



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
HUMANAS Y TECNOLOGÍAS.**

CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

“Educación virtual y estrés docente en tiempos de Covid-19 en la
Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes”

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciada en Psicología
Educativa, Orientación Vocacional y Familiar.**

Autora:

Salazar Ruales, Tatiana Marisol

Tutor:

Mgs. Patricio Marcelo Guzmán Yucta.

Riobamba, Ecuador. 2022

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Tatiana Marisol Salazar Ruales, con cédula de ciudadanía 0202030615, autor (a) (s) del trabajo de investigación titulado: Educación virtual y estrés docente en época de Covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

Riobamba, 01 de diciembre de 2022



Tatiana Marisol Salazar Ruales
C.C: 0202030615

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Yo, **Mgs. Patricio Marcelo Guzmán Yucta** tutor y docente de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO:

Que la investigación, con el tema **“EDUCACIÓN VIRTUAL Y ESTRÉS DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD EDUCATIVA CHILLANES DEL CANTÓN CHILLANES”**

Realizado por **Salazar Ruales Tatiana Marisol**, estudiante de la carrera de Psicología Educativa es el resultado de un proceso técnicamente estructurado, asesoramiento y valoración permanente; por lo tanto, cumple con todos los parámetros teóricos metodológicos exigidos por la reglamentación pertinente, para su presentación y sustentación ante los miembros del tribunal correspondiente.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Mgs. Patricio Marcelo Guzmán Yucta.

TUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**Educación virtual y estrés docente en tiempos de Covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes**” por **Tatiana Marisol Salazar Ruales**, con cédula de ciudadanía número **0202030615**, certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 01 de diciembre de 2022.

Mgs. Marco Vinicio Paredes Robalino
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE
GRADO**



Firma

Mgs. Luz Elisa Moreno Arrieta
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**



Firma

Mgs. Claudio Eduardo Maldonado
Gavilánez
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE
GRADO**



Firma

Mgs. Patricio Marcelo Guzmán Yucta
TUTOR



Firma

CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento.



UNA-CH-RGF-01-04-02.20
VERSIÓN 02: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **SALAZAR RUALES TATIANA MARISOL** con CC:0202030615, estudiante de la Carrera **PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y FAMILIAR, NO VIGENTE**, Facultad de **EDUCACIÓN**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"EDUCACIÓN VIRTUAL Y ESTRÉS DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD EDUCATIVA CHILLANES DEL CANTÓN CHILLANES"**, cumple con el **6%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, **23 de noviembre de 2022**

Mgs. Patricio Marcelo Guzmán Yucta
TUTOR (A)

AGRADECIMIENTO

Durante nuestra vida nos encontramos con todo tipo de circunstancias que nos enseñan cada día a ser mejores personas y sobre todo a luchar por nuestros sueños. Mi agradecimiento a Dios dador de vida y salud que me ha permitido culminar este trabajo de investigación.

A mis padres quienes son mi ejemplo en la vida, ellos que se ha esforzado día a día en su trabajo para que nada me faltara, quienes han hecho de mí una mejor persona inculcándome valores, sabiduría, buenos consejos y encaminándome por el sendero del bien.

A la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme abierto las puertas de su institución y hacerme parte de ella para poder estudiar mi carrera como es Psicología Educativa, a los docentes quienes me han impartido sus conocimientos y su apoyo para lograr culminar con éxito mis estudios.

Al Mgs. Patricio Guzmán, docente tutor que con paciencia y dedicación orientó el desarrollo de la presente investigación ayudándome así cumplir mi tan anhelada meta.

Tatiana Salazar

DEDICATORIA

Es satisfactorio, a la vez un logro para mí culminar esta etapa estudiantil y alcanzar uno de mis sueños el ser una profesional, razón por la cual quiero dedicar la presente investigación a aquellas personas que han sido mi motor para seguir adelante en este camino de vida universitaria.

A Dios por darme salud, vida, sobretodo el don de la sabiduría y entendimiento a través de sus bendiciones para poder alcanzar mis propósitos.

A mis padres, Marco y Mercedes por ser el pilar fundamental a lo largo de mi vida, quienes con esfuerzo, amor, empeño y dedicación me han apoyado en todo este proceso enseñándome a ser perseverante, así como también a no darme por vencida frente a las adversidades.

A Jimmy Paúl, mi hermano quien a través de su optimismo me ha transmitido su alegría con cada ocurrencia y me ha dado un impulso para avanzar en el transcurso de mi carrera.

A mis abuelitos Julián y Graciela que ya no se encuentran este plano terrenal y su anhelo era verme convertida en profesional, sé que donde se encuentren estarán muy orgullosos de el gran paso que estoy dando.

Tatiana Salazar

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
AGRADECIMIENTO	
DEDICATORIA	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I	15
1. INTRODUCCIÓN	15
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo General	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
CAPÍTULO II	20
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1 Educación Virtual.....	20
2.1.1. <i>Características de la educación virtual</i>	21
2.1.2. <i>Niveles de conocimiento sobre educación virtual de los docentes</i>	21
2.1.3 <i>Modalidades de estudio de la enseñanza virtual</i>	22
2.2 Conocimiento sobre educación virtual	22
2.3 Estrés	23
2.3.1 <i>Estrés socio-laboral</i>	24
2.3.2 <i>Tipos de estrés laboral</i>	24
2.3.3. <i>Causas del estrés laboral</i>	25
2.3.4. <i>Estrés en docentes</i>	25
2.3.5 <i>Consecuencias del estrés en los docentes</i>	26
2.3.6. <i>Niveles de Estrés</i>	27
2.3.7 <i>Dimensiones del estrés laboral</i>	27
2.3.7.1. <i>El trabajo</i>	27
2.3.7.2 <i>Contexto laboral</i>	28
2.3.7.3 <i>Relación del empleado con su trabajo</i>	28
2.3.8 <i>Incidencia de la educación virtual en el estrés docente</i>	29

CAPÍTULO III.	30
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1 Tipo de Investigación.....	30
3.1.1 <i>Enfoque de la investigación</i>	30
3.1.2 Por el nivel o alcance	30
3.1.2.1 <i>Correlacional</i>	30
3.1.3 Por el objetivo.....	30
3.1.4 Por el lugar.....	30
3.2 Diseño de Investigación.....	30
3.2.2 <i>Transversal</i>	30
3.4 Unidad de Análisis.....	31
3.4 .1 Población de estudio y tamaño de muestra.....	31
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5.1 <i>Escala de estrés socio-laboral (EAE-S)</i>	31
3.6 Cuestionario de conocimientos sobre educación virtual.....	33
 CAPÍTULO IV.	 34
4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
 CAPÍTULO V.	 42
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1 Conclusiones	42
5.2 Recomendaciones	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Baremo en intensidad total.....	32
Tabla 2: Niveles de estrés	33
Tabla 3: Niveles de estrés que presentan los docentes.....	34
Tabla 4: Vigencia del estrés	36
Tabla 5: Factores asociados al estrés en docentes.....	37
Tabla 6: Conocimiento sobre educación virtual.....	38
Tabla 7: Coeficiente de Pearson.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de estrés.....	34
Figura 2: Porcentaje correspondiente a la vigencia del estrés en docentes	36
Figura 3: Factores que intervienen en los niveles de estrés	37
Figura 4: Docentes y educación virtual.....	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Escala de estrés socio-laboral (EAE-S)	50
Anexo B: Escala de conocimiento sobre educación virtual.....	53
Anexo C: Evidencia del estudio de campo. (Fotografías).....	54

RESUMEN

Este estudio se lleva a cabo con el objetivo de determinar la incidencia de los conocimientos de la educación virtual en el estrés docente en tiempos de covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño de campo no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 84 docentes de educación básica, evaluados con la Escala de estrés socio-laboral (EAE-S) y el cuestionario de conocimientos sobre educación virtual. Como resultado, se destaca que el 92% de participantes presenta niveles de estrés de medios a altos. Sobre la vigencia del estrés, se encontró que la mayoría presenta estrés por situaciones pasadas. En cuanto a los factores, se evidencia que el de mayor incidencia corresponde a la relación del sujeto con el trabajo en un 43% seguido del contexto laboral con un 34%. Respecto al conocimiento, los aspectos que dificultan llevar a cabo las clases virtuales corresponden a organización del tiempo, aplicación de evaluaciones, falta de conocimiento sobre el uso de páginas web y limitaciones en el uso de herramientas virtuales. Se concluye que el cambio de estudios bajo la modalidad virtual se ha convertido en una situación estresante para los docentes por diversos aspectos, siendo la falta de conocimiento el elemento que más ha dificultado el proceso de adaptación.

Palabras claves: Educación virtual, estrés docente, estrés laboral, covid-19

ABSTRACT

This study is carried out to determine the incidence of knowledge of virtual education on teacher stress in times of covid-19 in the Chillanes Educational Unit of the Chillanes Canton. The methodology corresponds to a quantitative approach of basic type, with a cross-sectional non-experimental field design. The sample consisted of 84 primary education teachers, evaluated with the Socio-occupational Stress Scale (EAE-S) and knowledge about virtual education questionnaire. As a result, it stands out that 92% of participants have medium to high-stress levels. Regarding the validity of stress, it was found that most of them present stress due to past situations. Regarding the factors, it is evident that the one with the highest incidence corresponds to the subject's relationship with work at 43%, followed by the work context at 34%. Regarding knowledge, the aspects that make it difficult to carry out virtual classes correspond to the organization of time, application of evaluations, lack of knowledge about the use of web pages, and limitations in virtual tools. It is concluded that the change of studies under the virtual modality has become a stressful situation for teachers due to various aspects where the lack of knowledge is the element that has most hindered the adaptation process.

Keywords: Virtual education, teacher stress, work stress, covid-19



Firmado electrónicamente por:
**JENNY
ALEXANDRA
FREIRE RIVERA**

Reviewed by:
Lic. Jenny Freire Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0604235036

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

Particularmente el covid-19 causó un cambio drástico que obligó a la humanidad entera a cambiar su forma de realizar sus actividades diarias. Ante esta situación los docentes han sido uno de los grupos que mayores cambios tuvo que sufrir, al tener un sistema educativo quebrantado, se buscaron propios recursos para poder continuar con la labor educativa y con ello la implementación de la educación a distancia a través de la educación virtual. Estas particularidades han impulsado investigar acerca del estrés docente y la educación virtual en los docentes de la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes.

