y crear un ambiente de orden (Moreno y Báez, 2010).

Así también en las relaciones interpersonales, intervienen el apoyo entre compañeros que permiten un ambiente armónico en la empresa, el trabajo en equipo, la existencia de un sistema de gestión de conflicto y la igualdad de trato. Y la segunda, involucra aspectos como el tamaño de la empresa, el grado de flexibilidad, seguridad en el empleo y las expectativas de la carrera profesional (UGT, 2012).

También se debe mencionar a las demandas psicológicas, las cuales se identifican cuando el trabajador mantiene por largos periodos de tiempo, altas exigencias de trabajo, esto tiene efecto en el enfoque cognitivo, cuando el trabajador realiza un esfuerzo intelectual para memorizar, comprender, interpretar o analizar información; y el enfoque emocional donde se reprimen varias emociones ante la demanda de actividades (Moreno y Báez, 2010).

El interés por el trabajador es un factor importante, donde interviene específicamente la empresa al preocuparse y saber las necesidades de sus trabajadores en el ámbito personal y laboral, otorgando información importante de toda la organización y ceder compensaciones según sea el caso (UGT, 2012).

Estas condiciones laborales se han modificado drásticamente durante la crisis sanitaria por Covid – 19, la cual cambió las formas cotidianas de trabajar en los docentes desde el martes 17 de marzo del 2020 cuando se decretó como alternativa de educación al teletrabajo. Esta modalidad se ha presentado como una solución para continuar con la productividad de las instituciones (Peiró y Soler, 2020), pero, así mismo ha causado que la carga laboral aumente, sin dejar de lado que muchos docentes no cuentan con los recursos y materiales necesarios para trabajar desde sus hogares (SENACYT, 2020). Todo esto también produce estrés laboral, empeorando la salud de las personas.

Además de lo mencionado, con la aparición de la pandemia por Covid19, han surgido nuevos factores de riesgo en el ambiente laboral, tales como la preocupación por el riesgo de contagio de los trabajadores y sus familias, la incertidumbre laboral, la crisis

económica, social y las condiciones laborales durante el confinamiento (Ojeda y de Cosio, 2020).

Es decir que la pandemia resulta ser un desencadenante para la aparición de estrés laboral en los docentes, primero porque son muy pocos los que han trabajado anteriormente en la modalidad de teletrabajo, segundo porque la mayoría no tiene total conocimiento y flexibilidad para el manejo de plataformas virtuales, tercero porque para muchos es difícil acomodar su lugar de trabajo con la finalidad de que presente las condiciones adecuadas para ejercer sus actividades sin ningún riesgo, y por último la presión psicológica del confinamiento y la emergencia sanitaria.

Para el presente estudios se consideró pertinente analizar las consecuencias específicas del estrés laboral en los docentes durante la pandemia por Covid – 19. Es por ello que se debe mencionar que las consecuencias del estrés se clasifican en consecuencias físicas, que se producen por el abuso de funciones del cuerpo humano, causando alteraciones a corto, mediano y largo plazo, además de desencadenar problemas de salud preexistentes. Entre las más destacadas están los trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endócrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, inmunológicos y otros como insomnio, falta de apetito y cefaleas (Rodríguez y Rivas, 2016).

En relación con las consecuencias psicológicas, donde la carga mental puede ocasionar problemas en el sistema nervioso de forma reversible e irreversible. Entre los principales efectos notables tenemos falta de control, irritabilidad, frecuentes olvidos, confusión, así como también trastornos psicológicos más graves como ansiedad, insomnio, depresión, esquizofrenia, fobias entre otros (Carneiro y Pareja, 2015).

Lo que indica que debido al estrés laboral se pueden presentar distintos síntomas, sin embargo, se debe evaluar cada caso porque esto depende del riesgo al que esté expuesto, la persona y el lugar específico de trabajo; cada docente presenta una situación diferente por lo que es necesario saber qué factores pueden ser comunes en la mayoría para minimizar de esta manera el riesgo para todos.

Sin embargo, no solo existen consecuencias sintomáticas también están las consecuencias para la institución educativa, porque se disminuye el rendimiento y productividad. En este caso, si se observa a los centros educativos desde el punto de vista de una empresa se menciona que las pérdidas económicas son cuantiosas, ya que el individuo se siente

enfermo y por ello se ausenta, causando problemas de falta de personal, planificación y logística. Por ejemplo el estudio realizado en el 2010 en Estados Unidos, reveló que se pierden aproximadamente 183 billones de dólares anuales por problemas de salud relacionados con el estrés (Rodríguez y Rivas, 2016), mientras que en el Reino Unido el valor representa el 3,5% del Producto Interno Bruto (PIB) (Del Hoyo, 2016).

En conclusión se puede manifestar que las consecuencias del estrés laboral, repercute en un aumento de incidentes, accidentes laborales, absentismos, quejas tanto del personal como de los usuarios, continuos cambios de puesto, baja producción, desorden y malas relaciones laborales (Méndez, 2015). Sin dejar de lado que las unidades educativas durante la crisis sanitaria han sufrido repercusiones, principalmente por la falta de recursos para afrontar la pandemia y seguir en los procesos de formación, teniéndose que adaptar a la llamada “nueva normalidad” para mantenerse activas (Peiró y Soler, 2020).

Por lo expuesto, las instituciones educativas, en especial durante la emergencia sanitaria deben realizar evaluaciones constantes de estrés laboral por el cambio de modalidad que se ha presentado drásticamente, con la finalidad de tener un diagnóstico o evaluación de los docentes e identificar síntomas relacionados con el teletrabajo e implementar acciones correctivas y preventivas para proteger la salud de los docentes. (Patlan, 2019).

Como se ha venido manifestando, es importante evaluar el estrés laboral en los docentes para analizar sus consecuencias y tomar decisiones oportunas. Por ello para medir el estrés laboral se necesita cumplir con fases, la primera es la de diagnosticar la presencia de estrés, para lo cual se pueden observar y hacer entrevistas a los docentes, con esto se puede saber si existe un problema, luego es necesario analizar la naturaleza del estrés laboral, donde se pretende reconocer si el estrés actúa como estímulo, respuesta transacción o interacción. Para este tipo de evaluación se utiliza las escalas como instrumento de medición. Así también, se procede a determinar el enfoque para medir el estrés laboral, donde se evalúa la utilización de un enfoque personalizado, compuesto o integrador, en este caso, se utiliza como instrumentos a la escala, entrevistas y observaciones (Patlan, 2019) (ver la Figura 1).

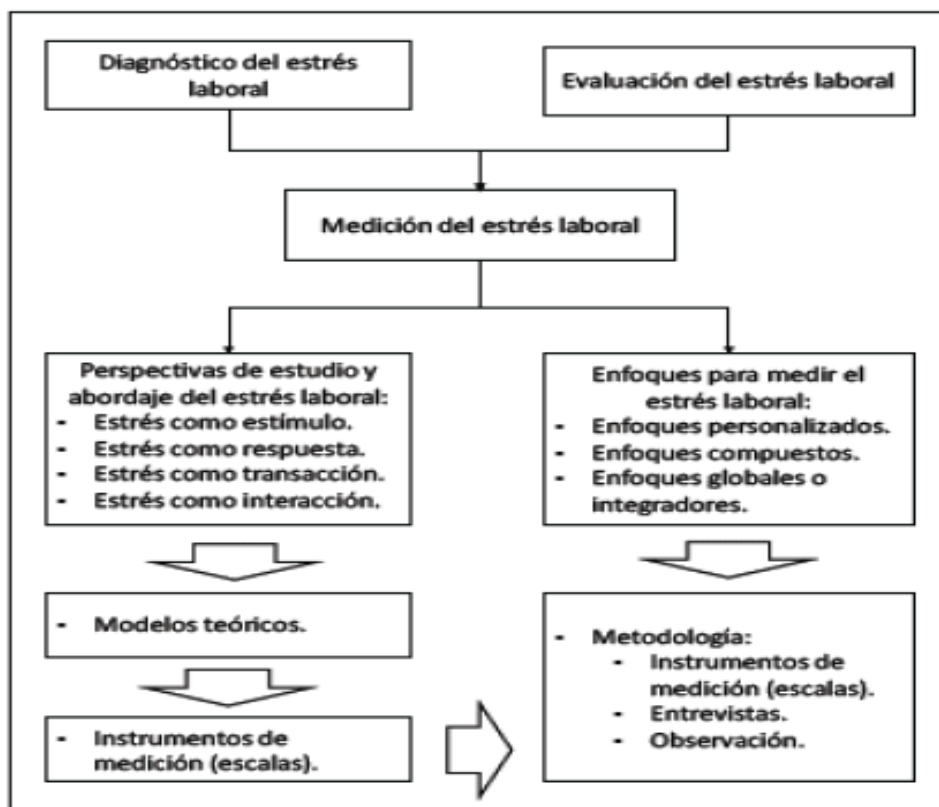


Figura 1. Medición del estrés laboral

Fuente: Patlán, 2019

Lo señalado anteriormente son las pautas principales que se van a tomar en cuenta para el desarrollo de la presente investigación, con la finalidad de observar si los docentes presentan síntomas de estrés laboral y cuales son se utilizó el Cuestionario Escala Sintomática de Estrés (ESE) propuesta por Aro en 1980, que tiene 18 ítems con diferentes síntomas que ponen de manifiesto alteraciones a nivel psicosomático que se reflejan en personas durante el último período de tiempo cuando están expuestas a situaciones de estrés. Además, se observan los síntomas en el sistema digestivo, neurológico, cardiovascular y osteomuscular (Herrera, Abad y Chicaiza, 2016).

Esta y otras técnicas deben aplicarse con el acompañamiento de profesionales en el tema como son los psicólogos, quienes guiarán al personal para escoger las más adecuadas (Daza, 2015). Sin embargo, durante la crisis sanitaria han surgido herramientas como son las guías prácticas para manejar el estrés desde los hogares haciendo que el trabajador ponga de su parte para mitigar este problema y mejore su bienestar en lo que dura la pandemia (SENACYT, 2020).

1.2 Antecedentes

A continuación, se detallarán algunos estudios previos relacionados con la temática tratada, sin embargo, durante la revisión bibliográfica, se evidenció que existen escasas investigaciones que involucren a docentes, el teletrabajo y la pandemia por Covid – 19 por ser un asunto reciente. Así también, no se encontraron estudios donde se halla aplicado la Escala Sintomática (ESE) en docentes, el presente estudio sería el primero.

De acuerdo con datos de la OIT (2020a), el porcentaje de personas que realizaban teletrabajo antes de la pandemia era muy bajo, por ejemplo, en Dinamarca, Países Bajos y Suecia era el 30%, en Grecia, Polonia e Italia era del 10% y en Estados Unidos era del 20%. Los porcentajes se incrementaron a raíz de la presencia de la emergencia sanitaria por Covid19, con la finalidad de evitar contagios y mantener la productividad de los países. Sin embargo, teletrabajar implica tener un horario de trabajo más prolongado y un aumento de carga laboral en las noches y los fines de semana; se ha demostrado que el uno de cada cuatro trabajadores durante la pandemia y desde sus hogares laboran en su tiempo libre para cumplir con las exigencias de la empresa o institución.

Por otro lado, Torres (2020), realizó un estudio donde el objetivo general era evaluar la fatiga laboral durante el teletrabajo en docentes ante la emergencia sanitaria por Covid19. Como herramienta metodológica se utilizó una encuesta estructurada determinada por el autor que fue aplicada a un total de 18 participantes. Los resultados obtenidos fueron que el 61% presentó fatiga, de los cuales el 50% sentía fatiga general y el 11% tenía fatiga mental; además se evidenció que afectaba más al género femenino, donde nueve docentes de este género tenían fatiga mientras que del género masculino solo dos. También se observó que los factores desencadenantes o estresores eran la tensión y ansiedad a causa de la crisis sanitaria, la carga laboral y doméstica, y el agotamiento visual por permanecer largo tiempo frente al ordenador. La investigación concluye que es necesario la implementación de un plan de acción para disminuir la fatiga y sus efectos en los docentes.

Yépez (2020), también estudio los factores de riesgo psicosocial en los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Esmeraldas, para lo cual se utilizó el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO en su versión 4.0. Los resultados que se obtuvieron mostraron que el personal está bajo riesgo muy elevado por demandas

psicológicas en un 52.5%, cargas de trabajo en un 47.5%, aumento en el tiempo de trabajo en un 45% y baja supervisión en un 30%, sin dejar de lado que más del 50% de los docentes trabajan durante su tiempo libre. El estudio concluyó en que la sobrecarga mental y física en los docentes puede afectar directamente en su salud, por lo que es necesario la implementación de programas preventivos.

De acuerdo con un informe redactado por Sataloff, Jhons y Kost (2015), siendo un estudio de mercado realizado por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) y la Asociación de Investigación y Desarrollo en la Industria del Mueble y Afines (AIDIMA), con el objetivo de analizar las dolencias relacionadas a una mala elección del mobiliario en el lugar de trabajo, desarrollaron una metodología descriptiva, donde se utilizó como instrumento a la encuesta, para determinar con que tipos de mobiliarios se generaban malestares. Los resultados demostraron que el 50% de personas presentaban problemas de postura, mientras que el 7% solicita la baja laboral por dolencias, el 65% señalaban a los mobiliarios como los principales causantes de las molestias, el 49,6% afirmó haber padecido en algún momento problemas de tipo postural, además se demostró tener problemas en el cuello, tórax, espalda, región lumbar y abdominal, sin dejar de lado que sentir dolencias produce irritabilidad, fatiga y falta de energía. El estudio concluyó que el mobiliario es un factor determinante en la satisfacción y salud de los trabajadores.

Respecto al estrés laboral en docentes que realizan teletrabajo debido a la crisis sanitaria por Covid19 se han reportado varias investigaciones, una de ellas fue realizada en Paraguay donde se estudió el comportamiento de docentes de siete unidades educativas, donde se identificó la presencia de estrés y sus consecuencias para la salud de los docentes. Para ello se aplicó una encuesta que involucró preguntas sobre las condiciones laborales durante el confinamiento y la presencia de síntomas relacionados con el estrés laboral. Se obtuvo como resultado que el 30% sentía confianza al dar clases virtuales, el 19% presentó estrés, 16% ansiedad, 12% indicó que le causó sorpresa la nueva modalidad de trabajo, el 10% sintió miedo y el 13% ha mostrado tristeza de manera frecuente; los motivos específicos de molestia fueron el manejo de plataformas digitales, el acceso frecuente a noticias sobre la pandemia y la inestabilidad en la conexión de internet (Picón, González y Paredes, 2020).

Otro estudio fue el de Duarte Mosquera y Sánchez (2020), que tenía como objetivo principal evaluar los efectos del estrés laboral en los docentes universitarios durante la

pandemia por Covid19. La metodología utilizada fue una encuesta que determinaba los síntomas relacionados con el estrés y también identifica cuales son las posibles consecuencias, aplicada de forma virtual a los docentes. Los resultados mostraron que los docentes tenían síntomas de estrés en su mayoría a nivel neurológico, principalmente se demostró que el 79% padecía dolores de cabeza e irritabilidad, así también el 88% tenía depresión y fatiga mental. Las principales causas fueron las condiciones laborales, el manejo de TICs, estar a cargo de hijos u otros familiares y observar noticias sobre la pandemia. La investigación concluyó que la pandemia y el teletrabajo han provocado la aparición de estrés en los docentes y se debe aplicar acciones de forma inmediata.

