

**Afrontamiento de estrés laboral y/o cotidiano por trabajo virtual en profesores de
educación superior durante pandemia (Colombia)**

Presentado por:

Duban Alveiro Bejarano Rodríguez

Código: D0700906



Universidad Militar Nueva Granada

Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional

Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

Trabajo de Grado

2022

**Afrontamiento de estrés laboral y/o cotidiano por trabajo virtual en profesores de
educación superior durante pandemia (Colombia)**

Duban Alveiro Bejarano Rodríguez

Código: D0700906



Asesor del ensayo:

Sergio Iván Mantilla Bautista

Universidad Militar Nueva Granada

Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional

Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad

Trabajo de Grado

2022

Contenido

Afrontamiento de estrés laboral y/o cotidiano por trabajo virtual en profesores de educación superior durante pandemia (Colombia)	1
Resumen	1
Abstract.....	1
Introducción.....	2
Desarrollo	3
Aportes en el campo de conocimiento y en el ejercicio profesional	20
Conclusiones.....	21
Referencias	23
Anexos	28
Anexo A. Matriz de riesgos.....	28
Anexo B. Mapa mental síntesis del artículo	30
Anexo C. Cuadro bibliométrico de las fuentes usadas para el ensayo	32

Listado de figuras

Figura 1 Estrategias de afrontamiento al estrés laboral de los educadores en pandemia	12
Figura 2 Matriz de riesgos	28
Figura 3 Mapa mental de causas, efectos y manejo del estrés en docentes.....	31

Afrontamiento de estrés laboral y/o cotidiano por trabajo virtual en profesores de educación superior durante pandemia (Colombia)

Duban ¹

Resumen

Los cambios abruptos en cuanto a las condiciones del trabajo educativo durante la emergencia de salud pública ocasionada por el Covid-19, llevó a experimentar por parte de los profesores alteraciones en su salud como estrés laboral en los nuevos escenarios de trabajo fuera del tradicional ambiente presencial en las entidades educativas. Por tanto, el presente artículo se fija como propósito central identificar esfuerzos conductuales y cognitivos susceptibles de aplicar los profesores de la educación superior en Colombia para reducir el estrés laboral y/o cotidiano con ocasión del trabajo virtual en tiempos de pandemia. Mediante una revisión documental de material investigativo indexado tanto internacional como nacional que permitió señalar los factores de riesgo determinados por las investigaciones realizadas ante esta problemática enmarcada en medidas obligatorias de aislamiento social y confinamiento para afrontar el evento pandémico, estos factores se esquematizaron en una matriz de riesgos que aparece como anexo, además, se describen las alternativas de manejo planteadas en la literatura investigativa que registraron éxito en el manejo preventivo y terapéutico de la enfermedad.

Palabras clave: Afrontamiento, estrés laboral, trabajo virtual, profesores, educación superior.

Abstract

The abrupt changes in terms of educational work conditions during the public health emergency caused by Covid-19, led teachers to experience alterations in their health such as work stress in the new work settings outside the traditional classroom environment in educational entities. Therefore, this article sets the central purpose of identifying behavioral and cognitive efforts that can be applied by higher education teachers in Colombia to reduce work and / or daily stress during virtual work in times of pandemic. Through a documentary review of both international and national indexed investigative material that made it possible to identify the risk factors determined by the investigations carried out in the face of this problem framed in mandatory measures of social isolation and confinement to face the pandemic event, these factors were outlined in a matrix of Risks that appear as an annex, in addition, the management alternatives proposed in the research literature that were successful in the preventive and therapeutic management of the disease are described.

Keywords: Coping, work stress, virtual work, teachers, higher education.

Introducción

Los retos del mundo laboral surgen de manera constante e incluso con innovación, uno de ellos en la actualidad está asociado con la condición de pandemia en el planeta, que desde su abrupta expansión en el 2020 obligó a una gran cantidad de las fuerzas productivas a ejercer desde la virtualidad, afirmación que también corresponde a lo acontecido en Colombia.

Sin embargo, ese salto al trabajo virtual no fue una situación en sincronía con la salud psicosocial del trabajador debido a la falta de conocimiento sobre lo que ello representa en la vida del ser humano, el paso de lo presencial a lo virtual específicamente en el campo educativo fue una transición sin tomar medidas coherentes frente a la realidad que se construye bajo esas características y riesgos.