Es por ello que se considera que durante la pandemia diversos los factores que han detonado el estrés laboral en los docentes, entre los de mayor relevancia se tiene los cambios en las dinámicas laborales, que han implicado la adaptación de la enseñanza presencial a un plano virtual sin tener los conocimientos y la práctica necesaria, haciendo necesario un mayor esfuerzo, al hacer uso de herramientas con las que no estaban familiarizados. Por tal razón, se hicieron necesarias jornadas laborales más extensas, como consecuencia del cambio emergente (Cortés, 2021). Dichos factores han hecho que la educación virtual se vuelva monótona ya que por un lado los docentes no contaban con los métodos de enseñanza suficientes para impartir clases virtuales y por otro lado era evidente la falta de compromiso por parte de los estudiantes. Por esta razón, esta investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de los conocimientos de la educación virtual en el estrés docente en tiempos de covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes.

En este sentido, el problema que se evidencia en el contexto educativo está relacionado a la falta de conocimiento y dominio sobre las herramientas digitales y la aplicación de la modalidad virtual, lo que ha originado diversos cambios en las formas de enseñanza, que han generado mayores sobrecargas laborales. Aún y bajo la modalidad de teletrabajo que puede llevarse a cabo desde casa ha requerido de mayor tiempo de dedicación, además de verse obligado a prender a manejar muchas de las TIC sin previo conocimiento, esto ha causado agotamiento, insatisfacción, que han repercutido en la salud, generando estrés en muchos profesores (Robinet & Pérez, 2020).

En relación a la metodología de investigación tiene un alcancé correlacional, desde un enfoque cuantitativo debido a que la investigación se basó en la cuantificación de datos subjetivos, utilizando para ello la medición numérica y el análisis estadístico; con un diseño de estudio no experimental y transversal que no se llevó a cabo ningún tipo de intervención que cambiara el comportamiento de la variable y los datos fueron tomados en un único momento y no se evaluaron cambios posteriores ni seguir con ninguna evolución en el tiempo; por los objetivos fue básica este estudio estuvo centrado en la búsqueda y recolección de la información que permitan identificar cómo incide el cambio a la modalidad de educación virtual en los niveles de estrés en los docentes. Por el lugar fue de campo la información los datos fueron recogidos directamente del lugar de los hechos, de la observación y aplicación de instrumentos. Es decir,

la investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes y a través de las técnicas e instrumentos seleccionados fue recogida la información, es decir los datos fueron obtenidos de fuentes primarias. Por la unidad de análisis la población de estudio y tamaño de muestra los sujetos de estudio seleccionados fueron específicamente los docentes de la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes, el cual corresponde a 84 docentes, siendo el total de la población.

De los resultados obtenidos en la presente investigación, el nivel de conocimiento sobre educación virtual que poseen los docentes valorados en este estudio, indica que no tienen dominio sobre las estrategias digitales que son indispensables para desarrollar la educación virtual y hay presencia de estrés en un nivel de moderado a alto. Estos hallazgos evidencian que existe un factor de riesgo que actualmente no tiene mayor impacto, pero es latente para los educadores, cuya profesión es catalogada vulnerable a este trastorno. Finalmente se puede señalar que este estudio mantiene un impacto social ya que ayuda a mejorar la educación y el fortalecimiento de la institución ente docentes y estudiantes. Por un lado, se pudo conocer el nivel de conocimiento sobre educación virtual que poseen los docentes y el nivel de estrés que este genera a los mismos. Por este caso se llegó a la conclusión que el cambio en la dinámica de trabajo y la falencia identificada está causando tensión en los docentes, asimismo la falta de apoyo percibido resulta un estresor, generando insatisfacción con su propio desempeño y percibiendo imposibilidad para dar solución a los problemas derivados por las medidas tomadas por la emergencia sanitaria, que requirió del trabajo remoto, siendo el sector educativo uno de los más afectados.

Además, el presente trabajo investigativo cuenta con una estructura básica en la que se ve reflejada en los siguientes capítulos:

CAPITULO I.- Consta de la introducción, formulación del problema, contiene también de la justificación que detalla las razones por las cuales ha sido factible e importante realizar este estudio. Finalmente se encuentran los objetivos general y específicos que respaldan la investigación y comprobaron la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

CAPITULO II.- Contiene el marco teórico; que contiene temas y subtemas obtenida de fuentes bibliográficas de artículos, revistas, libros y otros documentos que respaldan la investigación desplegados de manera clara y precisa.

CAPITULO III.- Muestra la metodología de la investigación, siendo de estructura básica a través de un enfoque cuantitativo, diseño tipo no experimental y nivel correlacional para la realización de este proyecto. Puntualizando la población que fue estudiada, así como también se especifica las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

CAPITULO IV.- Describe el análisis y la interpretación de datos después de aplicar la “Escala de estrés Socio-laboral (EAE-S)” y el “cuestionario de conocimiento de educación virtual”. Interpretada a través de tablas y gráficos estadísticos para lograr respuestas de las interrogantes planteadas en este estudio.

CAPITULO V.- Conciérne a las conclusiones y recomendaciones obtenidos de los datos obtenidos a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos. Por último, cuenta con bibliografía que respalda el marco teórico, también se adjuntaron anexos fotográficos y modelos de la aplicación de las técnicas de recolección de datos.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El impacto del cambio de modalidad presencial a virtual tanto en estudiantes como en docentes, ha incrementado el interés de los investigadores por profundizar en esta problemática. Tal es el caso del estudio realizado por en Colombia por Ahumada y Gil (2021), con el objetivo de identificar específicamente el tipo de factores que han incrementado el nivel de estrés en el personal docente ante la situación causada por la pandemia, centrándose en el cambio de estudio a modalidad virtual. Para ello, se llevó a cabo un estudio bajo un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo. Entre los resultados más relevantes, se tiene que los docentes mostraron niveles más altos de estrés debido a que tuvieron que enfrentarse a herramientas de TIC'S que no manejaban con experticia, el proceso de adaptación a sesiones a distancia que les impedía interactuar de forma dinámica con el alumnado.

De manera similar, Santiago et al. (2021) realizaron un estudio en España con el objetivo de analizar el impacto que había tenido la pandemia en la salud mental de los docentes, estableciendo como principal factor la educación a distancia. La metodología se basó en una investigación cualitativa de tipo documental. Los resultados evidenciaron que los efectos de las diferentes fases de aislamiento y distancia social, así como también los diferentes niveles de formación y desempeño de estos docentes pueden operar como desencadenante y generar la afectación de la salud mental.

Por su parte Robinet y Pérez (2020), llevaron a cabo un estudio en Perú con el objetivo de determinar los niveles de estrés que presentan los docentes como consecuencia de la pandemia, fundamentado en al cambio de estudio a modalidad virtual. La metodología estuvo basada en una revisión sistemática de la literatura. Los resultados encontrados, indican que el estrés de los docentes en Europa y Latinoamérica antes y durante la pandemia se encontró en niveles medio y alto; los factores desencadenantes durante el 2020 fueron la adaptación a las TIC, el aumento de labores dentro del hogar y el temor al contagio del coronavirus.

A nivel nacional se tiene en primer lugar el estudio realizado por Navarrete y Zambrano (2021), orientado a analizar las consecuencias del estrés en las docentes generadas por las medidas implementadas en el proceso de enseñanza, a consecuencia de la pandemia del SARS-CoV-2. Se llevó a cabo un estudio bajo un enfoque mixto con un diseño descriptivo de campo. Encontrándose que la dificultad de adaptación a la modalidad de estudio a distancia genera estrés para los maestros, afectando tanto en el ámbito psicológico, como emocional y cognitivo.

Seguidamente se tiene la investigación realizada por Mora et al. (2021), cuyo objetivo estuvo centrado en evaluar las alteraciones que presentan los docentes producto de la situación causada por la pandemia, asociada a manifestaciones de Burnout, ansiedad y depresión. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo. Los resultados evidencian que la muestra evaluada presenta

factores de burnout y se encuentra al límite de ansiedad y depresión, lo que incide en el desempeño laboral y familiar, y se manifiesta con cambios emocionales.

Por último, se presenta el estudio de Chica y Lituma (2021), cuyo objetivo consistió en determinar el nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19. Se pudo identificar, que, en la mayoría de docentes de las instituciones, el 68,56% no presentan niveles de estrés alarmantes, lo cual, no desencadenan factores de riesgo en dicha población, los mismos que afectan en la salud tanto física como mental de cada individuo evaluado.

Dada la problemática expuesta, surge la siguiente interrogante ¿De qué manera incide la educación virtual en los niveles de estrés docente en tiempos de covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes?

1.2 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la incidencia de conocimiento sobre la educación virtual en el estrés docente en tiempos de covid-19. Ya que son diversos los factores que pueden afectar el funcionamiento y eficacia en los profesionales de la educación de manera directa o indirecta, causando fracaso constante en el cumplimiento de los objetivos y en la dinámica laboral, lo que conlleva repercusiones que pueden afectar la salud del trabajador y su desempeño profesional, generando consecuencias en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

El presente estudio es importante ya que, se puede mencionar que los resultados de esta investigación sirven para hacer recomendaciones en cuanto a la prevención de una problemática latente y que lamentablemente cada día son más los docentes que desarrollan estrés como consecuencia de la sobrecarga de trabajo o por la falta de formación y competencias que convierten en un desafío el desempeño profesional. De igual manera, se considera un estudio relevante considerando que establece pautas para comprender mejor al individuo desde una perspectiva psicológica.

Desde la perspectiva teórica - metodológica el proyecto de investigación posee importancia que le otorga el contenido científico y actualizado sobre el objeto de estudio y los métodos usados para abordar el problema de investigación. Es por ello, que los resultados obtenidos pueden socializarse en espacios de formación para motivar a otros investigadores a profundizar en la temática que se abordó, considerada vigente y relevante para el momento actual.

Con relación al impacto social que conlleva la concreción de este estudio, hay que hacer referencia a los beneficiarios directos, que son los docentes de la Unidad Educativa Chillanes que fueron direccionados al uso de la educación virtual y muchos de ellos desarrollaron altos niveles de estrés en tiempos de covid-19. Desde esta perspectiva, este grupo de trabajadores disponen de un estudio serio y actual que contiene información de mucha utilidad para comprender esta realidad que viene afectando de manera significativa a los docentes.