Así también se presenta la investigación de Robinet y Pérez (2020) que analizaron la situación de docentes de Europa y Latinoamérica para comparar el estrés laboral antes y durante la pandemia. La metodología fue descriptiva y analítica, donde se realizó una revisión bibliográfica a partir de casos previos a la pandemia sobre estrés en docentes y casos durante la pandemia, con la finalidad de realizar comparaciones. Como resultado se obtuvo que el 90% de los docentes de 14 países, dos años antes de la pandemia, mostraban altos niveles de estrés laboral debido a la carga de trabajo. Durante la pandemia, México presentó niveles medios y altos de estrés; en España el 60% de profesores de una unidad educativa tenían niveles altos, evidenciando síntomas como falta de liderazgo, fatiga y problemas psicosociales, siendo la principal causa la interferencia familia – trabajo, mientras que en Colombia y Ecuador los estresores predominantes fueron los psicosociales. El estudio concluye manifestando que la situación en cuanto a los niveles no ha variado, sin embargo, los motivos y dificultades son diferentes por el Covid19.

Asimismo, Barrera (2013), en su investigación tuvo como objetivo conocer las causas principales del estrés a nivel sintomático, para cumplir con este objetivo utilizó una metodología descriptiva con la aplicación de encuestas con la finalidad de diagnosticar las condiciones laborales de las personas, tales como el ambiente laboral, la carga laboral, las relaciones interpersonales, y el entorno laboral, así como determinar cuáles son las afectaciones para los seres humanos. En los resultados se obtuvo que las malas condiciones de trabajo y los problemas familiares son los estresores principales, además entre las afectaciones más marcadas estuvo los efectos a nivel psicológico, porque la mayoría indicó que presentaba depresión y agotamiento. Se concluyó que en todos los

ámbitos laborales se debe mejorar y adecuar correctamente las condiciones laborales porque son desencadenantes de estrés laboral.

De igual manera, se realizó un estudio a docentes de la Universidad del Azuay que trabajan en la modalidad de teletrabajo; la investigación tenía como objetivo evaluar los niveles de estrés laboral relacionado con la situación del Covid19. Para ello se utilizó una metodología descriptiva donde se aplicó la Escala de Apercepción de Estrés EAE y una encuesta que determinaba las condiciones de trabajo de cada docente a una muestra de 24 docentes de la Facultad de Filosofía. Los resultados que se obtuvieron fue que se evidenció que el 81% presentaban niveles de estrés leve y manejable, el 6% estrés moderado y el 13% estrés grave; los principales inconvenientes que señalaron en la encuesta de condiciones laborales fue la alta carga laboral y afectación al tiempo de calidad en familia. Concluyendo que por la pandemia por Covid19 y el teletrabajo no han causado problemas significativos en los docentes (Naranjo, 2020).

Otro estudio realizado en tiempos de Covid – 19, fue realizado por Bravo, Mansilla y Véliz (2020), que tuvo como objetivo analizar la modalidad de teletrabajo en profesores de educación primaria y secundaria durante la pandemia. Para ello se utilizó una metodología descriptiva con recolección de datos cualitativos y se aplicó una encuesta a los docentes que permitió analizar si sufrían o no estrés laboral y los estresores determinantes. Entre los resultados principales se encontró que las condiciones laborales eran un desencadenante de estrés, en este caso los docentes manifestaron un incremento en la carga laboral, los problemas en el manejo de las TICs, el bajo tiempo de descanso y relación con la familia y amigos, y agobio existencial, por lo que no se sienten conformes con el trabajo durante el confinamiento, demostrando desgaste personal y profesional. Como conclusión del estudio se expuso que los docentes han tenido el desafío de cambiar su contenido de enseñanza a un lenguaje tecnológico, lo que se traduce en obtener nuevas habilidades que en su mayoría causan cansancio integral.

1.3 Fundamentación Legal

De forma nacional e internacional se han formulado varias leyes y normas relacionadas al campo laboral, éstas brindan orientación tanto para las instituciones, entidades u organizaciones públicas y privadas para lograr el mejoramiento continuo en la prevención de riesgos laborales. Entre ellas se puede citar las siguientes:

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La ley suprema de los ecuatorianos vincula temas relacionados con la salud y educación debido a que tiene como objetivo principal el buen vivir en el país (Constitución, 2008; MSP, 2014) (ver la Tabla 1):

Tabla 1

Artículos de la Constitución de la República de Ecuador vinculados al estudio.

NORMA	OBSERVACIÓN
Artículo 3	Toda persona puede disfrutar de los derechos establecido en la Constitución en especial la educación y salud.
Artículo 14	Las personas deben vivir en condiciones adecuadas, sin perturbaciones que le impidan tener bienestar.
Artículo 32	El estado ecuatoriano promueve a la salud como un derecho para todos.
Artículo 33	El estado ecuatoriano reconoce al trabajo como un derecho y garantiza condiciones laborales adecuadas.

Nota. Fuente: Asamblea Constituyente (2008). *Constitución de la República de Ecuador* (p.24 – 178). Quito –Ecuador. Registro Oficial. MSP (2014). *La salud en la nueva constitución 2008* (p.3,5). Quito – Ecuador. Organización Panamericana de la Salud.

Normas internacionales del trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo genera normas de aplicación en el campo laboral para que los empleados tengan conocimiento de sus deberes y derechos, con esto se contribuye a la estabilidad laboral y social, el desarrollo económico y la paz duradera. Dentro de los Acuerdos Internaciones ratificados por el Ecuador. Se puede mencionar los relacionados con el estrés, condiciones laborales, prestaciones de accidentes de trabajo , eliminación de la violencia, acoso laboral de la mujer en el ámbito laboral y la

salud ocupacional en general (Humblet, Torriente, Pulido, Caron y Politakis, 2002) (ver la Tabla 2):

Tabla 2

Convenios internacionales de la OIT vinculados a la investigación.

NORMA	OBSERVACIONES
Convenio sobre las horas de trabajo (núm. 1) (industrias) (núm. 30) (comercio)	Determinación de la jornada de ocho horas diarios y cuarenta y ocho semanales, en este convenio se coordina las jornadas máximas diarias y semanales, analizando el sector económico y factores específicos.
Convenio sobre el descanso semanal (núm. 14) (industria) (núm. 106)	Promoción del descanso de veinticuatro horas semanales consecutivas considerando las costumbres de cada país.
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155)	Analiza los posibles riesgos laborales que se pueden presentar en las empresas, propone medidas para minimizarlos y contextualiza el medio ambiente laboral más satisfactorio para los trabajadores y lograr el bienestar de los mismos.
Convenio de eliminación de violencia y acoso laboral.	Se debe optar medidas preventivas para la violencia y el acoso en el mundo laboral, fomentando el trabajo decente y seguro.

Nota: Fuente: Humblet et al., (2002). *Las Normas Internacionales del Trabajo* (p.733). Suiza.

Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (OMS) 2008 – 2017

Conociendo que la mitad de población mundial son trabajadores contribuyentes económicos y sociales importantes, varios países mostraron la necesidad de formar un plan de acción con la finalidad de preservar la salud laboral, es así que se plantearon los siguientes objetivos (Organización Mundial de la Salud, 2007):

- Añadir en las legislaciones de cada país normas sobre la salud laboral
- Mejorar las condiciones laborales
- Promover mejor acceso a la salud ocupacional y mejorar el servicio
- Mantener indicadores y bases de datos sobre la salud de los trabajadores

Ley Orgánica de Educación (LOEI) (2011)

La investigación se sustenta en la ley sobre educación, debido a que señala directrices a beneficio de los docentes, su salud y estabilidad laboral, a continuación se menciona las principales (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011):

- Adquirir capacitación y formación gratuita continuamente según sus necesidades
- Cumplimiento de los derechos laborales y estabilidad
- Funcionamiento permanente de servicios de salud para los docentes

Código de Trabajo (2012)

Es la norma principal de los trabajadores y empleadores, en varios artículos hace énfasis sobre la salud ocupacional, su importancia, y como está determinada según la ley para que exista cumplimiento en todo momento (Código Del Trabajo, 2012) (ver la Tabla 3).

Tabla 3

Artículos del código de trabajo vinculados al estudio.

NORMAS	OBSERVACIONES
Artículo 347	Referente a los riesgos del trabajo, causas y consecuencias, así como la responsabilidad del empleador
Artículo 349	Enfermedades causadas en la ejecución de la labor y sus efectos para el individuo y la organización.

Nota. Fuente: Asamblea Nacional (2012). *Código del trabajo* (p.152). Ecuador.

Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005)

En el Art. 11 de las obligaciones de los empleados indica en sus puestos de trabajo deben instaurar medidas preventivas a los riesgos laborales. De esta forma, en su Art. 12 los empleadores deben generar estrategias específicas que incorporen las medidas preventivas según el puesto de trabajo, para así garantizar un nivel alto de protección de seguridad y salud. Asimismo, se realizarán exámenes periódicos de acuerdo con los riesgos expuestos en el trabajo.

Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005)

En su Art. 5 hace mención a la función del servicio de salud, con la finalidad de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo laborales que produzcan impactos negativos en la salud, además de plantear medidas de control en la vigilancia de la salud.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, IESS. C.D 513

En el Art. 53, establece las condiciones generales ambientales, que debe tener un puesto de trabajo y los mecanismos de prevención en riesgos laborales que debe establecer toda organización.

Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Acuerdo Ministerial 0082-2017

Es una normativa que garantiza la selección de personal en condiciones de igualdad, en ella se establecen mecanismos de prevención de riesgos psicosociales (Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017) (ver la Tabla 4).

Tabla 4

Artículos de la normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

NORMAS	OBSERVACIONES
Artículo 9	Señala que, si una empresa o institución cuenta con más de 10 trabajadores, debe implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.
Artículo 10	Presenta las sanciones por el incumplimiento del programa de prevención de riesgos sociales, para empresas e instituciones.

Nota. Fuente: Ministerio del Trabajo (2017). *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral* (p.5). Ecuador.

Directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, Acuerdo Ministerial MDT-2020-076.

La normativa regula la aplicación del teletrabajo durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (Covid19), indicando las directrices necesarias para la ejecución tanto en el sector público como privado.

Directrices para la aplicación del teletrabajo en el código de trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181.

Señala las directrices necesarias para la aplicación del teletrabajo conforme a lo establecido en la Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 y el Código del Trabajo (Directrices Para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, 2020) (ver la Tabla 5).

Tabla 5

Artículos de la normativa sobre las directrices para la aplicación de teletrabajo.

NORMAS	OBSERVACIONES
Artículo 3	La autoridad máxima de instituciones o el empleador son los que deben determinar la implementación del teletrabajo, si afectar las condiciones esenciales de la relación laboral.
Artículo 4	El empleador debe contribuir con las herramientas y equipos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, y el trabajador debe cuidarlos.
Artículo 5	Indica que todos los trabajadores al finalizar el horario de trabajo tienen derecho a la desconexión, al menos de doce horas.

Nota. Fuente: Ministerio del Trabajo (2020). *Directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria.* Ecuador

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El tipo de investigación que se desarrolló fue cuantitativo, debido a que los resultados presentados fueron obtenidos por métodos estadísticos para medir las variables. El alcance del estudio fue descriptivo, permitiendo identificar las condiciones de teletrabajo en la cual laboran los docentes de la U.E. Cristo Rey durante la emergencia sanitaria Covid19 y determinar las afectaciones en la salud a consecuencia del estrés.

Debido a la pandemia de Covid19, la evaluación para realizar la aplicación de la encuesta y el cuestionario se la realizó bajo la modalidad online a través de google forms, remitiendo a los correos electrónicos de los docentes un enlace de acceso.

2.2 Definición conceptual y Operacionalización de las variables

Para la investigación se consideraron las siguientes variables (ver la Tabla 6)

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

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

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

Síntomas de estrés.

Sistema Digestivo: acidez ardor en el estómago, pérdida del apetito, deseos de vomitar o vómitos, dolores abdominales, diarreas u orinar frecuentemente.

Sistema Neurológico: dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche, pesadillas, dolor de cabeza, disminución del deseo sexual, mareos

Sistema Cardiovascular: palpitaciones o latidos irregulares del corazón, temblor o sudoración, sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico,

Sistema Osteomuscular: falta de energía o depresión, fatiga o debilidad

Tabla 6

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Condiciones laborales	Son condiciones laborales cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo aspectos ambientales, tecnológicos, organizacionales y estructura del trabajo. (Del Hoyo, 2016)	Se aplicó una encuesta a los docentes en actividades de teletrabajo por Covid-19, conformada por 28 preguntas.	<p>Condiciones laborales para el teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones y recursos para el Teletrabajo, - Tiempo en teletrabajo, Relaciones y Apoyo Social para el teletrabajo, - Interés de la unidad educativa por el docente, - Habilidades del docente para el teletrabajo. <p>Condiciones uso TIC para actividades de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencias uso TIC, Autonomía uso TIC, Apoyo unidad educativa uso TIC. <p>Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afectación psicológica cognitiva - Afectación psicológica emocional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mobiliario para desarrollar las actividades de Teletrabajo. 2. Cuenta con computador, celular, tableta 3. Comparte su equipo con otros miembros de la Familia 4. Convive en casa con personas a su cargo 5. Tiempo en actividades de teletrabajo 6. Para teletrabajar cuántas horas utiliza al día 7. Área del domicilio para realizar actividades de teletrabajo, 8. Horas diarias para otras actividades. 9. Capacidades y habilidades en programas informáticos teletrabajo. 10. Trabajar fines de semana para concluir tareas 11. Han surgido problemas, mal entendidos y/o conflictos 12. Apoyo de la familia para realizar teletrabajo 13. Apoyo de la unidad educativa para el teletrabajo 14. Apoyo de los compañeros para el teletrabajo. 15. Información sobre los recursos tecnológicos para el teletrabajo. 16. Capacitación sobre el manejo de los recursos tecnológicos para el teletrabajo 17. Información y/o capacitación sobre la prevención de accidentes o afectaciones a su salud como consecuencia del teletrabajo. 18. Desempeño laboral en teletrabajo 19. Evaluación del desempeño laboral 20. Sobrecarga de tareas laborales por teletrabajo 21. Conocimiento de afectaciones en la salud por teletrabajo 22. Cansancio físico y/o mental por teletrabajo 23. Silla de trabajo ergonómica 24. La iluminación natural 25. Lugar de trabajo 26. Cuáles son las situaciones que afectan la salud 27. Uso de TIC en teletrabajo 28. Continuar con teletrabajo

Estrés laboral	El estrés laboral surge cuando el individuo está inconforme de su entorno de trabajo presentando síntomas fisiológicos y psicológicos. (Stavroula et al., 2016b)	Para medir las afectaciones en la salud de los docentes a consecuencia del estrés por las actividades de teletrabajo por Covid19 se aplicó el cuestionario Escala sintomática de estrés, (SEPO ARO) conformado por 18 ítems	Las diferentes sintomatologías de la Escala Sintomática de Estrés SEPO ARO, se clasifica en los siguientes sistemas: - Digestivo - Neurológico - Cardiovascular Osteomuscular.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acidez o ardor en el estómago 2. Pérdida del apetito 3. Deseos de vomitar o vómitos 4. Dolores abdominales 5. Diarreas u orinar frecuentemente 6. Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche 7. Pesadillas 8. Dolores de cabeza 9. Disminución del deseo sexual 10. Mareos 11. Palpitaciones o latidos irregulares del corazón 12. Temblor o sudoración en las manos 13. Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico 14. Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico 15. Falta de energía o depresión 16. Fatiga o debilidad 17. Nerviosismo o ansiedad 18. Irritabilidad o enfurecimiento

2.3 Población y muestra

Para el desarrollo de la investigación se consideró al personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Cristo Rey que actualmente se encuentra realizando actividades de teletrabajo durante el periodo lectivo 2020 – 2021. La evaluación se realizó a la totalidad de la población de docentes, razón por la cual no fue necesario extraer una muestra (ver la Tabla 7).