El caso de los educadores colombianos que se desempeñaban en la presencialidad y que se vieron forzados a la virtualidad, la migración obligatoria los dejó inmersos en situaciones estresantes de su nuevo rol de trabajo. El estrés laboral aparece como respuesta subjetiva frente a las demandas provenientes de los deberes del trabajo excedidas a las competencias del empleado, y donde se coloca en duda la capacidad de afrontamiento ante todo tipo de situaciones; además, el estrés laboral crónico puede convertirse en un Síndrome de Burnout, afectaciones mayores para la mente y efectos graves.

A la altura de finalización del 2021 e inicios del 2022 se habla del retorno a la presencialidad, pero, ello no equivale a la extinción de la situación anómala previamente descrita, ya que no hay garantías de que la humanidad no sea sometida a una variante más peligrosa del COVID, más, el hecho que la educación virtual también es parte de la normalidad social en niveles formativos tanto de secundaria como de educación superior.

De ahí que se requiera cuestionar ¿Cómo afrontar el estrés laboral y/o cotidiano por el trabajo virtual realizado por profesores de la educación superior en Colombia, en tiempos de pandemia?, lo que lleva a identificar esfuerzos conductuales y cognitivos susceptibles de aplicar los profesores de la educación superior en Colombia para reducir el estrés laboral y/o cotidiano con ocasión del trabajo virtual en tiempos de pandemia. En el cumplimiento de este propósito se considera pertinente presentar el estado de arte de los factores de riesgo asociados al estrés laboral y/o cotidiano producto del trabajo virtual de profesores de la educación superior en Colombia en tiempos de pandemia, así como identificar medidas de afrontamiento para el estrés laboral y/o cotidiano al estamento de profesores de la educación superior en Colombia.

Desarrollo

El abordaje de una patología como lo es el estrés tiene un punto de partida necesario en la información estadísticas que son evidencias de la magnitud de la situación. Al respecto, es de indicar que de acuerdo con la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo realizada por el Ministerio del Trabajo (2013, citado por Ministerio de Trabajo, 2019) de tres trabajadores dos, declararon haber estado expuestos a factores psicosociales causantes de estrés, mientras que el 20% y el 33% de trabajadores reportaron ser víctimas de altos niveles de estrés. Además, según Ministerio de salud acorde a los reportes de la línea de atención 192 estima que el 19,25% de los trabajadores colombianos experimentaron estrés durante el confinamiento y el aislamiento social motivado por la pandemia (Toro, 2020).

A propósito de lo previo, es necesario cuestionar que los datos de estrés laboral por trabajo virtual desde casas por parte de los educadores pertenecientes a instituciones de nivel terciario, durante la pandemia, se apoyan únicamente en quienes decidieron recurrir a

la línea de atención en orientación y salud mental. Por tanto, es deducible que se puede estar frente a un subregistro, toda vez que, también es probable la existencia de quienes en su condición de afectación se marginaron de expresar sus emociones o de querer interactuar con alguien para hacer referencias a sus sintomatologías. Así, a criterio personal, la patología puede tener unos índices de afectación más elevados y su omisión resulta conveniente en materia de negación organizacional ante la problemática.

Seguidamente, en el desarrollo de este tema están las variables a las que se les atribuye la causalidad de un mayor riesgo para desencadenar la enfermedad, en este caso enmarcado en los escenarios de la enseñanza en línea por educadores universitarios durante las transformaciones del trabajo obligadas debido a la emergencia de salud pública del Covid-19.

Causalidad de la patología

Así, en cuanto a los factores de riesgo para el estrés producto del trabajo del conocimiento en personas altamente calificadas quienes trabajan principalmente desde casa como los profesores de universidades virtuales, Casali y Torres (2021) con su investigación indican un listado general a saber: el sedentarismo, poco descanso, aspectos organizativos, así como los específicos del servicio académico (trabajo excesivo, demandas elevadas de estudiantes, tareas administrativas y las presión para publicaciones), la encuesta aplicada aportó también como factores la precariedad de recursos y el débil apoyo organizacional para el trabajo, sumado al indicador estadístico mínimo referente a dificultades técnicas donde destacan las fallas metodológicas para el uso diestro de herramientas (vídeos, crear evaluaciones virtuales y manejar las recién aparecidas).