Por otro lado, resulta relevante la realización de este tema de investigación, debido a la importancia de diagnosticar y brindar apoyo oportuno a los docentes que presentan alteraciones a nivel emocional, conductual y físico, con el propósito de evitar que se incrementen los niveles de estrés y se vea afectado su funcionamiento personal y desempeño laboral, lo cual afecta el proceso de enseñanza aprendizaje. En este sentido, el presente estudio contribuye a la solución de un problema social que pone en riesgo a la salud mental, además permite sintetizar las causas y consecuencias de manifestar un trastorno.

Asimismo, se considera que esta investigación está concebida como un proyecto viable y factible porque se contó con el apoyo del personal de la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes, para llevar a cabo el trabajo de campo y realizar la recolección de los datos, lo que permitió llevar a cabo esta investigación con éxito y culminado con aportes relevantes para el campo de la psicología. Desde esta visión, los hallazgos y las recomendaciones pueden discutirse y analizarse como parte del enriquecimiento profesional de estos especialistas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de los conocimientos de la educación virtual en el estrés docente en tiempos de covid-19 en la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de conocimiento sobre educación virtual que poseen los docentes de la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes.
- Identificar el nivel de estrés en docentes de la Unidad Educativa Chillanes del Cantón Chillanes.
- Analizar la incidencia del conocimiento de educación virtual en el estrés docente de la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los basamentos teóricos que fundamentan este estudio, por tal razón se exponen a continuación teorías y conceptualizaciones que facilitan la comprensión de la problemática planteada y además aportan validez científica al explicar las variables y sus dimensiones.

2.1 Educación Virtual

La educación virtual es un método educativo de tipo independiente, que se caracteriza por no ser presencial y se genera a través de herramientas tecnológicas. Esta es una nueva forma de educación diferente al modelo tradicional, el proceso de enseñanza aprendizaje no ocurre dentro de las aulas y la relación entre docentes y estudiantes no es directa, esta requiere de la comunicación por medio de la tecnología, además no existe una relación directa en tiempo real para que el docente dirija, es más flexible, pero requiere mayor independencia y autorregulación por parte del estudiante (Juca, 2016).

La educación virtual depende de forma directa de los recursos digitales, su eficacia va a depender de la elección idónea de las herramientas tecnológicas para lograr los objetivos de aprendizaje; de esta manera se puede lograr transmitir al estudiante conocimiento que le ayude en la consecución de mejores aprendizajes significativos, por ello su diseño debe responder a unas características didácticas apropiadas para lograrlo (Juanes, Munévar, & Cándelo, 2020).

A diferencia de la modalidad presencial en la educación virtual se requieren de competencias específicas además del conocimiento de la asignatura, en este caso el profesor debe tener dominio de las TIC para poder compartir información de manera didáctica, realizar evaluaciones, motivar la asistencia al aula virtual. Una de las ventajas de este tipo de educación es que se tiene acceso a esta desde cualquier lugar y en cualquier momento, porque no siempre se tiene una interacción simultánea. Para su implementación se requiere incorporar nuevas tecnologías que tengan en cuenta los diferentes procesos pedagógicos, didácticos y modelos educativos (Juanes, Munévar, & Cándelo, 2020).

Cabe destacar, que son innumerables las herramientas didácticas para llevar a cabo la educación virtual, sin embargo requieren de actualización y transformación de los métodos de la educación tradicional, a través de esta modalidad se enseña de una manera diferente, son otros los propósitos educacionales, sus objetivos, secuencias, metodologías y evaluaciones que, en el entorno virtual, generan otro sentido de los procesos de enseñanza aprendizaje, que contrasta diametralmente con el enfoque meramente transmisor que ha sido el rol del docente, esta modalidad está acorde a los nuevos modelos de enseñanza en donde el estudiante participa de forma activa, coopera y aporta en el proceso (Pando, 2018).

Es un tipo de enseñanza que reorganiza el tiempo de clase dentro y fuera del aula, de esta forma el alumno asume la responsabilidad de su aprendizaje, trabajando a su propio ritmo y

ajustando el cuándo y dónde estudiar. El maestro pasa a ser un guía, que lo acompañará en este proceso. Para llevar a cabo este sistema, el docente prepara videotutoriales con los contenidos de aprendizaje, mismos que serán desarrollados en casa, de esta forma el tiempo en clase se aprovechará trabajando de forma personalizada con los estudiantes solventando dudas, inquietudes, repasando y reforzando contenidos que muestren dificultad. Con este método se busca un mayor protagonismo de los alumnos en el proceso, combinando la instrucción directa y el aprendizaje activo (Aguilar, 2020).

2.1.1. Características de la educación virtual

La educación virtual se caracteriza por existir mayor autonomía e independencia en los estudiantes para llevar a cabo su proceso de aprendizaje, es decir es el alumno quien establece su ritmo de trabajo. Por otro lado, se tiene que esta modalidad ofrece herramientas más prácticas e interactivas en comparación a la modalidad presencial. También, resulta un sistema más económico, requiere de menos instructores, menor tiempo de asistencia, menos aulas de clase, y menos personal administrativo para atender un mayor número de alumnos. Además sus componentes interactivos e innovadores aportan un valor agregado que funciona como un motivador para los estudiantes a quienes se les facilita la comprensión del contenido por el apoyo audiovisual y los recursos digitales utilizados como una estrategia pedagógica (Pérez, Suárez, & Rosillo, 2017).

La educación virtual está orientada al desarrollo de competencias digitales que permitan sacar el máximo provecho de los recursos digitales, es decir el estudiante no solo aprende determinado tema, también favorece competencias en materia tecnológica, dominio de herramientas virtuales. Además, favorece la educación personalizada en donde el estudiante tiene oportunidad de participación activa, se prioriza el trabajo en equipo y colaborativo (Pando, 2018).

2.1.2. Niveles de conocimiento sobre educación virtual de los docentes.

Docentes afirmaron que esta educación en tiempos de pandemia fue un gran reto que tuvieron que enfrentar, porque nadie estaba preparado para este cambio. Pues al inicio la educación parecía detenerse, sin embargo, gracias a la tecnología se pudo dar continuidad con las clases, esto se logró con el tiempo a través de capacitaciones constantes a los docentes, muchos de ellos no han desarrollado competencias digitales, ya que fueron preparados para ser docentes en una educación presencial, compartiendo un aula de clase. Ello, ha impulsado a los docentes a repensar en su rol de la educación, considerando importante el desarrollo de conocimientos, destrezas y competencias.

Hay que tener presente que las tecnologías de la información y comunicación TIC, han sido un gran apoyo para poder salvar la educación, si bien es cierto los docentes no sabían cómo emplear en su proceso de enseñanza y aprendizaje, pero esta pandemia emite una gran enseñanza como es que, un docente no debe ser tradicional ni conformista, se debe invertir en su preparación a través de capacitaciones que las instancias educativas y directivos deben facilitarles para poder lograr un cambio positivo en el educación, y no dar pasos hacia atrás,

sino poder ofrecer una educación de calidad, siendo el docente la base para lograr esa transformación educativa. (Diez, 2021).

2.1.3 Modalidades de estudio de la enseñanza virtual

La enseñanza virtual es un modelo educativo que enfoca en el uso de las nuevas tecnologías para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje. La comunicación e interacción puede ser simultánea o la información, asignaciones y material de apoyo puede subirse a la web y tanto el docente como estudiantes acceder en cualquier momento. Existen diferentes modalidades de estudio que se mencionan a continuación.

Semi presencial. Se caracteriza por incluir dos modalidades de estudio, es decir se requiere un mínimo de horas de asistencia a clases presencial y el tiempo restante se lleva a cabo de forma virtual, vía por la cual el estudiante debe realizar y enviar las asignaciones indicadas por el docente a través de una plataforma virtual (Dasso & Evaristo, 2020).

Distribuida. Al igual que la anterior esta modalidad combina el trabajo presencial con el virtual de manera equilibrada. Por lo general la modalidad presencial es utilizada para brindar asesoría a los estudiantes y para reforzar el contenido, dejando para la virtualidad la realización y envío de actividades (Dasso & Evaristo, 2020).

Distancia. Es un modelo educativo, en donde la enseñanza se lleva a cabo por medio de recursos digitales, la comunicación e interacción puede ser de manera simultánea o el docente puede dejar la información y material de apoyo y el estudiante puede acceder al mismo en cualquier momento (Juca, 2016).

Virtual. Esta modalidad de estudio se caracteriza por ser interactiva el contenido es impartido a través de herramientas tecnológicas, pero en este caso se llevan a cabo interacciones entre docentes y estudiante y entre los estudiantes del curso por medio de videoconferencia, chat interactivo. También, lo puede hacer a través de foro y correo electrónico, donde la interacción no es simultánea, pero sí existe una dinámica de debate y aportes (García L. , 2017).

2.2 Conocimiento sobre educación virtual

Para la enseñanza virtual, se quiere que el docente adquiera conocimientos específicos en cuanto a las TIC, no solo resulta fundamental el dominio de las nuevas tecnologías, también es importante que el profesor tenga la capacidad de realizar adaptaciones en función de los objetivos educativos planteados y además realice de manera adecuada la selección del recurso digital. En la actualidad la integración de las TIC al sistema educativo se ha convertido en una prioridad, en el cual el docente ejerce un rol fundamental en los procesos de enseñanza-aprendizaje mediados por las TIC, claro está, para ello se necesita de conocimientos específicos (Vivanco, 2020).

Para integrar la enseñanza virtual a los modelos educativos lo principal es la formación y capacitación docente en el manejo de las TIC, esto requiere de conocimientos específicos

que permutan al docente por un lado hacer uso de las tecnologías, por otro lado debe enseñar a sus estudiantes al manejo de los recursos digitales, además debe vincular las estrategias pedagógicas con las herramientas digitales. A partir de esta necesidad han surgido modelos, que pueden ser utilizados como referentes en cuanto a los conocimientos que debe poseer el docente en la modalidad virtual, estableciendo que se necesita de conocimiento técnico pedagógico del contenido (Cabero, Llorente , & Morales , 2017).

Como se ha venido mencionando, el docente que debe llevar a cabo una educación virtual requiere de destreza y habilidad para que le permitan llevar a cabo todas las funciones que se necesitan en este modelo de enseñanza como búsqueda de información con validez científica en la web, enseñan a sus estudiantes a la búsqueda y selección de contenido en las bases de datos adecuadas y que se ajusten a los requerimientos de la materia. También, debe poseer conocimiento en cuanto a las herramientas digitales con una aplicación pedagógica y que estas a su vez desarrollen habilidades que permita a los estudiantes manejar las TIC y sacar el máximo provecho de estas. Por otra parte, debe realizar adaptación teniendo en cuenta que se lleva el proceso de enseñanza aprendizaje en un espacio diferente, en el aula virtual. Además, se debe implementar estrategias de evaluación y retroalimentación. Todo esto requiere de conocimientos por parte de los docentes (Velásquez, 2019).