Tabla 7

Población de docentes de la Unidad Educativa "Cristo Rey"

GÉNERO	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Femenino	54	67%
Masculino	26	33%
Total	80	100%

2.4 Técnicas e instrumentos

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

Para evaluar las condiciones en la cual los docentes de la Unidad Educativa Cristo Rey se encuentran realizando el teletrabajo debido Covid19, se elaboró una encuesta abordando con 28 preguntas de selección múltiple los siguientes aspectos (Anexo 2):

Datos Generales: Género, edad

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

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

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

La encuesta se estructuró con un proceso de validación por tres profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional (Anexo 3), es decir, la validación del instrumento de investigación mediante el juicio de expertos, es una metodología cada vez más utilizada en los procesos investigativos, consiste, en solicitar a una serie de personas la demanda

de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto (Cabero y Llorente, 2013).

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

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

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

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

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

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

Para los síntomas de estrés laboral se utilizó el Cuestionario de Escala Sintomática de Estrés (ESE) propuesta por el autor finlandés Seppo Aro en 1980, validada por algunos estudios, como (Cole, Grubb, Sauter, Swanson y Lawless, 1997; D'Anello, Marcano y Guerra, 2003; Ortega, Pio, Cardemil y Sade, 2015). Consta de 18 ítems con diferentes síntomas que ponen de manifiesto alteraciones a nivel psicosomático que se reflejan en personas durante el último período de tiempo cuando están expuestas a situaciones de estrés. Se considera cuatro opciones de respuesta en escala de Likert: raramente o nunca (0), algunas veces (1), Frecuentemente (2), Muy frecuentemente (3) (Abad y Chicaiza, 2016).

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

2.5 Análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó a través del programa Microsoft Office Excel donde se obtuvo porcentajes de las respuestas adquiridas en la encuesta Condiciones de teletrabajo por Covid-19 y el cuestionario Escala sintomática de estrés (ESE).

Los resultados de la encuesta Condiciones de teletrabajo por Covid-19, se presentarán de la siguiente forma:

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

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

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

Los resultados del cuestionario Escala Sintomática de estrés (SEPPA ARO), se presentarán agrupando la sintomatología según:

Sistema Digestivo: acidez ardor en el estómago, pérdida del apetito, deseos de vomitar o vómitos, dolores abdominales, diarreas u orinar frecuentemente.

Sistema Neurológico: dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche, pesadillas, dolor de cabeza, disminución del deseo sexual, mareos

Sistema Cardiovascular: palpitaciones o latidos irregulares del corazón, temblor o sudoración, sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico,

Sistema Osteomuscular: falta de energía o depresión, fatiga o debilidad

Los resultados se representan mediante gráficas y tablas de Excel.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados del análisis realizado a 80 docentes de la Unidad Educativa “Cristo Rey” de la ciudad de Esmeraldas.

3.1. Encuesta Condiciones de Teletrabajo por Covid19

Datos generales: género / edad

El género femenino representa el 67% de los docentes evaluados.

El 53% de los docentes corresponde al grupo etario de 35 a 44 años, seguido del 35% con edades de 45 a 54 años.

3.1.1. Condiciones laborales para el teletrabajo

Condiciones y recursos para el Teletrabajo

En la Figura 2, se observa las condiciones en la cual los docentes realizan las actividades de teletrabajo, el 14% de los docentes cuenta con mobiliario para realizar su trabajo. El 56% comparte sus equipos informáticos con otros miembros de sus familias y el 59% tiene personas bajo su cuidado.

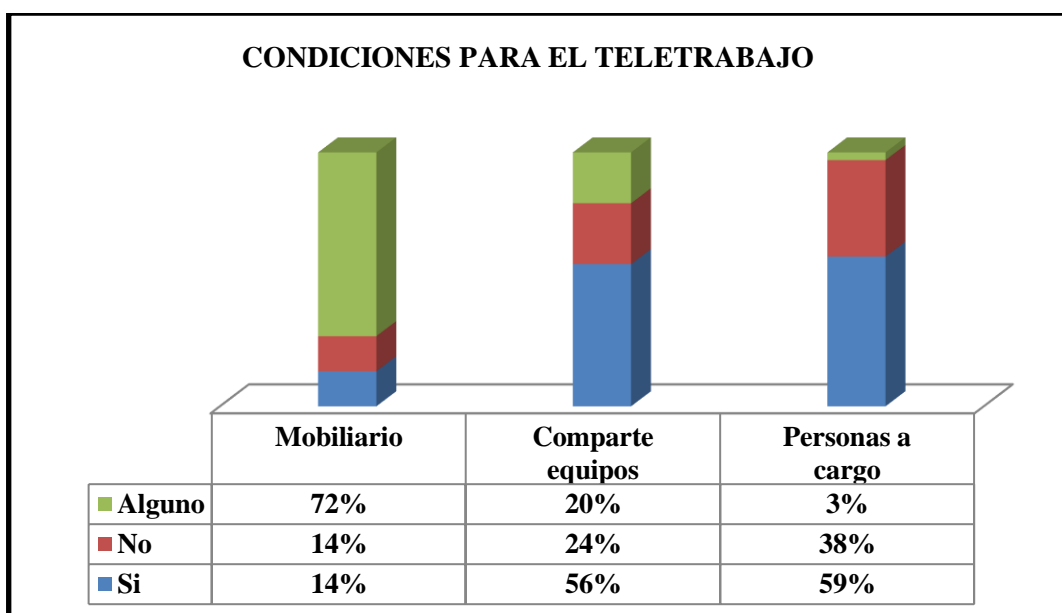


Figura 2: Condiciones laborales de los docentes durante el teletrabajo.

En relación a las condiciones laborales, en la Figura 3, se identifica que el 42% de los docentes utiliza el celular para las clases virtuales y el 36% utiliza el computador portátil.

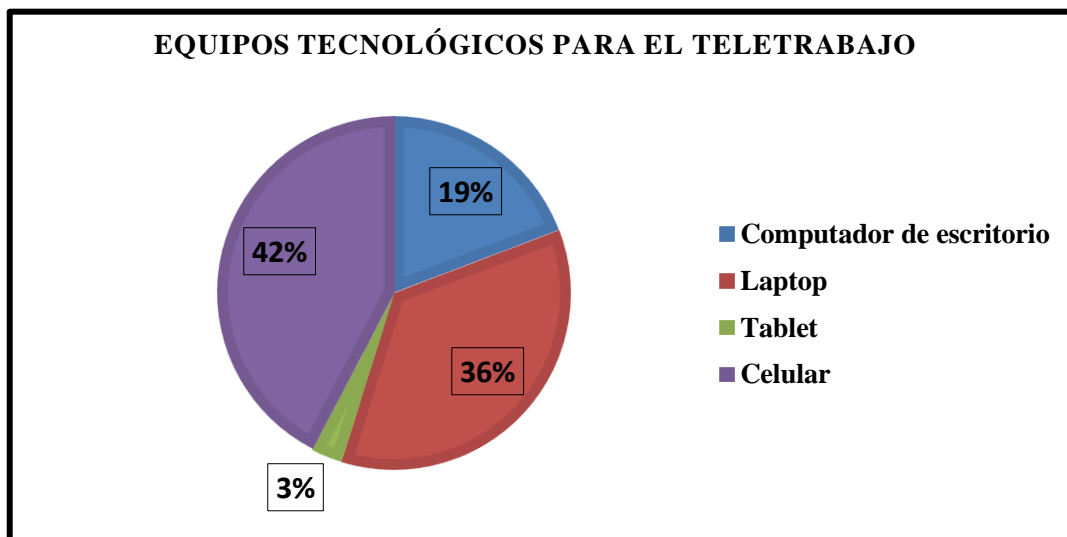


Figura 3: Equipos tecnológicos docentes UE Cristo Rey.

El área destinada en el domicilio de los docentes para el teletrabajo, según Figura 4 corresponde al 39% sala, el 30% dormitorio y 9% comedor.

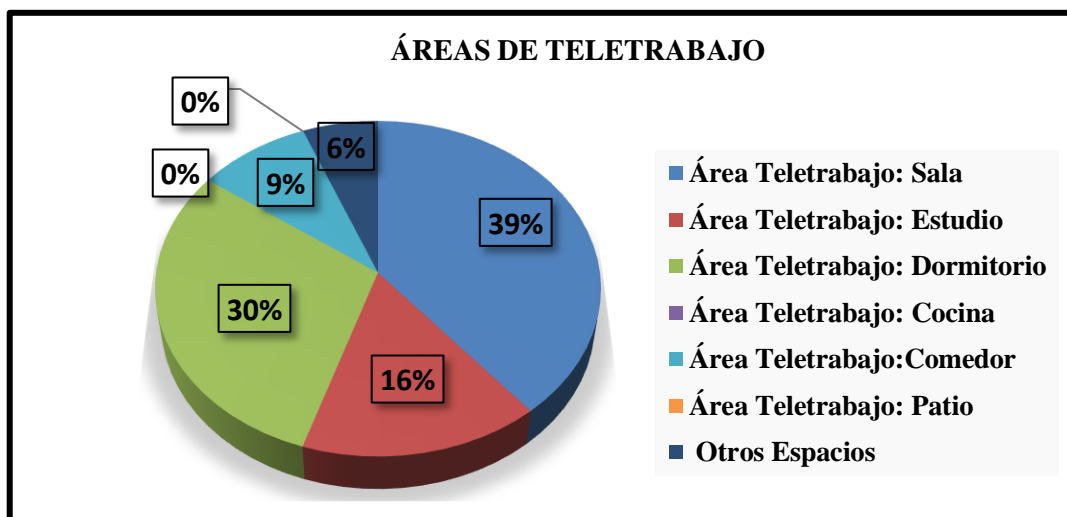


Figura 4: Área de trabajo docentes UE Cristo Rey.

Otras de las condiciones laborales para realizar el teletrabajo corresponden en la Figura 5 a la silla ergonómica, el 77% de los docentes no posee este mobiliario a diferencia del 19% que si cuenta con silla ergonómica para sus actividades.

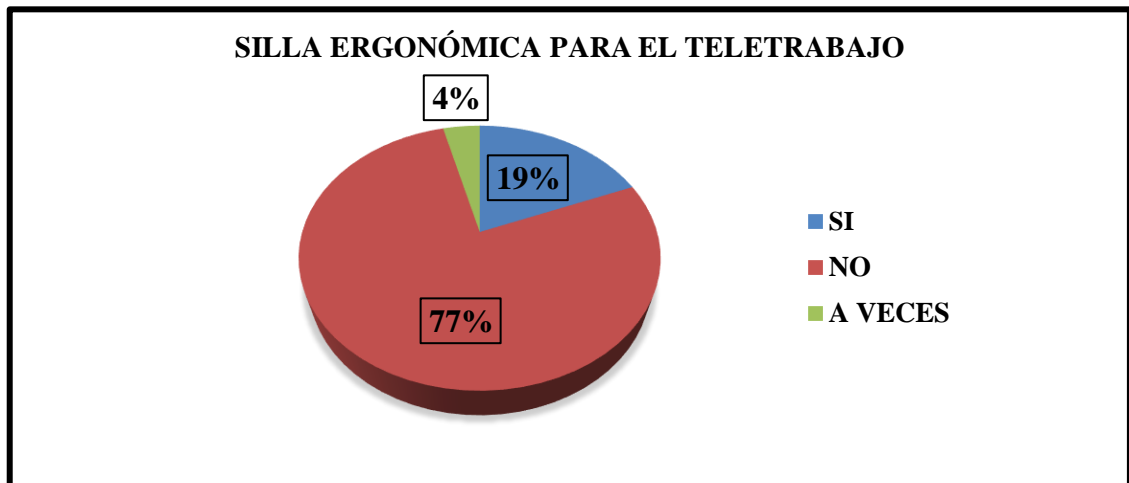


Figura 5: Silla ergonómica para teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Finalmente, en relación con los aspectos del entorno laboral a los que están expuestos los docentes para las actividades de teletrabajo los más representativos corresponden a exposición a ruido (46%) y distracción por vendedores ambulantes (40%). Figura 6.

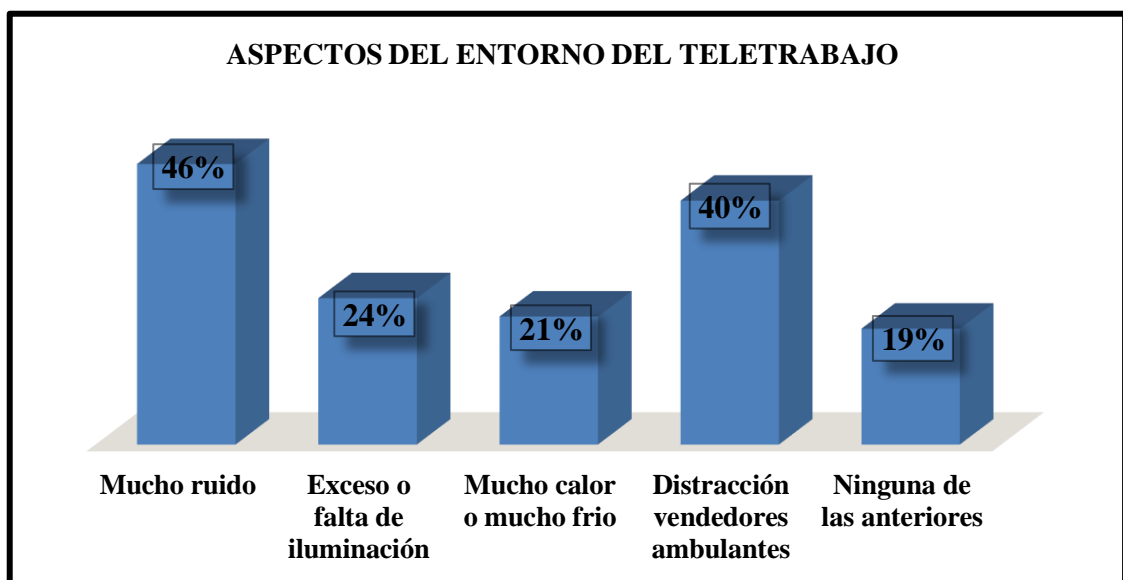


Figura 6: Aspectos del entorno del teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Tiempo en Teletrabajo

En la Figura 7, en relación al tiempo que se encuentran los docentes desempeñando actividades de teletrabajo, el 94% lleva más de siete meses en esta modalidad, mientras que el 6% lleva de cuatro a seis meses en esta modalidad de trabajo.