2.3 Estrés

El estrés puede ser definido como una alerta que se presenta como respuesta ante una situación percibida como peligro. Ante ello la persona tiene la capacidad de dar una respuesta específica o generalizada, esta puede presentarse de manera positiva o negativa y logara que el sujeto logre adaptarse al cambio y afrontar un conflicto o por el contrario resultar desadaptativa y como consecuencia no se recupera el equilibrio y se presentan consecuencias a nivel físico y conductual que conlleva a problemas en el desempeño social (Aldrete et. al., 2017).

El estrés tiene como principal característica el agotamiento que genera en la persona repercutiendo a nivel físico y psicológico. Este se presenta como mecanismo de defensa para logara afrontar determinada situación que pueda representar un peligro o es percibida como una amenaza. Las causas son diversas, a esto se le denomina como estresores y surgen del contexto laboral, académico, social o familiar. Mientras que la respuesta varía en función de las características, recursos, capacidad de afrontamiento y experiencias previas en cada individuo (Félix, García, & Mercado, 2018).

Existe una relación directa entre el estrés y las emociones, estas por lo general corresponden a la angustia, ansiedad y miedo. Cuando la persona no tiene control sobre las mismas pueden derivarse problemas y generar estados de tensión y preocupación que terminan por enfrenar a la persona y disminuir su capacidad de respuesta adaptativa. Según el nivel de amenaza percibida se generan las reacciones, en donde intervienen procesos cognitivos además de las emociones y se evidencian en las conductas (Ayala, 2019).

2.3.1 Estrés socio-laboral

El estrés socio-laboral, implica una respuesta física, emocional y dañina que se produce cuando los requerimientos del contexto de trabajo están por encima de las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Este tipo de estrés afecta considerablemente el componente social vinculado al escenario laboral, que puede derivar en trastornos físicos y psicológicos. Existe un conjunto de efectos en la percepción, las respuestas emocionales y afectivas que los trabajadores manifiestan con poca o ninguna autorregulación de sus actitudes y conductas que llegan a interferir en su desempeño social y laboral (Patán, 2019).

Ante esta realidad, se hace indispensable generar estrategias para disminuir los niveles de estrés en los trabajadores, es importante utilizar esta activación como respuesta natural del ser humano para sacar provecho y lograr adaptación al cambio y solución a los posibles conflictos, además de desarrollar habilidades que permitan dar afrontamiento a problemas futuros (Tobar, 2019). Es así como el estrés socio laboral no canalizado, conduce a un mayor riesgo de trastornos de depresión o agotamiento en el trabajo, en la que puede contribuir a una diversidad de enfermedades debilitantes que inciden negativamente en el trabajador.

Cuando los trabajadores no perciben apoyo de la organización, la situación tiende a ser más impactante. Para sobrellevar los problemas que surgen en el contexto laboral se requiere de la ayuda de supervisores, trabajo en equipo, esto ayuda a disminuir la presión por la exigencias laborales, También, se requiere de sistemas de comunicación efectivos, establecer relaciones de confianza y sistemas en los cuales se lleven a cabo acciones de prevención y se implementen políticas de resguardo a los riesgos que se exponen las persona por las actividades laborales (Patán, 2019).

2.3.2 Tipos de estrés laboral

Según la intensidad el estrés puede clasificarse en agudo, que se origina como consecuencia de la exposición de un evento traumático o la exposición a un evento altamente estresante. Es catalogado como unos de los tipos de estrés más frecuentes se originan por exigencias y presiones del pasado reciente y presiones anticipadas del futuro cercano. Son esas situaciones o exigencias pasajeras identificadas por medio de dolores emocionales o respuestas fisiológicas como la tensión muscular y liberación de adrenalina. Una vez pasado el estímulo, desaparece, asociándose a sensaciones de exaltación y entusiasmo una vez que se origina en pequeñas dosis (Herrera, et al., 2017).

Otro tipo de estrés corresponde al agudo episódico, este se manifiesta cuando se tiene muchas responsabilidades y la persona percibe que no tiene el tiempo ni los recursos para dar respuesta. Por otro lado, la persona se siente presionada y el no poder solucionar le causa incomodidad y se presentan respuesta inadecuadas caracterizadas por descontrol, y no se considera capaz de encontrar una solución (Baldeon & Ágreda, 2020).

También, se tiene el estrés crónico, el cual surge cuando la persona no logra dar solución a situaciones que resultan deprimente. Este se origina como respuesta a exigencias constantes

donde la persona se siente presionada de manera frecuente. Por la exposición a situaciones por largos periodos de tiempo resulta desgastante, lo grave de este tipo de estrés es que no lo ocasiona una situación específica, sino que es una manera de padecimiento emocional al cual, sin embargo; los individuos terminan por acostumbrarse. Sus consecuencias sobre la salud se acumulan durante años y pueden llegar a ser fatales (Herrera, et al., 2017).

Por último, se tiene el burnout, considerado como una respuesta al estrés crónico generado por situaciones asociadas al contexto laboral, este por lo general se manifiesta a largo plazo y es acumulativo. Por lo general, el individuo desarrolla una idea de fracaso en el ámbito profesional y esto le afecta a nivel personal. Seguido de este síntoma se manifiesta el agotamiento emocional, lo que genera actitud negativa en el entorno laboral y hacia su organización. En la actualidad, es diagnosticado y prevenido en diversos ámbitos (Baldeon & Ágreda, 2020).

2.3.3. Causas del estrés laboral

Entre las principales causas del estrés laboral se tiene las exigencias excesivas de las organizaciones y la falta de recursos de los trabajadores para dar respuestas a estas. Es determinante tomar en consideración las características del trabajador y los tiempos estipulados para cumplir con las funciones asignadas. El desequilibrio entre el rendimiento del trabajador y lo que se espera de él, despierta sentimientos de ansiedad, apatía y tristeza, (García, García, & Sánchez, 2019).

Las personas están expuestas a diversos factores de riesgo en las diferentes áreas en donde interactúa, siendo el contexto laboral uno de los de mayor exposición, en el cual se presentan ciertos conflictos que cuando se hacen frecuentes pueden afectar la salud y bienestar del trabajador. Por lo general, esto requiere de respuestas a nivel emocional, cognitivo y fisiológico, que cuando sobrepasan la capacidad de respuesta puede causar desequilibrio como consecuencia presentarse patologías y alterar la conducta y desempeño laboral y social de los trabajadores (Sierra, 2016).

2.3.4. Estrés en docentes

En la profesión docente las exigencias de eficiencia y rendimiento obligan a los docentes a realizar grandes esfuerzos, todo ello puede desencadenar consecuencias que afecten el estado de salud físico y psicológico del trabajador. Por lo que el individuo percibe la situación como negativa y todo lo que se deriva de la experiencia le causa malestar por lo que se derivan respuestas desadaptativas a nivel conductual, cognitivo y emocional. Esto conlleva a una actitud negativa hacia el trabajo causando insatisfacción con el mismo y como consecuencia desarrollar manifestaciones asociadas al estrés laboral (Vega, 2017).

Autores como Méndez et al. (2019), describen el estrés docente como una experiencia de emociones negativas y desagradables, caracterizadas por la manifestación frecuente de enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que se derivan de las actividades que se desempeñan a nivel laboral. Entre los factores asociados a esta variable se tiene los

aspectos relacionados a la enseñanza, como la sobrecarga de trabajo y el mantener la disciplina de los estudiantes. Por otro lado, se tienen los factores cognoscitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores, entre los que destaca la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el rol docente; y los factores sistémicos que operan en el nivel institucional y político, es decir el clima organizacional, el trabajo en equipo y el apoyo social percibido.

El estrés docente, es catalogado como una angustia que no se disipa y que repercute de manera negativa a nivel físico y mental, afectando el funcionamiento del profesional en diversas áreas no solo a nivel laboral. Siendo esta último el área más afectada, interfiriendo con su desempeño profesional, mermando el rendimiento, incrementándose el agotamiento, Además, se disminuye la motivación, por lo general se manifiesta insatisfacción, además de las alteraciones y conductuales que agravan el malestar físico y psicológico (Cleofe, 2019).

Los factores psicosociales contribuyen a una serie de daños para la salud o de riesgo para el trabajador, se considera que todos los elementos relacionados al clima organizacional, las relaciones entre trabajadores, la gestión y el tipo de líder, las condiciones en las cuales se lleva a cabo la actividad laboral y el tipo de organización, pueden convertirse en un factor de riesgo o protector ante el desarrollo de enfermedades o accidentabilidad. (Graneros, 2018).

Cuando se habla de factores de riesgos psicosociales se hace referencia a las situaciones y aspectos del contexto laboral que represente un riesgo para la salud de los colaboradores, afectando su bienestar. Es decir, se trata del peligro asociado al ambiente laboral, cuyas consecuencias pueden presentarse a corto, mediano o largo plazo, causando un daño a nivel psicológico y físico (Villacreses & Ávila, 2020).

2.3.5 Consecuencias del estrés en los docentes

Por lo general, el ambiente laboral conlleva a manifestaciones de estrés, pero esta no siempre resulta nociva para la salud, esto sucede cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta del trabajador y este se ve agotado sus recursos para cumplir sus funciones y llevar a cabo un óptimo desempeño. En este caso el trabajador generalmente ve disminuido su rendimiento, presenta problemas físicos que causan dolencias, también se ven alterados los procesos cognitivos y con ello la persona tiene menos posibilidades de dar solución al conflicto afectando incluso el desempeño laboral y social de los trabajadores (Sierra, 2016).

Una de las áreas de mayor repercusión en los profesionales que manifiestan estrés es a nivel psicológico manifestándose en alteraciones emocionales, afectivas y cognitivas. A nivel social el estrés interfiere con las relaciones humanas, siendo la interacción entre el docente y el estudiante la más afectada al impactar la calidad comunicacional, y como consecuencia afectar el proceso de enseñanza aprendizaje (Cardozo, 2016).

En lo que respecta al funcionamiento físico, este se ve afectado por las manifestaciones fisiológicas, que son los síntomas asociados al estrés, esto causa dolencias, dificultad de

funcionamiento que limita el desempeño corporal como consecuencia de los dolores musculares, cansancio, tensión y contractura muscular. El apetito también se ve afectado por los problemas gastrointestinales que se presentan con frecuencia, las preocupaciones y falta de sueño pueden conllevar a problemas cardiovasculares y dolores de cabeza, la persona se siente enferma (Cardozo, 2016).