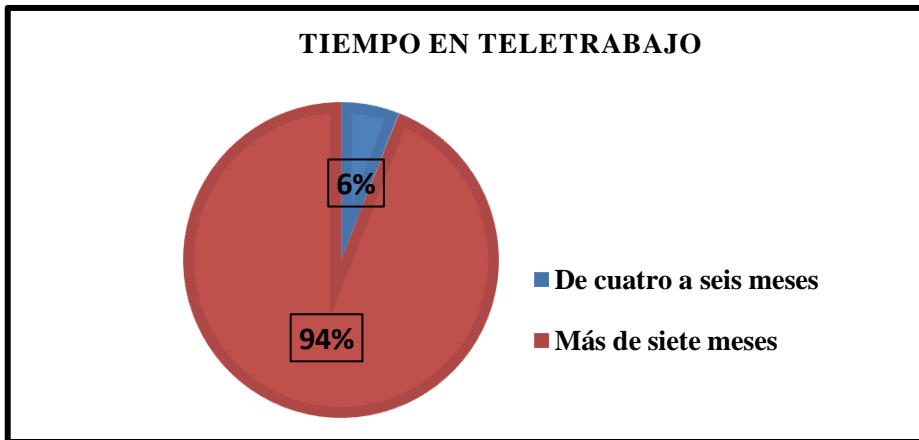


Figura 7: Tiempo en actividades de teletrabajo docentes UE Cristo Rey

En la Figura 8, se evidencia que el 43% de los docentes laboran más de cinco horas al día en actividades de teletrabajo, mientras que el 28% labora cuatro a cinco horas diarias. Para las actividades extracurriculares el 48% de los docentes emplea de tres a cuatro horas diarias.

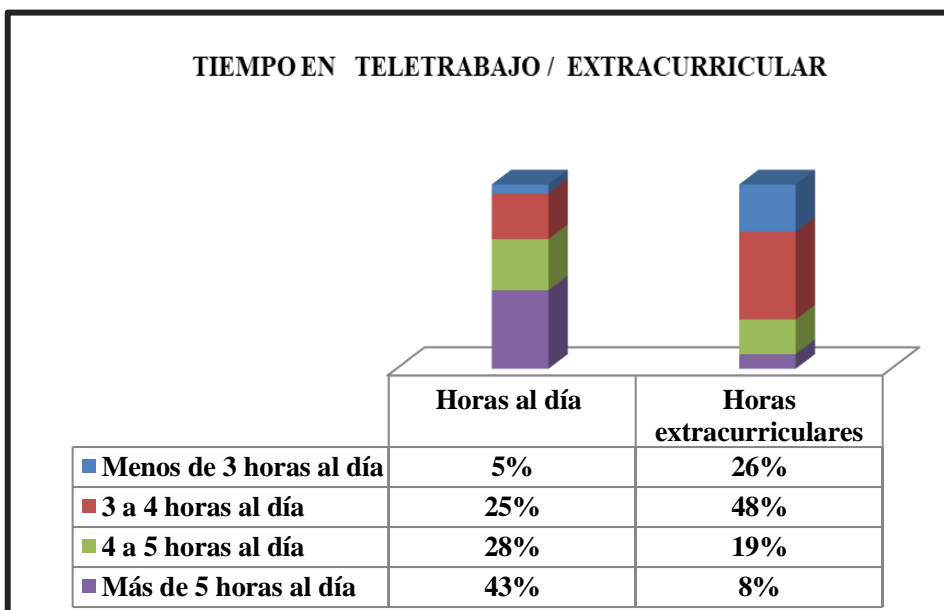


Figura 8: Tiempo en teletrabajo y extracurriculares docentes UE Cristo Rey

En la Figura 9, se evidencia que el 31% de los docentes laboran los fines de semanas para culminar las actividades de teletrabajo, a diferencia del 4% que no realiza actividades en estos días.

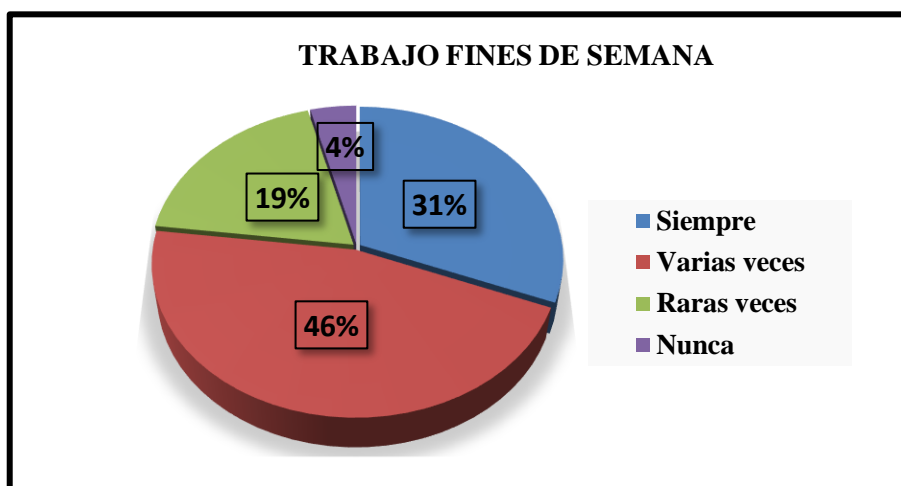


Figura 9: Trabajo en fines de semana docentes UE Cristo Rey.

Relaciones y apoyo social para el teletrabajo

En la figura 10, se observa el apoyo que reciben los docentes para las actividades de teletrabajo, se detallan a continuación, el 55% de los docentes reciben apoyo de su familia, el 40% recibe apoyo algunas veces y el 5% nunca recibe apoyo de su familia. En relación al apoyo técnico para el teletrabajo por parte de la unidad educativa, el 54% de los docentes ha recibido algunas veces este apoyo y el 46% no ha recibido ningún apoyo.

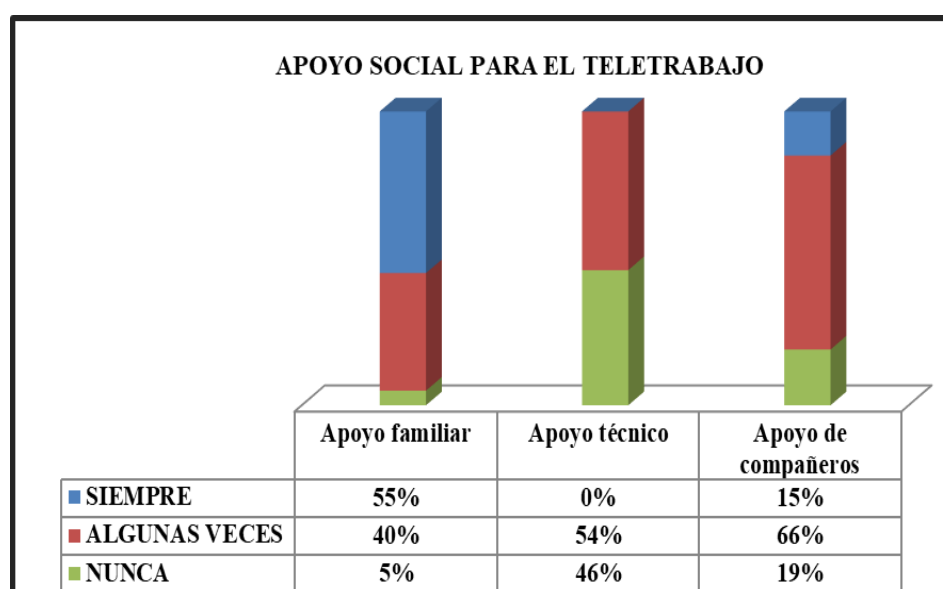


Figura 10: Apoyo para actividades de teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Durante esta nueva modalidad de trabajo, el 55% de los docentes ha presentado conflictos con los compañeros y el 40% con los padres de familia, según Figura 11.

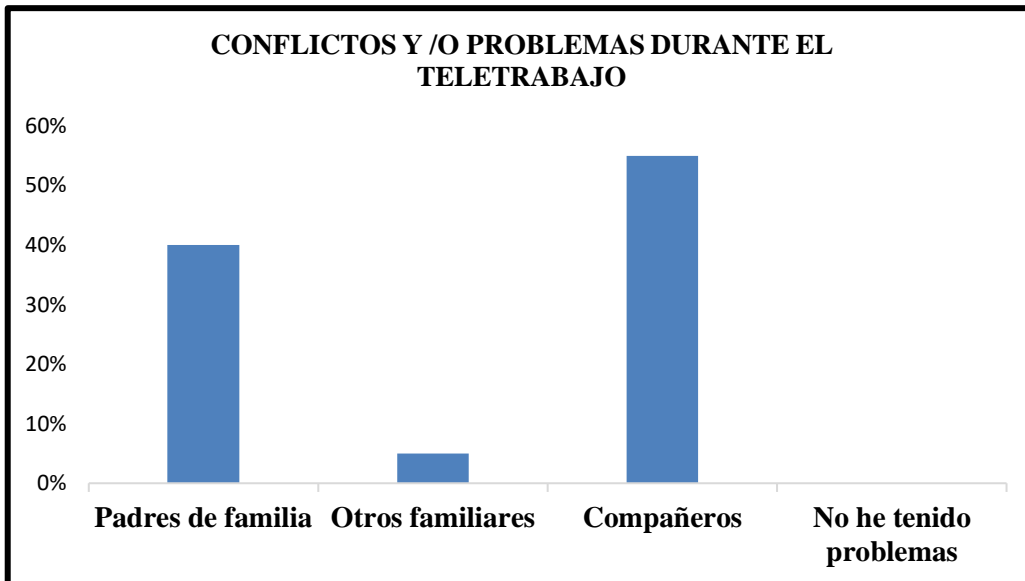


Figura 11: Conflictos en el teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Interés de la unidad educativa por el docente.

En la Figura 12, se observa que el 65% de los docentes han sido informados y capacitados sobre el manejo de recursos tecnológicos, el 35% solo ha recibido esta información. En relación a la prevención de riesgos laborales en actividades de teletrabajo el 64% ha recibido información.

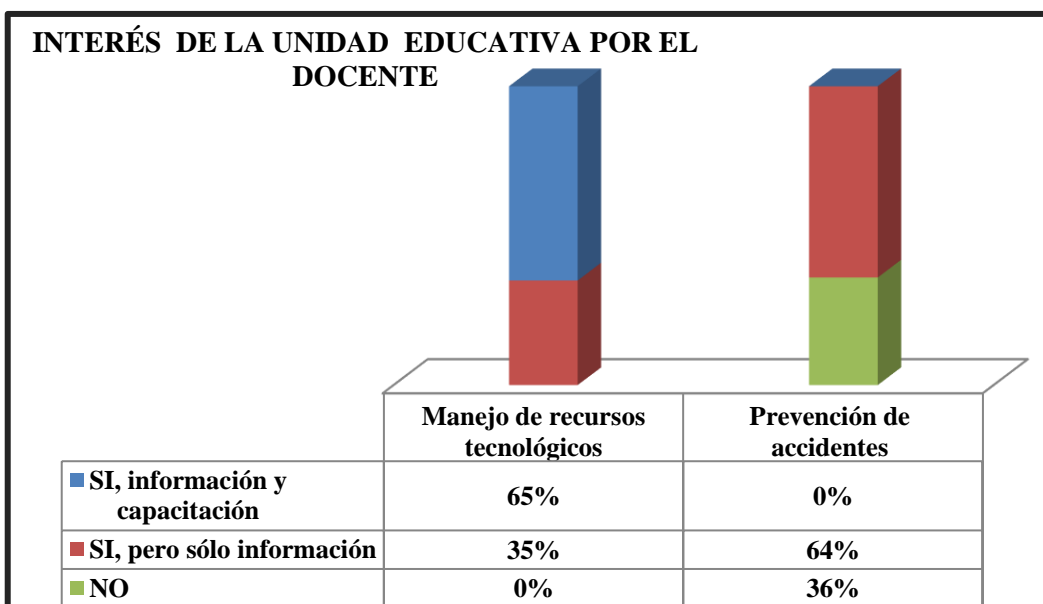


Figura 12: Interés en el teletrabajo docentes UE Cristo Rey

El desempeño de los docentes frente a las actividades de teletrabajo se lo realizó a través de reuniones virtuales (70%) y presentación de informes escritos (19%) según Figura 13.

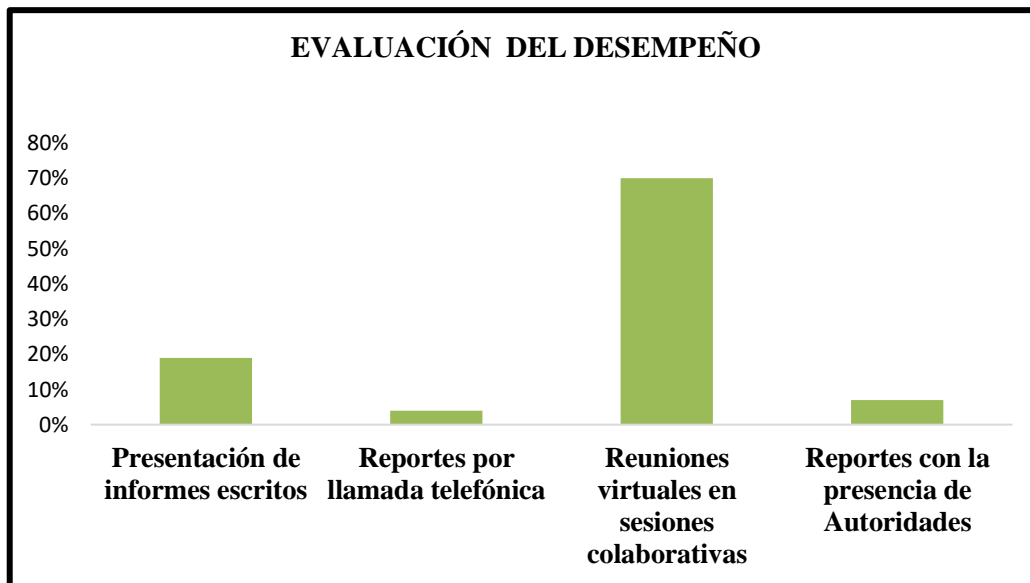


Figura 13: Evaluación del desempeño docentes UE Cristo Rey

Habilidades del docente para el teletrabajo

Del total de docentes evaluados, en la Figura 14, el 44% calificaron como muy buenas sus capacidades y habilidades informáticas para las actividades de teletrabajo y el 53% las calificó como buenas.