2.3.6. Niveles de Estrés

Alto. Este nivel de estrés resulta el de mayor gravedad, por lo que genera mayor impacto a la salud y es donde el individuo manifiesta mayor agotamiento. Por lo general se manifiesta como consecuencia de la imposibilidad de dar solución a determinada situación, puede derivarse en cualquier área de funcionamiento de una persona, es decir por problemas familiares, económicos, laborales o académicos. Se caracteriza por manifestarse por largo tiempo, generando desgaste físico y emocional y como consecuencia originarse trastornos del estado de ánimo como depresión, pueden manifestarse altos niveles de ansiedad y llegar a desarrollarse síntomas fisiológicos. También, puede verse alterado el patrón del sueño y de alimentación, por ende se ve gravemente afectada la salud (Guevara & Quelal, 2020).

Moderado. El ser humano requiere de activación para dar respuesta a ciertas demandas del entorno, ante estos requerimientos se activa el proceso de estrés con el objetivo de que el individuo logre adaptarse, para ello se agiliza el pensamiento y la conducta, lo ideal es que la persona tenga más herramientas y sea eficaz para afrontar la situación de manera adaptativa. Es decir, no siempre el estrés va a conllevar a consecuencias negativas. No obstante, la frecuencia en este tipo de situaciones que además se vivan con intensidad van a derivar en consecuencias para la salud (Guevara & Quelal, 2020).

Bajo. Este nivel de estrés resulta positivo y surge como un mecanismo de defensa en el cual se requiere de activación para dar respuesta a determinada situación. La persona puede manifestar tensión, nerviosismo y preocupación, pero esto no va a limitar ninguna de sus áreas de funcionamiento, además suele ser momentáneo por lo que no afecta la salud (Guevara & Quelal, 2020).

2.3.7 Dimensiones del estrés laboral

2.3.7.1. El trabajo

Según Madero (2020), las personas al seleccionar un trabajo les resultan más satisfactorio poder realizar actividades donde puedan utilizar sus habilidades y competencias, que además sean actividades diversas y tener libertad para llevarlas a cabo, destacando la importancia de la retroalimentación al término de la tarea, acerca del desempeño. Si bien es cierto, que las personas ameritan ciertas exigencias en sus puestos de trabajos para sentirse satisfechos también es necesario que las exigencias estén acorde a sus capacidades para que puedan lograrlas y no se sientan frustrados lo que puede afectar su satisfacción.

El trabajo no solo implica llevar a cabo un rol, también intervienen la razón, las emociones y el deseo de llevar a cabo una actividad que va a generar bienes y se trata de prestar servicio

a otro. Pero, sí las condiciones son las idóneas en el trabajo, el empleado está satisfecho esto puede resultar placentero y por ende se verá reflejado en un óptimo rendimiento (Romero, 2017).

2.3.7.2 Contexto laboral

Resulta fundamental para un trabajador que se le brinde un contexto óptimo para que la persona puede llevar a cabo sus tareas, para ello es recomendable un lugar amplio en función de las actividades a realizar y el número de personas del cual este compuesto el equipo de trabajo y las maquinarias a utilizar, las cuales también deben ser las adecuadas, actualizadas y seguras (Luengo & Sanhueza, 2016).

En este apartado, también es importante mencionar las normas y políticas que establece la organización, las cuales deben ser aceptadas por el trabajador y debe sentir las partes de el para que no impliquen un impedimento al tener que cumplir con algo que no se ajusta a sus principios, de allí la importancia de que el trabajador se adapte a la cultura organizacional y se comprometa con su empresa (Granero, Blanch, & Ochoa, 2018).

Resulta fundamental para un trabajador, que le se brinde un contexto óptimo para que la persona puede llevar a cabo sus tareas, para ello es recomendable un lugar amplio en función de las actividades a realizar y el número de personas del cual este compuesto el equipo de trabajo y las maquinarias a utilizar, las cuales también deben ser las adecuadas, actualizadas y seguras (Luengo & Sanhueza, 2016).

2.3.7.3 Relación del empleado con su trabajo

Es importante reseñar que existen contextos laborales que generan alta exposición al riesgo psicosocial laboral, donde generalmente se genera una dimensión de desbalance esfuerzos-recompensas, que está identificado como un factor contribuyente al riesgo de enfermedad, también se ubica entre los indicadores de índole organizacional que afecta los trabajadores. Otros elementos presentes en espacios laborales tóxicos son la violencia en el trabajo, y el exceso carga de trabajo que eventualmente pudieran afectar el equilibrio mental del empleado (Orgambídez & Borrego, 2020).

Se conoce con certeza que algunos trastornos como el estrés laboral, tienen su origen en la presión que produce la cantidad de trabajo, el ritmo y las extensas jornadas, llegando a afectar la salud del trabajador y en muchas ocasiones sus familiares también se ven afectados. Con relación a las jornadas de trabajo extensas, trabajo en exceso y presión constante, se reporta que a mediano y largo plazo produce efectos fisiológicos como el insomnio y la fatiga, es por ello, que se asigna importancia al tiempo libre que deben disfrutar los trabajadores como elemento de prevención ante la posible fractura de la salud (Bustillo, et al., 2015).

Esta dimensión hace referencia a dos componentes importantes, por un lado se tiene la salud ocupacional que hace referencia a los riesgos del entorno y las tareas y del riesgo que implica la actividad laboral para la salud física y mental. Por otra parte, se menciona la percepción

del trabajador sobre el contexto laboral, es decir, toma en cuenta aspectos como el horario, higiene, seguridad, condiciones por las cuales debe velar la organización para proveer un ambiente óptimo (Moreno et al., 2020).

2.3.8 Incidencia de la educación virtual en el estrés docente.

Del 100% de las enfermedades ocupacionales en el Ecuador aproximadamente el 30% se generan por estrés, por ejemplo, el dolor de cabeza, depresión, úlceras, trastornos psicosociales, entre otras patologías. Se reflejan en el 30% de la población que trabaja pues estos malestares derivan de las personas que sufren estrés laboral. Entre los profesionales más afectados por el estrés laboral se tiene al personal docente, quienes en los últimos años se han visto en la obligación de modificar su dinámica laboral, intensificando el trabajo, diversificado las funciones y aumentando las responsabilidades del profesional en su campo laboral, lo que aumenta la jornada restando el tiempo de descanso y recreación (Martínez, Rodríguez, & Cobeña, 2019).

Cuando se enfrentan situaciones de conflicto que implican un cambio en las dinámicas de funcionamiento y requieren de habilidades para lograr la adaptación al cambio, se incrementan los niveles de estrés, los cuales pueden ser parte de la respuesta natural del organismo y no resultar nocivos para la salud. Caso contrario, ante la imposibilidad de dar respuestas a las demandas del entorno, esta puede afectar el bienestar general de las personas e impactar en todas sus áreas de funcionamiento (Cleofe, 2019).

Tal situación se ve reflejada ante la emergencia causada por el COVID-19 que obligó a los gobiernos a tomar medidas drásticas como la suspensión de clases presenciales, que requirieron de la adaptación de trabajo y actividades escolares para ser realizadas desde el hogar, implementando como estrategia la educación virtual, para la que muchos docentes no estaban preparados. Pudiendo esta situación afectar el desempeño profesional de los profesores, afectando también a nivel personal, poniendo en riesgo su bienestar (Cortés, 2021).

Un profesional de la docencia manifiesta estrés se ve alterado su funcionamiento en diversas áreas, es decir no solo disminuye su rendimiento en el trabajo, a nivel personal también se evidencian alteraciones y como consecuencia se presentan conflictos con la familia, amigos y a nivel personal, porque la persona comienza a sentir frustración e inconformidad con lo que hace. Estas situaciones conllevan a que la persona presente problemas en su salud física y mental (Cardozo, 2016).

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Enfoque de la investigación

Cuantitativo, la investigación se basó en la cuantificación de datos subjetivos, utilizando para ello la medición numérica y el análisis estadístico

3.1.2 Por el nivel o alcance

3.1.2.1 Correlacional.

Porque se evidenció una relación entre las variables.

3.1.3 Por el objetivo

Básica. - El propósito de este estudio estuvo centrado en la búsqueda y recolección de la información que permitan identificar cómo incide el cambio a la modalidad de educación virtual en los niveles de estrés en los docentes.

3.1.4 Por el lugar

De Campo. De acuerdo con la procedencia de la información los datos fueron recogidos directamente del lugar de los hechos, de la observación y aplicación de instrumentos. Es decir, la investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes y a través de las técnicas e instrumentos seleccionados fue recogida la información, es decir los datos fueron obtenidos de fuentes primarias.

3.2 Diseño de Investigación

No Experimental. - No se llevó a cabo ningún tipo de intervención que cambiara el comportamiento de la variable. Existió el interés por evaluar el fenómeno tal cual como sucedió.

3.2.2 Transversal

Es decir, los datos fueron tomados en un único momento, por tratarse de un estudio no experimental no se evaluaron cambios posteriores ni tampoco interesó seguir su evolución en el tiempo.

3.4 Unidad de Análisis

3.4.1 Población de estudio y tamaño de muestra

En cuanto, a los sujetos de estudio se consideró para la investigación a un conjunto de personas con características comunes, seleccionando específicamente docentes de la unidad educativa Chillanes del cantón Chillanes, el cual corresponde a 84 docentes, seleccionando para ello al total de la población.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dada la naturaleza de este estudio y en función de los objetivos planteados, la técnica que fue utilizada para la recolección de los datos es un cuestionario tipo encuesta, se hace referencia a la técnica como las distintas formas de recolectar la información estableciendo el cuestionario como la modalidad que se realiza de forma escrita mediante un instrumento estructurado con una serie de preguntas y con dos o más alternativas de respuestas puede ser administrado por el investigador o auto administrado.

3.5.1 Escala de estrés socio-laboral (EAE-S)

Esta escala fue desarrollada por Fernández y Mielgo (2017), con el objetivo de evaluar el estrés en el ámbito laboral, está compuesta por 50 ítems distribuido en tres dimensiones; en primer lugar, se tiene el trabajo en sí mismo que hace referencia a todas a las tareas y funciones que el trabajador debe realizar; seguidamente se tiene el contexto laboral que está relacionado a las condiciones ambientales de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador. Por último, se tiene la dimensión relación del empleado con su trabajo, esta abarca la problemática de los empleados en su puesto de trabajo (Anexo 1).