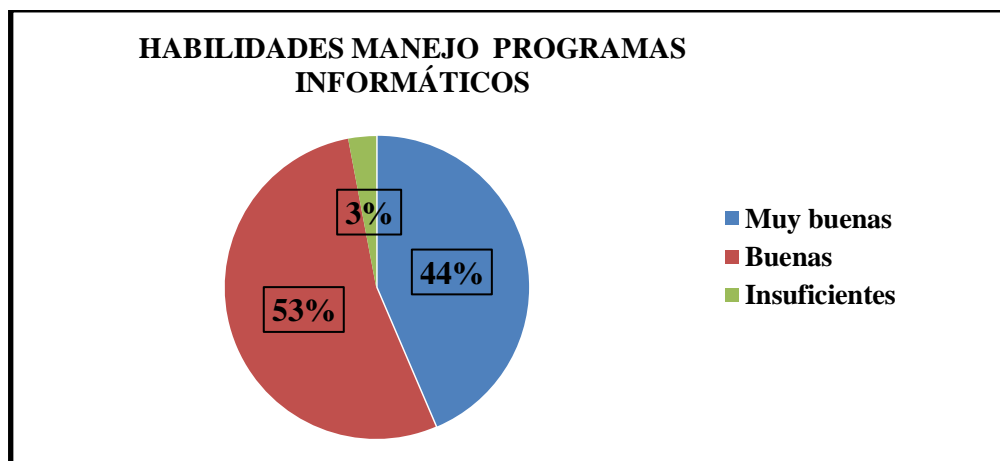


Figura 14: Habilidades manejo programas informáticos.

En la Figura 15, se observa que el 51% de los docentes experimentó sobrecarga de actividades laborales en esta modalidad de trabajo, a diferencia del 15% que no presenta sobrecarga laboral.

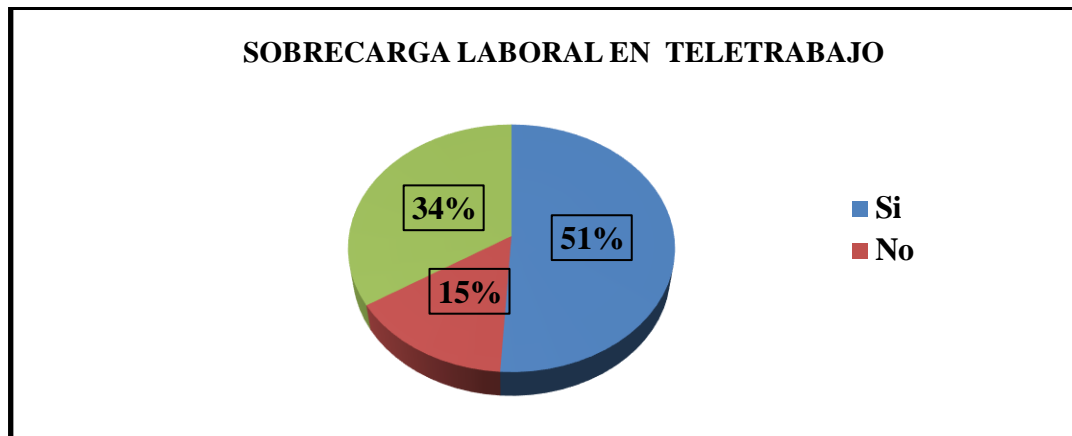


Figura 15: Sobrecarga laboral docentes UE Cristo Rey.

3.1.2. Condiciones uso TIC para actividades de teletrabajo

Exigencias uso TIC para actividades de teletrabajo

En la Figura 16, se observa los resultados con base en las exigencias del uso de TIC que tienen los docentes para las actividades de teletrabajo, siendo los más representativos los porcentajes en las respuestas siempre y frecuentemente para trabajar más rápido, realizar más trabajo del que pueden hacer, generando mayor carga de trabajo por la complejidad de las tecnologías y horarios de trabajo ajustados.

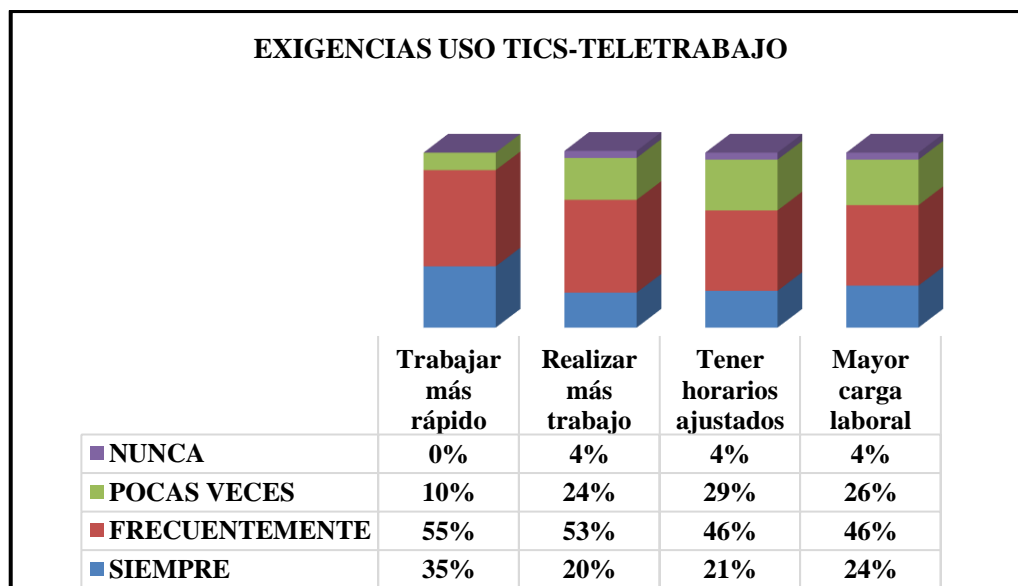


Figura 16: Exigencias uso TICS en teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Autonomía uso TIC para actividades de teletrabajo

En la Figura 17 se observa los resultados del nivel de autonomía que les brinda a los docentes el uso de TIC durante las actividades de teletrabajo, el 36% puede compartir más tiempo con su familia, a diferencia del 38% (pocas veces) y 6% (nunca). El 35% de los docentes deben estar conectados siempre a pesar de estar en vacaciones. El 21% siempre sacrifican los fines de semana para mantenerse al día en las tecnologías. Como efecto de los resultados anteriores, los docentes consideran que su vida personal está siendo invadida siempre (24%) y frecuentemente (34%). Finalmente, al 86% le gusta las cosas que hace en el trabajo y el 41% del docente tienen siempre sensación de orgullo por su trabajo.

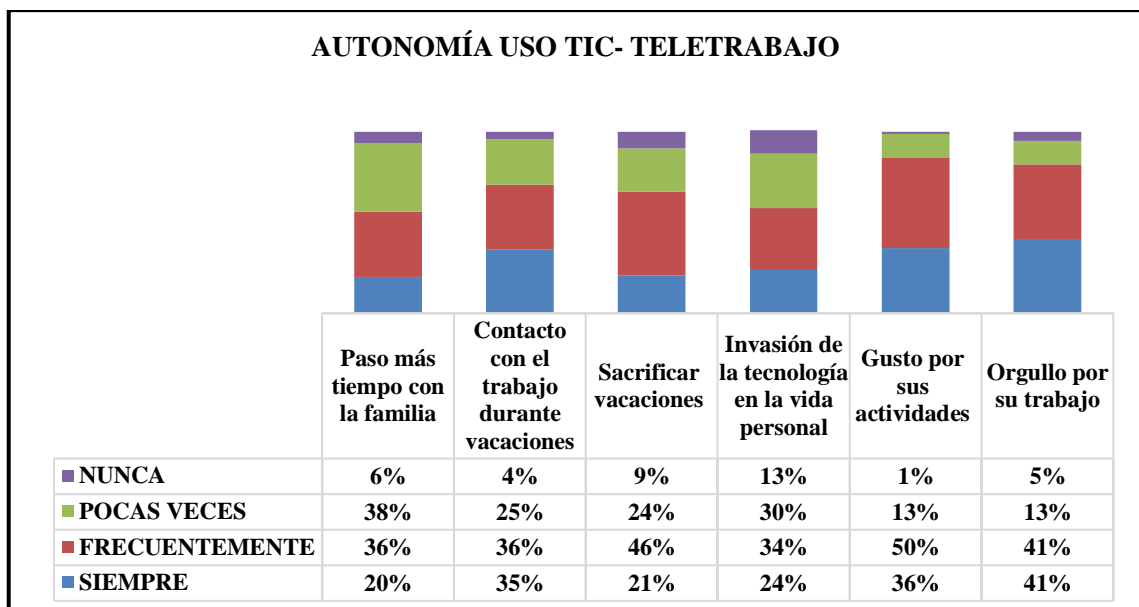


Figura 17: Autonomía uso TIC Teletrabajo docentes UE Cristo Rey.

Apoyo de la unidad educativa en uso TIC para actividades de teletrabajo

Las actividades que realiza la unidad educativa como apoyo a los docentes para el uso de TIC en las actividades de teletrabajo se evidenciaron en la Figura 18, los resultados reflejan que la unidad educativa fomenta el intercambio de conocimientos y trabajo en equipo entre los docentes, proporciona capacitación y consulta a los docentes sobre las nuevas tecnologías.

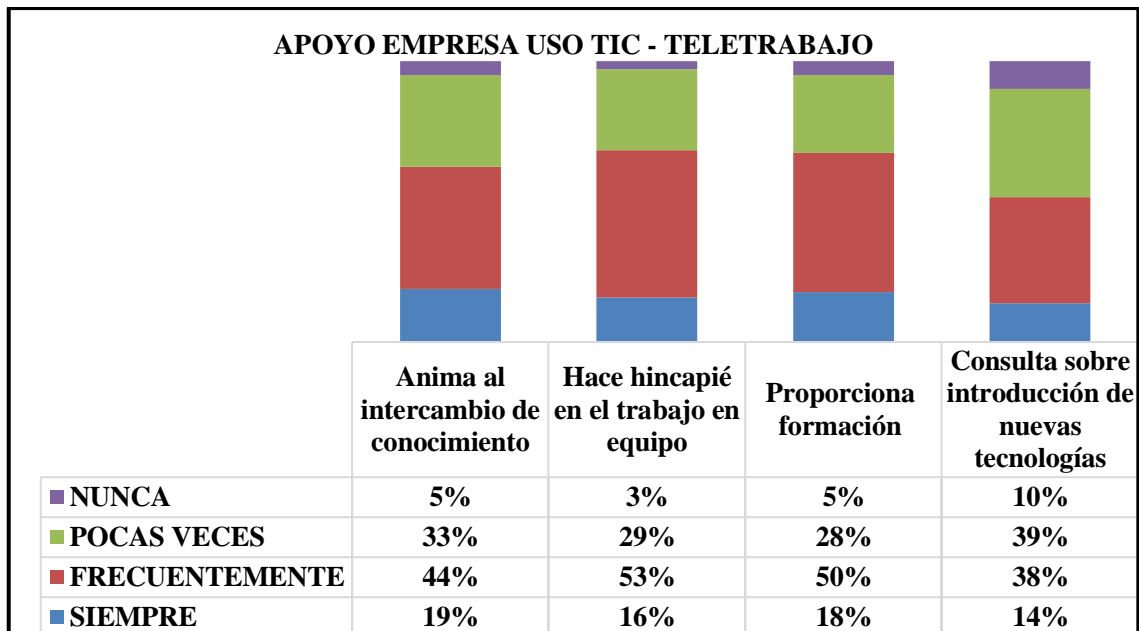


Figura 18: Apoyo empresa uso TIC en teletrabajo.

3.1.3. Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo Covid19

Afectación a la salud

El 58% de los docentes experimentan afectación a su salud por las actividades de teletrabajo que se encuentran desempeñando actualmente según Figura 19, generando cansancio físico y mental en el 69%.

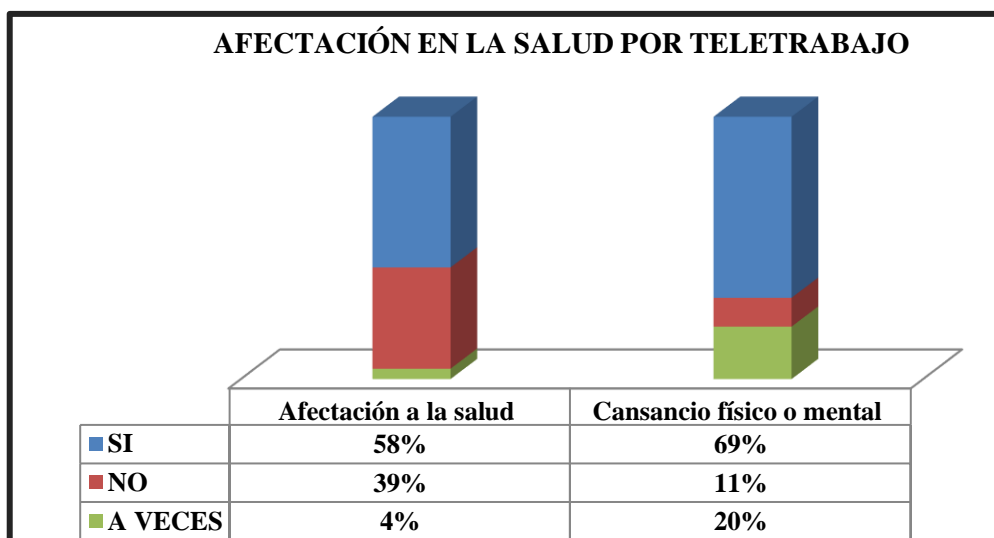


Figura 19: Afectación a la salud en docentes.

Afectación psicológica-cognitiva por actividades de teletrabajo

Las consecuencias psicológicas cognitivas en la salud de los docentes frente a esta nueva modalidad de trabajo, Figura 20 se evidencia, el 43% no ha sido capaz de disfrutar sus actividades diarias, el 14% presenta dificultades para concentrarse, el 26% ha tenido sentimientos de no estar realizando un papel útil en su vida, afectando la capacidad para tomar decisiones al 13% y el 15% no ha sido capaz de resolver sus problemas.

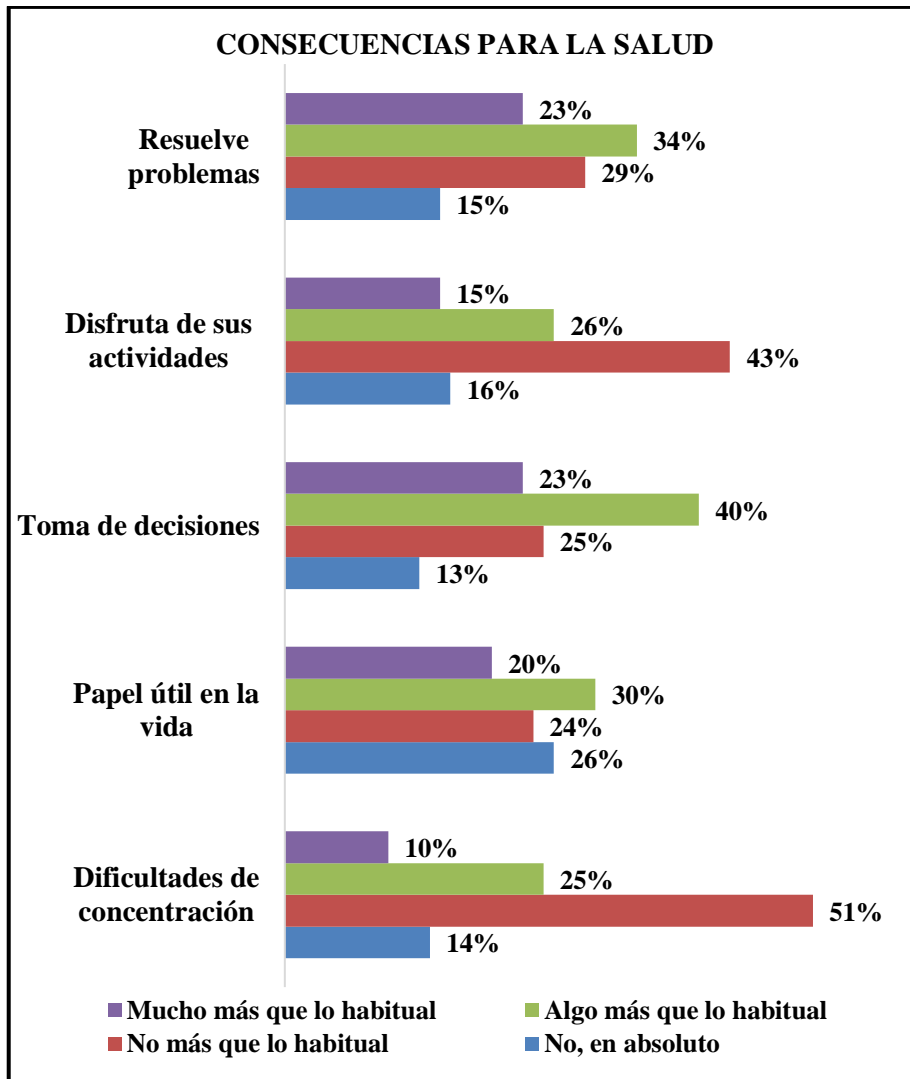


Figura 20: Afectación psicológica cognitiva del teletrabajo.

Afectación psicológica-emocional por actividades de teletrabajo

Entre las afectaciones psicológicas emocionales frente a esta nueva modalidad de trabajo, se observa en la Figura 21, que el 41% de los docentes están agobiados y tensionados, provocando pérdida del sueño a causa de las preocupaciones en el 14% (mucho más que

lo habitual) y en el 34% (algo más que lo habitual); el 6% siente que no puede superar las dificultades, generando en el 8% sentimiento de tristeza y depresión, finalmente el 11% de los trabajadores han perdido la confianza en sí mismo.

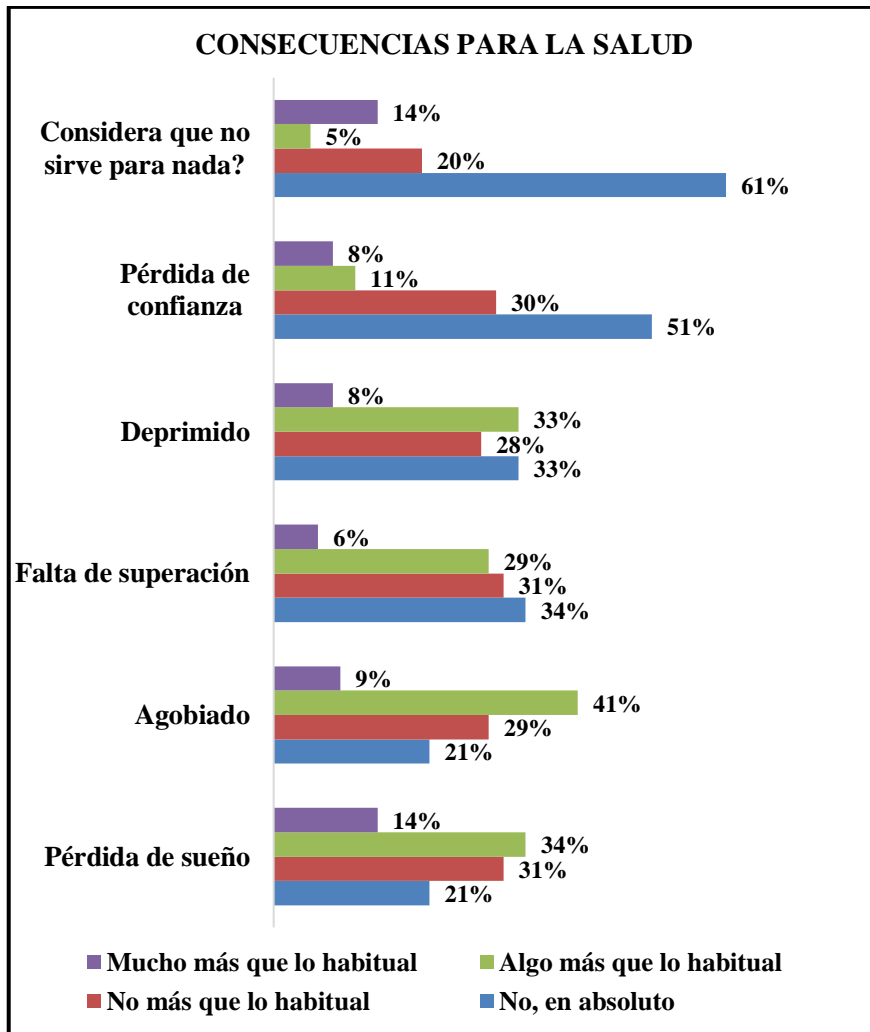


Figura 21: Consecuencias del teletrabajo para la salud de los docentes.

3.2. Escala Sintomática de estrés SEPPO ARO

Datos generales: género

El 71 % de los docentes que han experimentado síntomas de estrés corresponden al género femenino.

Síntomas de estrés en los docentes por actividades de Teletrabajo

Se observa en la Figura 22, que el 64% de los docentes evaluados experimentaron síntomas de estrés.

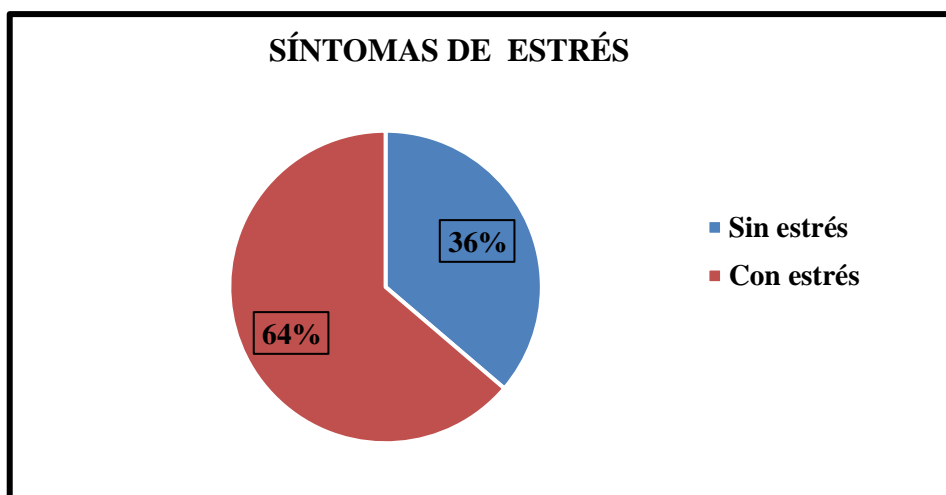


Figura 22: Presencia de estrés en docentes UE Cristo Rey

Síntomas de estrés por actividades de teletrabajo

En la tabla 8, se evidencia los síntomas más frecuentes que experimentaron los docentes a consecuencia del estrés, los más representativos corresponden a dolores de cabeza (41%), fatiga o debilidad (40%) dificultad para dormir (36%), fatiga (40%) y temblor o sudoración en las manos (40%); mientras que los menos frecuentes fueron: nerviosismo (6%) y mareos (3%).

Tabla 8*Trabajadores que presentan estrés laboral.*

SÍNTOMAS DE ESTRÉS			
DOCENTES UNIDAD EDUCATIVA CRISTO REY			
	SÍNTOMAS	TOTAL	PORCENTAJE
Sistema Digestivo	Diarreas u orinar frecuentemente	8	10%
	Dolores abdominales	29	36%
	Acidez o ardor de estómago	29	36%
Sistema Neurológico	Dificultad para dormir	29	36%
	Irritabilidad o enfurecimiento	9	11%
	Mareos	2	3%
	Nerviosismo o Ansiedad	5	6%
	Dolores de cabeza	33	41%
Sistema Osteomuscular	Falta de energía	28	35%
	Fatiga o debilidad	37	40%
Sistema Cardiovascular	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón	10	13%
	Temblor o sudoración en las manos	32	40%
	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico	10	13%
	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico	11	14%

Síntomas según sistema osteomuscular, cardiovascular, neurológico y digestivo,

Se identifica en el Figura 23, los síntomas de estrés según el sistema del cuerpo humano con mayor afectación, el 97 % de los docentes presentan síntomas de estrés asociado al sistema neurológico, el 82 % al sistema osteomuscular y digestivo y el 80% en el sistema cardiovascular.

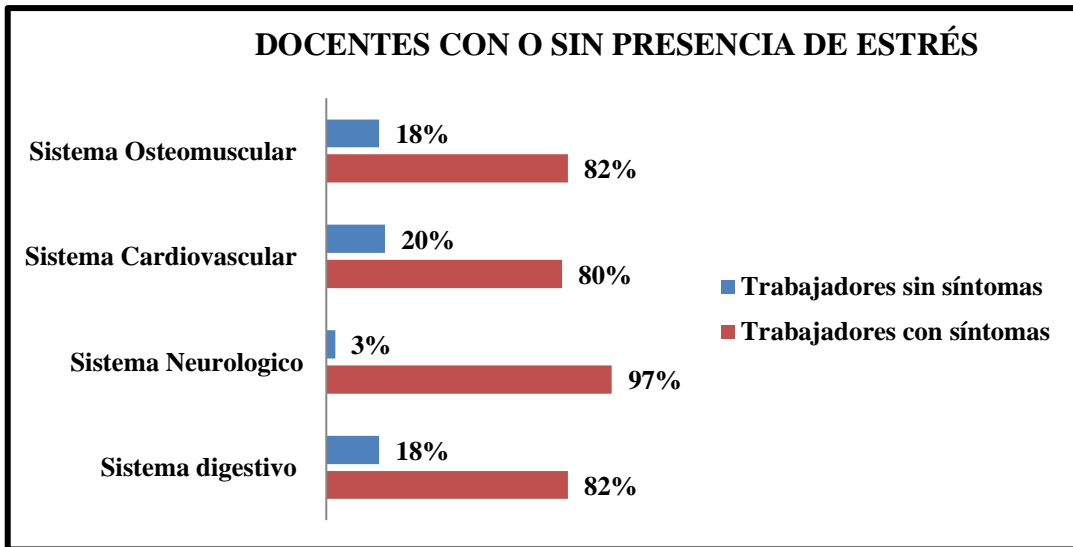


Figura 23: Docentes con o sin presencia de estrés

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

La pandemia por Covid19 trajo consigo varios cambios en la rutina de vida de las personas, el teletrabajo fue una modalidad obligada que se implementó para cumplir con las actividades cotidianas que normalmente se realizaban de manera presencial, todo esto con el fin de evitar la propagación del virus y aumentar el número de personas contagiadas (OIT, 2020a). Por las razones mencionadas, dentro de este contexto en el Ecuador, se encuentran involucrados 83.254 docentes de la región costa, los cuales emplean herramientas tecnológicas para impartir clases desde sus hogares (Naranjo, 2020), sin embargo, las condiciones laborales de esta modalidad podrían dar paso a problemas de salud, como por ejemplo la aparición de estrés laboral (Bravo et al., 2020).

Los resultados obtenidos de la evaluación del cuestionario escala sintomática de estrés SEPPO ARO aplicado en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Cristo Rey, se evidenció que el 64% presenta síntomas de estrés durante el teletrabajo que realizan debido a la crisis sanitaria del Covid19, el 69% presenta cansancio físico o mental a consecuencia de esta nueva modalidad de trabajo. Estos resultados concuerdan con un estudio del 2020 realizado en docentes latinoamericanos antes y durante la pandemia, los resultados del año 2020 mostraron que el 74% de ellos presentaron niveles de estrés altos, debido a la falta de adaptación para el uso de herramientas tecnológicas (61%), carga laboral durante las clases en el hogar (57%), y la incertidumbre de contagiarse con el virus (74%) (Robinet y Pérez, 2020). Así también, una investigación realizada a docentes de la ciudad de Cuenca, evidenció que el porcentaje de afectados por estrés laboral aumentó con la presencia de la pandemia por Covid-19, teniendo como referencia que antes de su aparición se tenía un porcentaje de afectados del 20%, mientras que durante la pandemia se ha registrado al 81% de docentes con sintomatología de estrés laboral (Naranjo, 2020). Cabe señalar que los estudios mencionados no se utilizó los mismos instrumentos metodológicos, siendo la presente investigación la primera en utilizar este cuestionario en docentes durante la pandemia.

En el presente estudio se evidenció que los síntomas de estrés que presentan los docentes se asocia el 97% con el sistema neurológico, el 82% con el sistema osteomuscular y digestivo y el 80% con el sistema cardiovascular; estos resultados concuerdan con el

estudio de Barrera (2013), el cual menciona que las principales consecuencias del estrés laboral son las afecciones psicológicas siendo los problemas más frecuentes la depresión y el agotamiento, viéndose afectado principalmente el sistema neurológico.

De acuerdo a estudios previos sobre sintomatología relacionada al estrés laboral, las causas principales son las condiciones laborales, el aislamiento y el temor por el Covid19 (Naranjo, 2020; Robinet y Pérez, 2020). Los síntomas a nivel osteomuscular como la falta de energía o depresión presente en el 35% de los docentes evaluados, y fatiga o debilidad en el 40%, pueden tener relación con las condiciones laborales en la cual los docentes realizan las actividades de teletrabajo por el Covid19, el estudio evidencia que el 72% de los docentes tienen en su domicilio alguno de los equipos y mobiliarios para realizar teletrabajo, así también el 77% no cuenta con una silla ergonómica para desarrollar el teletrabajo sin causar fatiga o dolor en su cuerpo. En las encuestas realizadas a trabajadores sobre las dolencias asociadas al no tener mobiliarios ergonómicos para realizar actividades de teletrabajo, evidenciaron que el 49,6% presentaba posturas penosas en la ejecución de las actividades generando dolores de espalda, afectaciones psicológicas como irritabilidad, fatiga, falta de energía, falta de concentración; todas estas sintomatologías afectaba el rendimiento en el trabajo (Sataloff et al., 2015). Es por ello que las guías prácticas de teletrabajo, señalan que es muy importante contar con mobiliarios ergonómicos para desempeñar las actividades de forma estable, segura y cómoda para la postura (OIT, 2020a).