En lo que respecta a la corrección de la escala, deben obtenerse de manera directa dos tipos de puntuaciones, las que corresponden a la presencia de situaciones de estrés en la actualidad o en el pasado y las que expresan la intensidad con la que se han experimentado. Adicionalmente, se incluye la tabla de baremos, que corresponde a la intensidad y su interpretación en cuanto al nivel de estrés. En la escala de intensidad total el centil alto indica presencia del agente estresor con mayor intensidad (Fernández & Mielgo , 2017).

Tabla 1*Baremos en intensidad total*

Centil	Escala S	Centil
99	112-117	99
95	105	95
90	100	90
90	93	90
75	82	75
70	75	70
65	68	65
60	65	60
55	61	55
50	57	50
45	53	45
40	50	40
35	46	35
30	43	30
25	39	25
15	35	15
10	31	10
5	27	5
M	57,7	M
Dt.	15,6	Dt.

Fuente: Fernández y Mielgo (2017)

Tabla 2

Niveles de estrés

Estrés bajo fácil de controlar	Estrés moderado controlable	Estrés alto difícil de controlar
Centil	Centil	Centil
5-45	46-54	55-99

Fuente: Fernández y Mielgo (2017).

3.6 Cuestionario de conocimientos sobre educación virtual

Para evaluar si los docentes poseen conocimientos sobre herramientas virtuales, tienen competencias digitales y manejan las TIC, fue desarrollado un instrumento compuesto por 10 ítems con opciones de respuesta en formato dicotómico (Anexo 2).

3.7 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Una vez recopilada la información, los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva. En este sentido serán reflejados en porcentajes, lo que facilitó revisar, clasificar y estructurar los datos obtenidos. Al respecto Hernández et al. (2014), definen la estadística descriptiva como una herramienta que facilita la organización de los datos y permite describir las especificaciones de un objeto en estudio, esto con el propósito de llegar a una conclusión.

CAPÍTULO IV.

4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3

Niveles de estrés que presentan los docentes

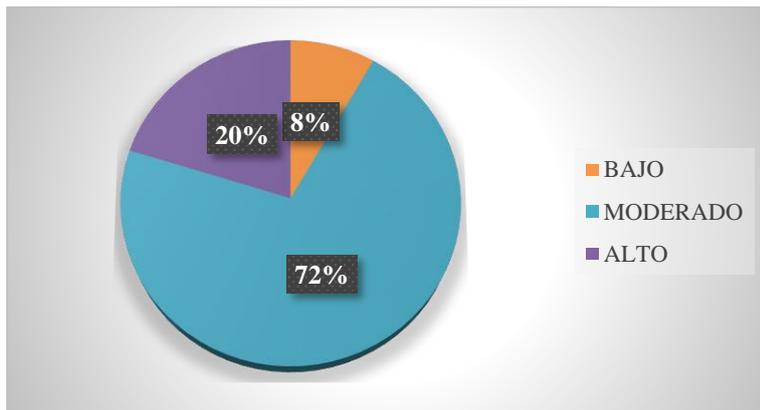
Niveles de estrés	Frecuencia	%
Bajo	7	8%
Moderado	60	71%
Alto	17	20%
Total	84	100%

Fuente: Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S).

Elaborado por: Tatiana Salazar.

Figura 1

Nivel de estrés



Fuente: Tabla 3.

Elaborado por: Tatiana Salazar.

ANÁLISIS: Como se evidencia en la tabla 3 y figura 1 correspondientes a los niveles de estrés encontrados en los docentes encuestados, se tiene que el 72% de los participantes presentan niveles de estrés moderado ubicado en el centil 46-54 que indica que es controlable. Seguidamente, se observa un 20% de profesores que presentan un nivel de estrés alto con puntuaciones entre 55-99 que hacen referencia a que es difícil de controlar. Mientras un 8% obtuvo puntuaciones entre 5-45 que corresponde a niveles bajo de estrés que indica que es fácil de controlar. Según los datos la mayoría significativa representada por el 92% de participantes presentan niveles de estrés de moderado a alto.

INTERPRETACIÓN: Los resultados obtenidos en el presente estudio demuestran que un grupo de docentes presentan niveles de estrés bajos, cabe señalar que los bajos niveles de estrés son de carácter momentáneo acordes a aquellos que se originan en el ser humano como mecanismo de respuesta para hacer frente a los retos por lo tanto no afecta a la salud del individuo. Por otro lado, de los docentes encuestados un porcentaje significativo presentan niveles de estrés de moderado a alto, se caracteriza por manifestarse por largos periodos de tiempo las situaciones laborales en muchos casos requieren de respuestas que pueden alterar el equilibrio físico y mental de los profesionales. Como consecuencia, el esfuerzo constante y las altas exigencias del contexto organizacional conllevan a aumentar los niveles de estrés, causando problemas a la salud tanto física como mental al manifestarse en un grado de intensidad que resulta patológico y conlleva un riesgo para la salud como lo manifiesta Sierra.

Tabla 4

Vigencia del estrés

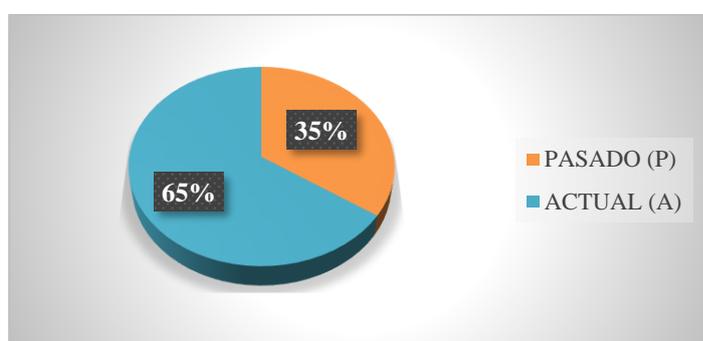
Vigencia	Frecuencia	%
Pasado (P)	29	35%
Actual (A)	55	65%
Total	84	100%

Fuente: Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S).

Elaborado por: Tatiana Salazar.

Figura 2

Porcentaje correspondiente a la vigencia del estrés en docentes



Fuente: Tabla 4.

Elaborado por: Tatiana Salazar.

ANÁLISIS: En lo que respecta a la tabla 4 y figura 2 sobre la vigencia del estrés en los docentes encuestados, se encontró que las situaciones que generan estrés corresponden en un 65% de los casos a la actualidad y 35% manifiesta que el estrés es causado por eventos del pasado.

INTERPRETACIÓN: Los resultados evidencian que el estrés que manifiestan los docentes está asociado a situaciones actuales, dado así que la docencia una de las profesiones más afectadas por el estrés este se origina al estar constantemente sometidos a presiones y exigencias por extensos períodos de tiempo, el cual en muchos casos el individuo puede acostumbrarse a este tipo de síntomas, lo que resulta contraproducente al ser progresivo y acumulativo. También, puede detonarse por situaciones extremas y cambios, como en el caso del cambio de estudio a modalidad virtual.

Tabla 5

Factores asociados al estrés en docentes

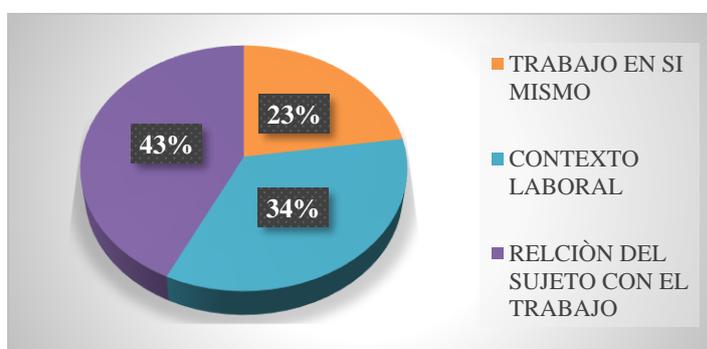
Factores estresantes	Frecuencia	%
Trabajo en sí mismo	19	23%
Contexto laboral	29	34%
Relación del sujeto con el trabajo	36	43%
Total	84	100%

Fuente: Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S).

Elaborado por: Tatiana Salazar.

Figura 3

Factores que intervienen en los niveles de estrés



Fuente: Tabla 5.

Elaborado por: Tatiana Salazar.

ANÁLISIS: En cuanto a los factores que intervienen en los niveles de estrés se evidencia en la tabla 5 y figura 3, que la relación del sujeto con el trabajo representa el factor con mayor influencia en los niveles de estrés, manifestándose en un 43% de los docentes encuestados. Seguidamente, se tiene que el contexto laboral causa estrés en el 34% de los participantes y 23% le resulta estresante el trabajo en sí mismo.

INTERPRETACIÓN: Una vez analizado el resultado de los docentes evaluados se puede decir que el contexto laboral para los docentes se convirtió en un factor de riesgo para desarrollar niveles altos de estrés. Por otro lado, se tiene que la relación del sujeto con el trabajo es otro factor desencadenante para que los niveles de estrés se encuentren de moderado a alto ya que las sobrecargas de actividades para los docentes y las diversas transformaciones tales como el cambio de impartir clases de modalidad presencial a virtual pueden superar la capacidad de respuesta del profesional. Se ha demostrado que un factor que ha incrementado los niveles de estrés en los docentes por las medidas implementadas para hacer frente al Covid-19, está asociado a la falta de competencias para hacer uso de las TIC, las cuales debieron utilizar a pesar de no contar con experiencia ni estar capacitados, además de implementar un modelo de enseñanza para el cual la mayoría no contaba con los conocimientos necesarios para desarrollar las clases virtuales convirtiéndose así, el proceso de adaptación en una situación altamente estresante.