Por su parte a nivel neurológico, los síntomas como dolores de cabeza (41%), irritabilidad o enfurecimiento (11%), nerviosismo o ansiedad (6%), dificultades para quedarse dormido o despertarse (36%); estos síntomas pueden atribuirse a que los docentes comparten sus equipos con miembros de su familia (56%) y no disponen de ellos con frecuencia, otros factores son el tener personas a su cargo, como niños o adultos mayores (59%) y el ruido existente en el área de trabajo (46%), así también un porcentaje reducido tiene computadora para realizar las clases virtuales (36%), esto se presenta como limitaciones para realizar sus actividades durante el teletrabajo. Lo anterior se compara con el estudio de Duarte et al. (2020), quienes evaluaron el bienestar de docentes en tiempos de Covid19 y señalan que el 79% padecía de dolores de cabeza e irritabilidad, debido a la falta de condiciones, instrumentos y medios necesarios para dictar las clases virtuales, adicional existía la presión por cumplir su rol en el hogar, como ser padres de familia y apoyar a sus hijos, corroborando los resultados del presente estudio. Según

Torres (2020), este tipo de síntomas afecta más al género femenino debido a su rol de madre y trabajadora, en su estudio el 72% de docentes eran mujeres, de las cuales el 89% presentaban cargas familiares como hijos y adultos mayores a su cargo, sin dejar de lado que el 61% de ellas afirmó que sus tiempos libres los dedicaba a actividades domésticas; el presente estudio coincide porque el 71% de los encuestados que presentan síntomas de estrés fueron del género femenino.

A nivel cardiovascular y digestivo, los docentes evaluados, no presentan datos representativos ante síntomas como falta de aire, sudoración excesiva, palpitaciones, diarrea, etc. Estudios demuestran que este tipo de síntomas aparecen cuando el estrés es grave, la carga laboral es extrema o las personas, además de estrés, padecen de otras enfermedades preexistentes (Bravo et al., 2020).

Respecto al tiempo de trabajo, el aislamiento ha provocado períodos más largos en el ámbito laboral, esto lo evidencian las encuestas donde el 51% experimenta una sobrecarga de tareas laborales bajo esta modalidad de teletrabajo, así mismo el 43% de docentes teletrabajaban más de cinco horas al día y el 48% utiliza de tres a cuatro horas al día para realizar actividades extracurriculares, sin dejar de lado que el 46% debe completar las actividades pendientes los fines de semana. La situación se ha replicado en otras unidades educativas de la ciudad de Esmeraldas, donde más del 50% de docentes trabajan los fines de semana, feriados y vacaciones para cumplir con las mallas curriculares, esto interfiere en la relación con sus familiares generando conflictos y estrés (Yépez, 2020), lo que se corroboró en el presente estudio, al consultarles la afectación en la tiempo para compartir con su familia y descansar o realizar actividades de ocio y el estar conectado a los canales de comunicación virtual, por lo que es necesario tener en cuenta y determinar tiempos de descanso durante el teletrabajo.

Además, el confinamiento ha puesto a prueba las habilidades que los docentes tienen al utilizar los programas informáticos para el manejo de las plataformas de educación y poder impartir las clases virtuales, en este caso el 3% de los docentes evaluados califican sus habilidades para el manejo de TIC como insuficientes. En relación al apoyo que brinda la unidad educativa para que los docentes puedan realizar las actividades de teletrabajo, el 44% ha recibido este apoyo a través de cursos e información. Esta situación fue positiva comparada con otras instituciones que adoptaron el teletrabajo durante la pandemia, donde los docentes estaban preocupados al observar el colapso frecuente de las

plataformas digitales, sin dejar de lado que el cambio a las clases virtuales fue brusco y no estaba previsto la utilización de algunas herramientas (Picón et al., 2020).

Por último, según las preguntas sobre afectación psicológica – cognitiva por actividades de teletrabajo se demostró que el 43% no disfruta de sus actividades diarias, el 51% no ha podido concentrarse adecuadamente en lo que hace, el 33% se ha sentido deprimido, el 41% se ha sentido constantemente agobiado y en tensión y el 34% ha perdido el sueño. Estos síntomas son frecuentes en la mayoría de casos, por ejemplo, en el estudio de Torres (2020) realizado en una Unidad Educativa de Tabacundo, el 78% de los docentes sufrieron alteraciones de sueño a causa de la emergencia sanitaria y la carga laboral, a más de verse perjudicados en sus ingresos económicos, siendo objeto de fatiga y ansiedad. Otra investigación realizada en una universidad de Colombia, presenta que el 88% de los docentes tenía depresión por la fatiga mental de observar noticias a diario (Duarte et al., 2020).

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.

Luego de la aplicación de la Encuesta Condiciones de teletrabajo por Covid19 y el Cuestionario Escala Sintomática de estrés (SEPPO ARO) en los docentes de la Unidad educativa “Cristo Rey”, durante el año lectivo 2020 – 2021 de la ciudad de Esmeraldas, se establecen las siguientes conclusiones:

- a) Las condiciones laborales en la cual los docentes realizan actividades de teletrabajo se clasificaron en:
 - **Condiciones laborales;** el 14% cuenta con mobiliario para el teletrabajo, el 42% utiliza el celular para impartir sus clases. El 39% utiliza la sala como lugar de trabajo, el 77% no cuenta con silla ergonómica. El 31% concluye las tareas pendientes los fines de semanas. El 55% de los docentes reciben apoyo de la familia para realizar las actividades de teletrabajo. El 65% de los docentes ha recibido por parte de la unidad educativa información y capacitación para el manejo de recursos tecnológicos. El 93% de los docentes cuenta con capacidades y habilidades informáticas para las actividades de teletrabajo.
 - **Uso TIC para actividades de teletrabajo;** el 36% de los docentes compartió más tiempo con su familia, el 35% estuvo conectado a pesar de estar en vacaciones. Para el 35% de los docentes se les complica el manejo de TIC, por tal motivo actualizan sus conocimientos, a diferencia del 36% que no lo hace.
 - **Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo;** el 58% de los docentes experimentó afectación en su salud por las actividades de teletrabajo. En relación a las afectaciones psicológicas cognitivas, el 16% no ha sido capaz de disfrutar sus actividades diarias, el 14% presenta dificultad para concentrarse, el 26% ha tenido sentimientos de no estar realizando un papel útil en su vida. Entre las afectaciones psicológicas emocionales, el 41% de los docentes se sienten agobiados y tensionados, provocando en el 14% pérdida del sueño a causa de las preocupaciones.

- b) Se identificó en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey”, que realizan teletrabajo por el Covid19 los siguientes síntomas de estrés: el 97% de los docentes, experimentaron dificultad para dormir y dolores de cabeza asociados al

sistema neurológico, el 82% presentó fatiga o debilidad y falta de energía asociados al sistema osteomuscular de igual forma el 82% de los docentes presentó acidez o ardor de estómago y dolores abdominales asociados al sistema digestivo, finalmente presentaron temblores o sudoraciones en las manos asociadas al sistema cardiovascular el 80% de los docentes.

5.2. RECOMENDACIONES

Para mejorar las condiciones de teletrabajo y reducir los síntomas de estrés identificados en los docentes durante el año lectivo 2020 - 2021 de la Unidad Educativa “Cristo Rey” de la ciudad de Esmeraldas, se establecen las siguientes recomendaciones:

- a) La Unidad Educativa “Cristo Rey” debe difundir entre los docentes, las guías de la OIT, que determinan las pausas a seguir para realizar teletrabajo, como destinar un espacio específico para desarrollar las actividades, que posea mobiliarios ergonómicos y cómodos, coordinar horarios de trabajo y de descanso, organizar el trabajo y plantear metas diarias. Además, se recomienda que la institución educativa brinde capacitaciones relacionadas al manejo del estrés, provisionar a los docentes con las herramientas necesarias para la ejecución de tareas y que dé acompañamiento para evaluar la situación de cada docente, con la finalidad de llegar a la mejora continua.
- b) La Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” debe implementar un programa de prevención y acompañamiento dirigido a los docentes, que reduzca los síntomas de estrés, en especial aquellos que tienen relación con el sistema neurológico. Es por ello que se recomienda organizar adecuadamente las actividades a desarrollarse por los docentes para reducir las cargas laborales durante el teletrabajo, así también dentro de los programas la institución debe proponer actividades de esparcimiento y ocio, donde el docente puedan relajarse y cambiar la monotonía de las clases virtuales.
- c) Si se continúa en la modalidad de teletrabajo, se recomienda a la unidad educativa realizar una investigación de las condiciones de teletrabajo y síntomas de estrés después de haber implementado medidas preventivas y correctivas, con la finalidad de determinar si han sido eficaces o se deben replantear.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accinelli, R., Zhang, C. M., Ju, J., Yachachin, J., Cáceres, J., Tafur, K., Flores, R., y Paiva, A. (2020). COVID-19: La pandemia por el nuevo virus SARS-CoV-2. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 302–311. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5411>
- Amick, B., y Kasl, S. (2008). Work stress. *Epidemiology of Work Related Diseases: Second Edition*, 283–308. <https://doi.org/10.1002/9780470695005.ch14>
- Asamblea Nacional (2012). Código del Trabajo , Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167, I Boletín de la Oficina General del Trabajo 159. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asamblea Nacional (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf
- Barrera, L. (2013). “Principales causas de estrés laboral”. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>
- Benavides, F., Gimeo, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Revista Universitat Pompeu Fabra*, 16(3), 222-229. https://www.researchgate.net/publication/26377534_Descripcion_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_en_cuatro_empresas
- Bravo, N., Mansilla, J., y Véliz, A. (2020). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. *Revista de la Universidad Católica de Temuco*, 18(5) 998–1008. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732/3304>
- Cabero, J., y Llorente, M. (Julio-Diciembre de 2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, Volumen 7, N° 2 , 12. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>

- Carneiro, M., y Pareja, M. (2015). *El estrés*. Gobierno de Navarra (pp. 65–72). <https://doi.org/10.4272/978-84-9745-244-1.ch8>
- Cole, L., Grubb, P., Sauter, S., Swanson, N., y Lawless, P. (1997). No Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(6), 450–457. <https://www.jstor.org/stable/40966679?seq=1>
- Collantes, M., y Marcos, J. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid, España: *Walters Kluewer*. <https://www.casadellibro.com/ebook-la-salud-mental-de-los-trabajadores-ebook/9788490201442/2069277>
- CROEM. (2017). *Prevención de riesgos ergonómicos*. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/herramientas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-pymes/riesgos-ergonomicos>
- D’Anello, S., Marcano, E., y Guerra, J. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los ANDES. MÉRIDA. VENEZUELA. *China Journal*, 9, 4–9. <http://revistas.saber.ula.ve/index.php/medula/article/view/5667>
- Daza, F. (2015). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. In *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf
- Del Hoyo, M. (2016). *Estrés Laboral*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, F., y Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Revista Medicina y Laboratorio*, 24(3), 183–205. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- Duarte, V., Mosquera, Y., y Sánchez, S. (2020). *Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de coronavirus* (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Cali, Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18133>
- Duval, F., González, F., y Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de*

- neuro-psiquiatría*, 48(4), 307-318.
<https://www.redalyc.org/pdf/3315/331527722006.pdf>
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Editorial Club Universitario.
https://www.academia.edu/29730118/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial_o_derivado_de_la_organizaci%C3%B3n_del_trabajo
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú Med Exp Salud Pública*. 29(2) 237-241
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Herrera, S., Abad, C., y Chicaiza, C. (2016). *Detección del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la consulta externa de un centro hospitalario de la ciudad de Cuenca en el año 2016 (tesis de pregrado)*. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5585>
- Houtman, I., Jettinghoff, K., y Cedillo, L. (2015). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Francia: World Health Organization.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=2B432E7D1AEC4480B6C2526151B8F3FB?sequence=1
- Humblet, M., Torriente, A. L., Pulido, R., Caron, T., y Politakis, G. (2002). *Las normas internacionales del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>
- ISTAS. (2008). La prevención del riesgo químico en el lugar de trabajo. Guía para la intervención. In *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*.
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias/Guias_Ev_Riesgos/Manual_Eval_Riesgos_Pyme/evaluacionriesgospyme.pdf
- Lara, J. y Orbe, E. (2011). *Detección de riesgo ergonómico a través de su identificación y medición para realizar un plan de prevención en el área de producción de la Empresa Manufacturas Americanas (tesis de pregrado)*. Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1660>

- Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Revista Matronas Profesión*, 5, n° 17, 7. Obtenido de http://www.rincondepaco.com.mx/rincon/Inicio/Seminario/Documentos/Art_me t/Diseno_validacion_cuestionarios.pdf
- Martínez, S. (2015). *Identificación y evaluación de riesgos mecánicos y ergonómicos en el personal de la empresa distribuidora Víctor Moscoso e hijos de la ciudad de Cuenca* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Unidad de Posgrados. Cuenca, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10233/1/UPS-CT005383.pdf>
- Méndez, J. (2015). Estrés laboral o síndrome de “burnout.” *Revista Acta Pediátrica de México*, 25(5), 299–302. <https://biblat.unam.mx/es/revista/acta-pediatrica-de-mexico/articulo/estres-laboral-o-sindrome-de-burnout>
- MINEDUC (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. 2020-00020-A*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/MINEDUC-MINEDUC-2020-00020-A.pdf>
- Ministerio de sanidad. (2020). Información científica - técnica: Enfermedad por coronavirus, COVID-19. Recuperado de <https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>
- Ministerio de trabajo (2020). Directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, Pub. L. No. MDT-2020-076, 5 (2020). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Acuerdo Ministerial 82. Registro Oficial 16, 1–6. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVAERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Moreno, B., y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- MSP. (2014). *La Salud en la nueva Constitución 2008*. https://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_docman&view=download&cate

gory_slug=comunicacion-social&alias=80-libro-la-salud-en-la-nueva-
constitucion&Itemid=599

- Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19* (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- OIT. (2008). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo* (Vol. 1). Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf
- OIT. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica* (Primera ed). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (2020b). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19* (Primera ed). Recuperado de https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_745694/lang--es/index.htm
- Ojeda, H. y de Cosio, F. (2020). *COVID-19 y salud mental: mensajes clave*, (1). Ops-Oms, Recuperado de https://www.paho.org/venezuela/index.php?option=com_docman&view=download&slug=covid19-y-salud-mental-mensajes-clave&Itemid=466
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Turín, Italia: Gestión de las Personas y Tecnología*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008 - 2017*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Ortega F, G., Pio R, G., Cardemil M, F., y Sade B, C. (2015). Presencia de síndrome de Burnout en una muestra de residentes y otorrinolaringólogos de Chile. *Revista de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello*, 75(3), 227–231. <https://doi.org/10.4067/s0718-48162015000300005>

- OSHA. (2015). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Agencia Europea Para La Seguridad y La Salud En El Trabajo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas*, 13(1), 91. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo ?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156–185. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
- Peiró, J., y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *Revista IvieLAB*, 1–10. <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2020/06/Guía-para-el-Manejo-del-Estrés-Laboral.pdf>
- Picón, G., González, G., y Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Revista de la Universidad Privada María Serrana, Asunción*, 1–16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/1115>
- Ramos, V., García, H., Oleas, C., Lobos, K., y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante el COVID-19 (tesis de pregrado). *Universidad Católica de La Santísima Concepción*. Ibarra, Ecuador. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/download/325/589?inline=1>
- Robinet, A., y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Polo Del Conocimiento*, 5(12), 637–653. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>
- Rodríguez, R., y Rivas, S. (2016). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>
- Sánchez, A., Sánchez, F., y Muñoz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: Una perspectiva de género. *Revista Saude e Sociedade*, 26(3), 798–810. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/qTGqnmRtLcrYq4dRfWkTndq/abstract/?lang=es>
- Sataloff, R., Johns, M., y Kost, K. (2015). *Ergonomía y salud en los entornos de oficina*.