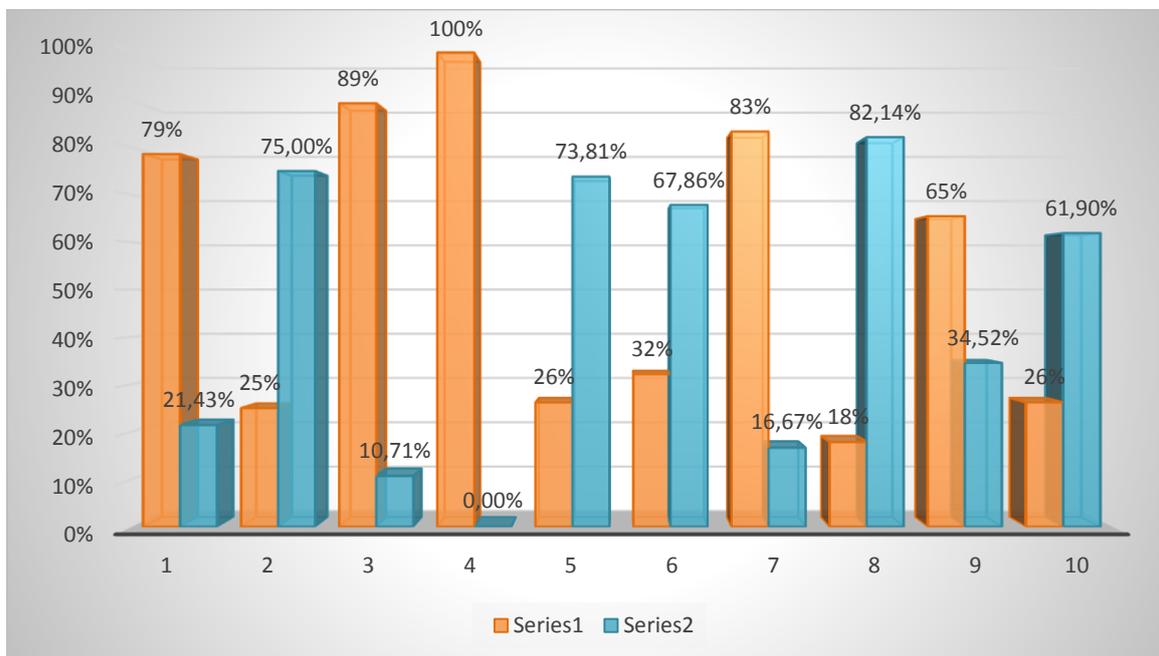
Tabla 6*Nivel de Conocimiento sobre educación virtual*

	Ítems	Frecuencia		Porcentaje	
		Si	No	Si	No
1	Conocimiento de los objetivos de la educación virtual.	66	18	79%	21,43%
2	Conocimiento en el uso de herramientas de trabajo que requiere la educación virtual.	21	63	25%	75,00%
3	Me resulta difícil organizar el tiempo para impartir las clases virtuales y evaluar el contenido.	75	9	89%	10,71%
4	Dominio de herramientas para impartir clases virtuales.	84	0	100%	0,00%
5	Conocimiento en el envío y descarga de archivos en distintos formatos para la asignación de deberes.	22	62	26%	73,81%
6	Sé cómo realizar evaluaciones a través de las plataformas virtuales	27	57	32%	67,86%
7	Facilidad de comunicación y envío de información por el chat y/o correo electrónico.	70	14	83%	16,67%
8	Conocimiento en el uso de páginas y vínculos para impartir la clase	15	69	18%	82,14%
9	Conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas para hacer más dinámicas las clases.	55	29	65%	34,52%
10	Conocimiento sobre diferentes plataformas de comunicación para impartir clases bajo la modalidad virtual.	22	52	26%	61,90%

Fuente: Escala de conocimiento sobre educación virtual.**Elaborado por:** Tatiana Salazar.

Figura 4

Docentes y educación virtual



Fuente: Tabla 6.

Elaborado por: Tatiana Salazar.

ANÁLISIS: En lo que respecta al conocimiento de los docentes sobre educación virtual, se encontró que el 100% de los participantes afirmó tener dominio sobre las herramientas para impartir clases virtuales, mientras que 83% se le facilita hacer uso del chat y/o correo electrónico para comunicarse y enviar información. Por otro lado, un 79% asegura conocer los objetivos de la educación virtual y un 65% considera tener los conocimientos necesarios para hacer uso de las herramientas tecnológicas con la finalidad de hacer más dinámicas las clases.

No obstante, existen ciertos aspectos correspondientes a la educación virtual que los docentes manifiestan no poseer los conocimientos necesarios. En este sentido, un 89% de los encuestados considera que les resulta difícil organizar el tiempo para impartir las clases virtuales y evaluar el contenido, por otro lado, un 82,14% no tiene los conocimientos sobre el uso de páginas y vínculos para impartir la clase. Mientras, que 75% informó no poseer los conocimientos en cuanto al uso de herramientas de trabajo que requiere la educación virtual. Otro aspecto que 73,81% docentes indican no tener dominio corresponde a al envió y descarga de archivos en distintos formatos para la asignación de deberes, también se tiene un 67,86% que informa no tener los conocimientos en cuanto a las formas para realizar evaluaciones a través de las plataformas virtuales.

INTERPRETACIÓN: El modelo de educación virtual se ha impartido en los dos últimos años contamos con un porcentaje muy bajo de docentes que poseen conocimientos en el área, evidenciándose que la mayoría no está capacitada en cuanto al dominio de las TIC, por lo tanto, disminuyó la calidad de educación para los estudiantes.

De igual manera, los resultados demuestran que de los docentes evaluados un porcentaje alto desconoce el uso de páginas y vínculos para hacer más dinámicas sus clases, así como también para poder evaluar los contenidos motivos por los cuales las clases virtuales se volvieron monótonas día tras día resultando desmotivadoras para docentes como para estudiantes, limitando así el desarrollo de habilidades ya que existió limitantes en la adaptación a la virtualidad para impartir clases, emitir información y evaluar.

Los hallazgos de este estudio señalan que el desconocimiento del manejo de las herramientas virtuales interfirió en el proceso enseñanza aprendizaje afectando el desempeño profesional, personal, físico y mental de los docentes, conllevando a consecuencias como el incremento de estrés laboral de estos.

Tabla 7*Coefficiente de Pearson*

Análisis de Correlación			
<i>Variable</i>	<i>Estrés del docente</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
<i>Conocimiento sobre educación virtual</i>	-0,771	0,000	84

Nota: se contrasta bajo el nivel de significancia para los valores * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fuente: Coeficiente de Pearson.

Elaborado por: Tatiana Salazar.

H_0 : *No existe relación significativa entre la educación virtual y el estrés del docente*

H_1 : *Existe relación significativa entre la educación virtual y el estrés del docente*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla 8 se determina la incidencia de la educación virtual en el estrés del docente durante la pandemia del COVID-19 en la Unidad Educativa Chillanes del cantón Chillanes; a partir del test de normalidad se sustenta una prueba paramétrica a utilizar es por tal razón el uso del Coeficiente de Pearson¹ cuyo contraste se lo genera bajo un nivel de significancia del 5% y la regla decisión que el p -valor $< 0,05$ – se rechaza hipótesis nula -, los resultados evidencian que estadísticamente existe una relación significativa debido al p -valor (0,000) por lo cual se rechaza hipótesis nula y se concluye que existe incidencia entre la educación virtual y el estrés del docente. La relación que se evidencia dentro de estas dos variables es negativa y fuerte, en donde se resume que existe una relación inversamente proporcional entre la educación virtual y el estrés del docente, es decir, al aumentar el conocimiento sobre la educación virtual, el estrés del docente se reduce en un 77,10% o viceversa, al disminuir el conocimiento sobre educación virtual el estrés del docente incrementa en un 77,10%.

¹ Test estadístico que mide existente entre dos variables continuas, cuyos resultados se encuentran dentro del intervalo -1 a +1, generando distintos niveles según su relación significativa.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- De acuerdo con el recorrido metodológico y la consecución de los objetivos planteados se concluye que, el nivel de conocimiento sobre educación virtual que poseen los docentes valorados en este estudio, indica que no tienen dominio sobre las estrategias digitales que son indispensables para desarrollar la educación virtual. Una mayoría considerable de docentes pueden ser considerados como facilitadores y formadores mediante el conocimiento digital en proceso de perfeccionamiento. Se concluye que, el cambio en la dinámica de trabajo y la falencia identificada está causando tensión en los docentes, asimismo la falta de apoyo percibido resulta un estresor, generando insatisfacción con su propio desempeño y percibiendo imposibilidad para dar solución a los problemas derivados por las medidas tomadas por la emergencia sanitaria, que requirió del trabajo remoto, siendo el sector educativo uno de los más afectados. En definitiva, es importante tener en cuenta que la falta de habilidades para realizar su trabajo, representa una causa para manifestar estrés. Lo que implica también, falta de capacitación y altas exigencias para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje.
- En cuanto al objetivo de identificar el nivel de estrés en el personal docente, se concluye que si hay presencia de estrés en un nivel de moderado a alto. Estos hallazgos evidencian que existe un factor de riesgo que actualmente no tiene mayor impacto, pero es latente para los educadores, cuya profesión es catalogada vulnerable a este trastorno. En este sentido, el nivel alto de estrés puede explicarse porque la muestra de estudio tiene funciones que implican una gran demanda y carga laboral, enfrentando situaciones demandantes diariamente, cuyas exigencias se han incrementado durante y posterior a la emergencia sanitaria. Respecto a los factores asociados al estrés laboral, los resultados indican que la falta de capacitación de los docentes en cuanto a la modalidad de estudios virtual, así como la situación particular de pandemia afectó considerablemente las funciones docentes de enseñanza a los estudiantes.
- Finalmente, basándose en la relación planteada el vínculo que se evidencia dentro de estas dos variables es negativa y fuerte. Se tiene, que, al incrementar el conocimiento de los docentes sobre la educación virtual, la variable estrés presenta una tendencia a disminuir.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a las instituciones educativas en general brinden apoyo y capacitación docente en cuanto a la formación en competencias digitales, especialmente se hace énfasis en los docentes de la Unidad Educativa Chillanes ubicada en el Cantón Chillanes, donde se desarrolló este estudio, y es allí donde prioritariamente debe realizarse una intervención de apoyo y perfeccionamiento en competencias digitales para la enseñanza virtual.
- Es importante que se lleven a cabo estrategias orientadas a la inoculación del estrés, relajación física y entrenamiento en respiración y mindfulness, para brindar posibles soluciones a los problemas derivados por la pandemia. En este caso existen múltiples acciones que pueden implementarse por un profesional formado en el campo de la psicología que pueda manejar el grupo de docentes para minimizar los efectos de la pandemia, desde la misma institución puede generarse talleres de prevención o un espacio para expresar los sentimientos y emociones que han surgido a raíz de la crisis, y conversar sobre el manejo de estas emociones de una manera fluida y natural. También puede implementarse la toma de conciencia sobre la intensidad de la percepción de riesgo y el progresivo control de la misma, el control de los pensamientos negativos y destructivos que aparecen de forma catastrófica en momentos difíciles.
- Se sugiere que la institución educativa mantenga el bienestar de los docentes, atendiendo a los resultados obtenidos en el presente estudio en cuanto a los factores de riesgo en el desarrollo de estrés. Debe considerarse no sólo el área laboral, también el aspecto personal, teniendo en cuenta que el funcionamiento del ser humano es integral y un área depende de la otra. Por último, se recomienda dar continuidad a este estudio, llevando a cabo otras líneas de investigación, tomando en cuenta el diseño comparativo entre los niveles de formación y competencias docentes en cuanto al uso de las TIC y la implementación de estudios bajo modalidad virtual.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2020). Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual. *Estudios Pedagógicos*, 46(3), 213-223. doi:10.4067/S0718-07052020000300213
- Ahumada, D., & Gil, N. (2021). En tiempos de coronavirus: ¿cuáles son los factores que aumentaron los niveles de estrés en los docentes? *La mirada compasiva*, 10(8), 422-429. doi:https://doi.org/10.36260/rbr.v10i8.1416
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., León, S., & Hidalgo, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 34-43. Recuperado el 15 de 03 de 2020, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., & González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, 1-3. doi:http://dx.doi.org/10.31095/podium.202%202.41.7
- Ayala, L. (2019). AyLa salud mental de los educadores: respuesta al estrés laboral en las escuelas públicas de Encarnación - Paraguay. 18(18), 62-76. doi:https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/16
- Baldeon, S., & Ágreda, F. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de NovaClínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019*. doi:https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708
- Baldeon, S., & Ágreda, F. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de NovaClínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019*. doi:https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708
- Baque, G., Calderón, G., Campuzano, J., & Barcia, M. (2021). El rol docente y el estrés de la modalidad virtual. *Pol. Con. (Edición núm. 54) Vol. 6, No 2*, 1016-1026,. doi:https://10.23857/pc.v6i2.2333
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A., & Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería servicio de urgencias en el hospital de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32-40.
- Cabero, J., Llorente, M., & Morales, J. (2017). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. doi:10.5944/ried.21.1.17206

- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en psicología*, 1(15), 75-98. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigacion Psicologica*, 14, 75-98.
- Carrión, N., Castelo, W., & Guerrero, J. (2022). Factores que influnciam o ensino técnico-stress durante a pandemia de COVID-19, Ecuador. *Revista de Información Científica*, 101(2), 1-20. Retrieved from <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3778/5116>
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). (2020). *Un 93% de docentes sufre desgaste emocional y estrés por el confinamiento*. Recuperado el 28 de 11 de 2021, de <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/297367>
- Chica, M., & Lituma, K. (2021). *Medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Azuay] Repositorio Institucional UAzúay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11115/1/16653.pdf>
- Cleofe, A. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178.
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 6(8), 1-11. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 18(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cuadra, D., Jorquera, R., & Pérez, M. (2015). Las Teorías Subjetivas del Profesor Acerca de su Salud Laboral: Implicancias en la Promoción de la Salud Preventiva en el trabajo docente. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 1-6.
- Dasso, A., & Evaristo, I. (2020). Análisis de resultados del aprendizaje presencial y aprendizaje semipresencial en dos cursos universitarios. *Educación*, 29(57), 1-15. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202002.002>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>

- Fernández, J., & Mielgo, M. (2017). *EAE. Escalas de Apreciación del Estrés*. Madrid: TEA.
http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EAE_extracto_web.pdf
- García, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 9-25. <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331453132001.pdf>
- García, F., García, A., & Sánchez, J. (2019). Síndrome de Burnout en féminas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. *Edumed Holguín*, 1-23.
- Granero, A., Blanch, J., & Ochoa, P. (2018). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-8.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>
- Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio Institucional UPCH.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
- Guevara, A., & Quelal, A. (20 de Enero de 2020). *Niveles de Estrés*. dspace.unach.edu.ec:
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6352>
- Hernández, C., Arévalo, M., & Gamboa, A. (2016). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente en educación básica. *Praxis & Saber*, 7(14), 41-69.
<https://www.redalyc.org/journal/4772/477249927002/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda, G., Rojas, F., . . . Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Neurobiología Revista Electrónica*, 8(17), 1-23. Retrieved from
[https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Juanes, B., Munévar, O., & Cándelo, H. (2020). La virtualidad en la educación. Aspectos claves para la continuidad de la enseñanza en tiempos de pandemia. *Conrado*, 16(76), 448-452. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-448.pdf>
- Juca, F. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 106-111.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100016
- Luengo, C., & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. 62(245), 368-380.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008

- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martinez, H., Rodriguez, L., & Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *REVISTA COGNOSIS*, 4(1), 83-98. doi:<https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822>
- Medina, L., Quintanilla, G., Palma, M., & Medina, M. (2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia*, 35(2), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Mendes, L., Campelo, E., Pinheiro, C., Pires, I., & Vasconcelos, G. (2019). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-220. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mora, C., Bonilla, G., & Bonilla, J. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *REVISTA RUNAE*, 1(6), 41-59. <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/2203/1/document%20%281%29-41-60.pdf>
- Moreno, G., Pineda, R., & Pineda, R. (2020). a Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. *Revista Científica Hallazgos21*, 5(1), 47-56. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396/328>
- Navarrete, C., & Zambrano, J. (2021). Medidas educativas frente a la pandemia y estrés docente en una escuela ecuatoriana. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 4(8), 197-211. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0041>
- OMS. (2020). *Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2020). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-216. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Pando, V. (2018). Tendencias didácticas de la educación virtual: Un enfoque interpretativo. *Propósitos y Representaciones*, 1(167), 463-505. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.167>

- Párraga, K., & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 4(7), 142-155. https://www.researchgate.net/publication/348493113_ESTRES_LABORAL_EN_DOCENTES_DE_EDUCACION_BASICA_POR_EL_CAMBIO_DE_MODALIDAD_DE_ESTUDIO_PRESENCIAL_A_VIRTUAL
- Patán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pérez, C., Suárez, R., & Rosillo, N. (2017). La educación virtual interactiva, el paradigma del futuro. *Atenas*, 4(44), 144-157. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055154009/html/>
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653. doi:10.23857/pc.v5i12.2111
- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653. doi:10.23857/pc.v5i12.2111
- Robinet-, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Pol. Con. (Edición núm. 53) Vol. 5, No 12*, 637-653. doi:<https://10.23857/pc.v5i12.2111>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 34(2), 120-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Santiago, B., Scorsolini, F., & Barcellos, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
- Sierra, J. (2016). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos. *Subjetividades*, 3(1), 10-59.
- Tobar, V. (2019). *El estrés socio laboral y su afectación en el desempeño de los trabajadores de la empresa servicio integrado de seguridad ecu 911 de la ciudad de Quito, en el año 2018*". Universidad Tecnológica Indoamérica .
- UNESCO. (2020). *Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis*. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_spa
- Vargas, M. (2016). *Análisis Estadístico del nivel de Estrés en los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo del período Académico Octubre 2014 - Febrero 2015 utilizando el Test de Burnout*. Tesis de grado, Repositorio ESPOCH .

- Vega, E. (2017). *Relación entre el síndrome del burnout y bienestar psicológico en los colaboradores operativos de servicio de una entidad financiera estatal*. Universidad Ricardo Palma: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1499/ECVEGADV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, Ó. (2019). El nuevo rol del docente virtual para entornos virtuales de aprendizaje, “El caso CEIPA”. *CEIPA*, 1(1), 1-22. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/lupa/article/view/401/464>
- Velastegui, D. (2020). Efectos de la emergencia sanitaria por COVID-19 en la salud mental de hombres y mujeres de la zona 3 del Ecuador. *Investigación & Desarrollo*, 12(1), 38-50. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/dide/article/view/983>
- Villacreses, G., & Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*(40), 1-18. doi:<https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i40.1425>
- Vivanco, A. (2020). Conocimiento tecnológico, pedagógico y disciplinar del tutor virtual: Caso de un programa de bachillerato en modalidad a distancia – virtual. *Revista Andina de Educación*, 3(2), 16-24. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/1519/1376>

ANEXOS

Anexo A: Escala de estrés socio-laboral (EAE-S)

Por favor conteste a todos los enunciados.

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar sin trabajo.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del costo de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de su trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente su trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de incentivo/ motivación en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en su trabajo.
30. No poder hacer el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.

31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no está preparado.
34. Dependier del automóvil u otro medio para trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad.
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer la declaración de impuestos.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía a la jubilación.

E A E
Hoja de Respuestas

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincida con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo merecido"	SI	NO	0 1 2 3	A P
-----------------------------	----	----	---------	-----

No.	SI	NO	Intensidad	Tiempo	No.	SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P					
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P					
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P					
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

<p>Número de SI</p> <p>En A = TOTAL <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>En P= <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p>	<p>Puntuaciones en Intensidad</p> <p>A= TOTAL <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p> <p>P= Centil= <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo B: Escala de conocimiento sobre educación virtual

Ítems		Si	No
1	Conozco los objetivos que se pretenden alcanzar con la educación virtual.		
2	Sé cómo utilizar las herramientas de trabajo que requiere la educación virtual.		
3	Me resulta difícil organizar el tiempo para impartir las clases virtuales y evaluar el contenido.		
4	Reconozco las dificultades que tengo en el dominio de herramientas para impartir clases virtuales.		
5	Sé cómo enviar y descargar archivos en distintos formatos para la asignación de deberes.		
6	Sé cómo realizar evaluaciones a través de las plataformas virtuales		
7	Se me facilita comunicarme y enviar información por el chat y/o correo electrónico.		
8	Se utilizar páginas y vínculos que me ayuden a impartir la clase		
9	Se utilizar las herramientas tecnológicas para hacer más dinámicas las clases.		
10	Conozco las diferentes plataformas de comunicación que pueden ser utilizadas para impartir clases bajo la modalidad virtual.		

Anexo C: Evidencia del estudio de campo. (Fotografías)



Fuente: Entrega del consentimiento informado para la aplicación de la Escala de Apreciación del Estrés Socio-laboral (EAE-S) y escala de conocimiento sobre educación virtual.

Elaborado por: Tatiana Salazar.



Fuente: Aplicación de la Escala de Apreciación del Estrés Socio-laboral (EAE-S).

Elaborado por: Tatiana Salazar.



Fuente: Aplicación de la Escala de conocimiento sobre educación virtual.
Elaborado por: Tatiana Salazar.