- Madrid, España: Ediciones Ofita.
<http://www.ingenieroambiental.com/4014/ergonosalud.pdf>
- SENACYT. (2020). *Guía para el manejo de estrés laboral* (Versión 1). Recuperado de <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2020/06/Guía-para-el-Manejo-del-Estrés-Laboral.pdf>
- Stavroula, L., Griffiths, A., y Cox, T. (2016). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Universidad de Nottingham.
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Tejedor, E., y Mangas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Univ. Psychol.*, 15(1), 205–218. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a16.pdf>
- Toro, I., Bravo, G., Campos, N., Padilla, A., Banegas, T., y Méndez, L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 145-164. https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num3_monografico/Vol20No3Art8.pdf
- Torres, P. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017* (tesis de pregrado), Universidad Católica sedes Sapientiae, Lima, Perú. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531>
- Torres, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid - 19 Tabacundo, Ecuador 2020* (tesis de pregrado). Universidad internacional SEK. Quito, Ecuador.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Valenzuela, P., Trucco, D. H., y Trucco, M. B. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista médica de Chile*. 127(12), 20-36.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006
- UGT. (2012). *Factores psicosociales, Fichas de Prevención*. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-

12_fichas%0Afactores psicosociales.pdf

Yépez, J. (2020). *Estudio de factores de riesgo psicosocial en el personal docente de la unidad educativa fiscomisional mixta "Nuevo Ecuador"* (tesis de posgrado). Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Esmeraldas, Ecuador
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2193>

ANEXOS

Anexo 1: Escala Sintomática de Estrés

<p style="text-align: center;">ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS “Unidad Educativa Fiscomisional Cristo Rey”</p>					
INSTRUCCIONES					
<p>El objetivo de este cuestionario es conocer cuáles son los síntomas de estrés, que ha experimentado durante la realización del teletrabajo por Covid19. Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que conteste SINCERAMENTE a todas las preguntas.</p> <p>¿HA PADECIDO ALGUNOS DE ESTOS SÍNTOMAS DURANTE LA REALIZACIÓN DEL TELETRABAJO DEBIDO A LA EMERGENCIA SANITARIA COVID19? Señale con una "X" la respuesta.</p> <p><i>*Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o con la ingestión de bebidas alcohólicas, no deben ser señalados.</i></p>					
No.	SÍNTOMAS	FRECUENCIA			
		RARAMENTE O NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE	MUY FRECUENTE
		1	2	3	4
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimiento				

Nota: Fuente: Abad, C., & Chicaiza, C. (2016).

Anexo 2: Encuesta sobre las condiciones laborables del teletrabajo a consecuencia del Covid19.



ENCUESTA CONDICIONES LABORALES DEL TELETRABAJO A CONSECUENCIA DEL COVID19

INSTRUCCIONES

Le invitamos a colaborar en este estudio, donde conoceremos cómo está el entorno laboral en el cual realiza teletrabajo, principalmente a consecuencia del SARS-CoV-2 (Covid-19). El objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del teletrabajo que pueden representar afectación negativa para su salud, con el fin de proponer medidas correctivas y preventivas.

La presente encuesta es **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMA**, sus resultados se utilizarán exclusivamente para mejorar las condiciones del teletrabajo del personal.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie.

En cada pregunta, para indicar la respuesta marque con una "X"

DATOS GENERALES:

Género: Femenino ___ Masculino ___ Otro ___

¿Qué edad tiene?

Entre 18 y 24 años ___ Entre 25 y 34 años ___ Entre 35 y 44 años ___
Entre 45 y 54 años ___ Más de 65 años de edad ___

1. ¿Cuenta con mobiliario para desarrollar las actividades de Teletrabajo?

Sí () No () Algunos mobiliarios ()

2. Para sus actividades de teletrabajo cuenta con (puede seleccionar varias respuestas):

Computador de escritorio ___ Ordenador portátil (Laptop) ___ Teléfono Celular ___ Tableta (Tablet PC) ___

3. Comparte su equipo con otros miembros de la Familia:

Sí ___ Algunas veces ___ No ___

4. Convive en casa con personas a su cargo (hijos, personas mayores, personas con alguna discapacidad)

Sí ___ Algunas veces ___ No ___

5. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando sus actividades en la modalidad de teletrabajo?

Menos de un mes ___
De un mes a tres meses ___
De cuatro a seis meses ___
Más de siete meses ___

6. ¿Para teletrabajar cuántas horas utiliza al día?

Menos de 3 horas al día ___
3 a 4 horas al día ___
4 a 5 horas al día ___
Más de 5 horas al día ___

7. ¿Para realizar las actividades de teletrabajo, en su domicilio, qué área de su casa ocupa?

Estudio ___ Sala ___ Comedor ___ Dormitorio ___
Cocina ___ Patio ___ Otro espacio alejado ___

8. **¿Para realizar actividades que no involucren el teletrabajo (planificación, archivo, revisión de documentos y otros propios de su actividad), cuántas horas utiliza al día?**
 Menos de 3 horas al día ____ 3 a 4 horas al día ____ 4 a 5 horas al día ____ Más de 5 horas al día ____
9. **Como valoraría sus capacidades y habilidades en el manejo de programas informáticos para realizar las tareas de teletrabajo.**
 Muy buenas () Buenas () Insuficientes () Muy deficientes ()
10. **¿Trabaja los fines de semana para concluir las tareas relacionadas con el trabajo?**
 Siempre ____ Varias veces ____ Raras veces ____ Nunca ____
11. **En las actividades de teletrabajo, han surgido problemas, mal entendidos y/o conflictos con:**
 Usuarios: Constantemente () Algunas veces ()
 Compañeros de trabajo: Constantemente () Algunas veces ()
 Pareja: Constantemente () Algunas veces ()
 Otros miembros de la familia: Constantemente () Algunas veces ()
 No he tenido problemas y o conflictos ()
12. **¿Cuenta con el apoyo de su familia, para realizar teletrabajo?**
 Siempre ____ Algunas veces ____ Nunca ____
13. **¿Ha recibido apoyo técnico para realizar las actividades de teletrabajo por parte de la empresa?**
 Siempre ____ Algunas veces ____ Nunca ____
14. **¿Ha recibido apoyo de sus compañeros para realizar las actividades de teletrabajo?**
 Siempre ____ Algunas veces ____ Nunca ____
15. **¿La empresa le ha proporcionado información sobre el manejo de los recursos tecnológicos que está utilizando para el teletrabajo?**
 () Si, de manera adecuada
 () Si, de manera insuficiente
 () Nunca
16. **¿La empresa le ha proporcionado capacitación sobre el manejo de los recursos tecnológicos que está utilizando para el teletrabajo?**
 () Si, de manera adecuada
 () Si, de manera insuficiente
 () Nunca
17. **¿La empresa le ha proporcionado información y/o capacitación sobre la prevención de accidentes o afectaciones a su salud como consecuencia de las condiciones de trabajo en su domicilio?**
 () Si, de manera adecuada
 () Si, de manera insuficiente
 () Nunca
18. **¿Conoce si la empresa está evaluando su desempeño laboral mientras realiza las actividades de teletrabajo?**
 Sí ____ No ____
19. **Si la respuesta anterior es positiva, el resultado de dicha evaluación se la comunica a través de:**
 Reuniones virtuales en sesiones colaborativas ____
 Presentación de informes escritos ____
 Reportes por llamada telefónica ____
 Reportes con la presencia de Autoridades ____
20. **¿Considera usted que está con sobrecarga de tareas laborales, con esta modalidad de teletrabajo?**
 Si ____ No ____ A veces ____

21. ¿Conoce usted las afectaciones en la salud que se pueden generar por la modalidad de teletrabajo en la que está desarrollando estas actividades?

Si _____ No _____ Me es indiferente _____

22. ¿Ha sentido mayor cansancio físico y/o mental con esta nueva modalidad de teletrabajo?

Si _____ No _____ A veces _____

23. Su silla de trabajo, está ergonómicamente diseñada al menos es (regulable en altura, espaldar regulable en profundidad, base giratoria con cinco ruedas).

Si _____ No _____ A veces _____

24. La iluminación natural en su área de trabajo (ventanas, techos traslúcidos) en su área de trabajo se encuentran:

- _____ A sus espaldas
- _____ Frente a usted
- _____ A los costados (o a un costado)
- _____ Alguna combinación de las anteriores

25. En su lugar de trabajo ¿Tiene usted alguno de estos problemas? (puede seleccionar varias opciones):

- _____ Mucho ruido
- _____ Exceso o falta de iluminación
- _____ Mucho calor o mucho frío
- _____ Distracción por vendedores ambulantes
- _____ Ninguna de las anteriores

26. En las últimas semanas, ¿Ha experimentado las siguientes situaciones?

Preguntas	No, en absoluto	No más que lo habitual	Algo más de lo habitual	Mucho más que lo habitual
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?				
Se ha sentido constantemente agobiado/a y en tensión?				
Ha tenido la sensación de que no podía superar sus dificultades?				
Se ha sentido poco feliz y deprimido/a?				
Ha perdido confianza en sí mismo/a?				
Ha pensado que es una persona que no sirve para nada?				
Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?				
Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?				
Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades de cada día?				
Ha sido capaz de hacer frente, adecuadamente, a sus problemas?				

27. Responda según su criterio.

Responda del 1 al 5 según su criterio:	1.- Siempre	2.- Frecuentemente	3.- Pocas veces	4.- Nunca
Las tecnologías me obligan a trabajar mucho más rápido?				
Las tecnologías me obligan hacer más trabajo del que puedo manejar?				
Las tecnologías me obligan a tener horarios de trabajo ajustados?				
Tengo una mayor carga de trabajo por el aumento de la complejidad en las tecnologías?				
El uso de estas tecnologías me permiten pasar más tiempo con mi familia?				
Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones, debido a estas tecnologías?				
Tengo que sacrificar mis vacaciones y tiempo de mi fin de semana para mantenerme al día en las nuevas tecnologías.				
Siento que mi vida personal está siendo invadida por estas tecnologías?				

Me parece demasiado complicado entender y usar nuevas tecnologías?				
A menudo me parece demasiado complicado entender y usar nuevas tecnologías?				
Tengo que actualizar constantemente mis habilidades para evitar ser reemplazado?				
Me siento amenazado por compañeros de trabajo con habilidades tecnológicas más actualizadas?				
No comparto mi conocimiento con mis compañeros de trabajo por miedo a ser reemplazado?				
Siento que hay menos intercambio de conocimiento entre compañeros de trabajo por miedo a ser reemplazados?				
La organización anima al intercambio de conocimiento para ayudar a manejar las dificultades en el trabajo?				
La organización hace hincapié en el trabajo en equipo para manejar problemas en el desarrollo del trabajo?				
La organización proporciona formación a los trabajadores para el desempeño de las actividades actuales?				
La organización consulta a los empleados ante la introducción de nuevas tecnologías?				
Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo				
Tengo una sensación de orgullo cuando hago mi trabajo?				

28. Una vez que se posibilite la opción de regresar a la normalidad en el trabajo, a usted le gustaría:

- Continuar en la modalidad de teletrabajo
 Trabajar ocasionalmente en teletrabajo
 No le gustaría laborar en teletrabajo

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Validación del instrumento de investigación (Encuesta)

Docente 1: Ing. José Ayala Granja MSc.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: "EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL CRISTO REY, A CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TELETRABAJO POR EL COVID19".

Autor: Jennifer Antonella Oleas Ramírez.

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X	X	X	X	X			
2	X		X		X	X	X	X	X			
3	X		X		X	X	X	X	X			
4	X		X		X	X	X	X	X			
5	X		X		X	X	X	X	X			
6	X		X		X	X	X	X	X			
7	X		X		X	X	X	X	X			
8	X		X		X	X	X	X	X			
9	X		X		X	X	X	X	X			
10	X		X		X	X	X	X	X			
11	X		X		X	X	X	X	X			
12	X		X		X	X	X	X	X			
13	X		X		X	X	X	X	X			
14	X		X		X	X	X	X	X			
15	X		X		X	X	X	X	X			
16	X		X		X	X	X	X	X			
17	X		X		X	X	X	X	X			
18	X		X		X	X	X	X	X			
19	X		X		X	X	X	X	X			
20	X		X		X	X	X	X	X			
21	X		X		X	X	X	X	X			
22	X		X		X	X	X	X	X			
23	X		X		X	X	X	X	X			
24	X		X		X	X	X	X	X			
25	X		X		X	X	X	X	X			
26	X		X		X	X	X	X	X			
27	X		X		X	X	X	X	X			
28	X		X		X	X	X	X	X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.										X		
En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		



VALIDEZ

APLICABLE:	X	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			
Validado por:	Ing. José Ayala Granja MSc		
C.I.:	1207251936		
Firma:			
Fecha:	05 de enero del 2021.		

Docente 2: Ing. Luis Hidalgo MSc.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: "EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL CRISTO REY, A CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TELETRABAJO POR EL COVID19".

Autor: Jennifer Antonella Oleas Ramírez.

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X	X	X	X	X			
2	X		X		X	X	X	X	X			
3	X		X		X	X	X	X	X			
4	X		X		X	X	X	X	X			
5	X		X		X	X	X	X	X			
6	X		X		X	X	X	X	X			
7	X		X		X	X	X	X	X			
8	X		X		X	X	X	X	X			
9	X		X		X	X	X	X	X			
10	X		X		X	X	X	X	X			
11	X		X		X	X	X	X	X			
12	X		X		X	X	X	X	X			
13	X		X		X	X	X	X	X			
14	X		X		X	X	X	X	X			
15	X		X		X	X	X	X	X			
16	X		X		X	X	X	X	X			
17	X		X		X	X	X	X	X			
18	X		X		X	X	X	X	X			
19	X		X		X	X	X	X	X			
20	X		X		X	X	X	X	X			
21	X		X		X	X	X	X	X			
22	X		X		X	X	X	X	X			
23	X		X		X	X	X	X	X			
24	X		X		X	X	X	X	X			
25	X		X		X	X	X	X	X			
26	X		X		X	X	X	X	X			
27	X		X		X	X	X	X	X			
28	X		X		X	X	X	X	X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.										X		
En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		



VALIDEZ

APLICABLE:	X	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			
Validado por:	Luis Enrique Hidalgo Solórzano		
C.I.:	0801692823		
Firma:			
Fecha:	4 / 01 / 2021		

Docente 3: Ing. Fausto Rovalino MSc.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: "EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL CRISTO REY, A CONSECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TELETRABAJO POR EL COVID19".

Autora: Jennifer Antonella Oleas Ramirez.

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
23	X		X			X	X		X			
24	X		X			X	X		X		SE REALIZA LOS	
25	X		X			X	X		X		CAMBIOS SUGERIDOS	
26	X		X			X	X		X		Y CONSIDERO QUE LA	
27	X		X			X	X		X		ENCUESTA ESTA	
28	X		X			X	X		X		COMPLETA PARA USO	
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		

VALIDEZ			
APLICABLE:	X	NO APLICABLE:	
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:			
Validado por:	FAUSTO MARCELO ROVALINO TELLO		
C.I:	1704065638		
Firma:			
Fecha:	30/12/2020		