Ferreira (2021), clarifica que existen diversas clasificaciones, pero, considera pertinentes la segmentación entre individuales, laborales y sociales. Al tiempo, agrega a los factores de riesgo miedo al contagio, las modificaciones estratégicas en la enseñanza, la inserción tecnológica para las clases, saber ajeno a las plataformas de educación virtual, fallas de conectividad, pasividad estudiantil, carga excesiva de tareas y actividades. En tanto, Párraga y Escobar (2020) en su estudio plantean que los bajos sueldos, el incumplimiento de los pagos económicos mensuales, y la mala organización institucional interna para asumir la nueva modalidad, son situaciones que producen insatisfacción en los docentes y que se presentan de manera más intensa en docentes con hijos.

De igual manera, Oros, Vargas y Chemisquy (2020), exponen que la sobrecarga laboral (exceso de tareas y el poco tiempo para calificar), la sobrecarga emocional, la inexistencia de apoyo de los colegas, la falta de coordinación en el trabajo en equipo, la desmotivación e indisciplina de los alumnos, y los obstáculos técnicos durante las clases virtuales, son factores de riesgo asociados al estrés por el trabajo virtual en docentes.

Alzate, Garibello, Gaitán, Prieto y Sánchez (2021), por su parte, hacen énfasis en el planteamiento de sus conclusiones sobre “las demandas excesivas” (p. 24) en relación con la tarea sumado a un tiempo de desarrollo de clases entre tratar de obtener disciplina y control que resultan inadecuados y complejos. En esta misma línea, indican un estilo de dirección desatinado debido a un liderazgo débil con déficit de apoyo, esquemas de trabajo confusos que se ven idénticamente reflejados en la asignación de responsabilidades no concretas para los educadores.

La parte técnica, es a su vez, analizada en la investigación de Montes, Alcántaras y Domínguez (2021), con la denominación de tecnoestrés y entre los hallazgos arrojados el

principal factor de riesgo fue la lentitud en los equipos, indicada en la calificación de siempre en un 75% de los 105 participantes.

Así mismo, es de considerar que un estrés crónico puede llevar a desarrollar el Síndrome de Burnout, al respecto y con base en la investigación de Parián (2020), los factores de riesgo en los docentes en relación con el trabajo virtual se plantea en tres dimensiones establecidas como indicadores del Síndrome de Burnout, a saber: el cansancio emocional, provocado por el agotamiento, el cansancio y la frustración de la virtualidad; la despersonalización, provocada por el trato inadecuado y un sentimiento de fracaso laboral; y por último, la realización personal, el cual consiste en el sentimiento de insuficiencia, en la deficiencia en el trabajo, y su calidad.

Aunado a esto, Cortés (2021), señala que el estrés laboral en docentes a causa del trabajo virtual también recae en factores como el proceso de adaptación de los currículos, el uso de nuevas herramientas tecnológicas determinantes en las actividades de enseñanza-aprendizaje, y las limitaciones en la conectividad por parte de los estudiantes producto de las condiciones económicas y familiares provocadas por el confinamiento.

Por otra parte, Robinet y Pérez (2020) y Rabaglietti, Lattke, Tesauri, Settani y De Lorenzo (2021), plantean que la adaptación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación virtual conllevó a múltiples preocupaciones por parte de los docentes. Estas preocupaciones, comprendidas como factores de riesgo asociados al estrés, son expuestas en la investigación de los autores anteriormente mencionados, así: incertidumbre por el desconocimiento de herramientas tecnológicas, virtuales y digitales, y la necesidad inmediata de implementar nuevos recursos educativos a través de las Tecnología de la Informática y la Comunicación TIC.

De igual manera, Mejía, Silva y Rueda (2020) y Bezuidenhout (2015), mencionan que los avances tecnológicos, al igual que las neo condiciones de vida provocadas por la pandemia, han expuesto a los docentes a nuevas y diferentes situaciones de interacción con los estudiantes. Con esto, los docentes se vieron abocados a asumir un canal comunicativo con los acudientes y/o padres de familia de manera más actualizada a través de las redes sociales y las aplicaciones de mensajería instantánea. Resultante de esta forma de interacción, los docentes encontraron un incremento en el tiempo laboral, sobrecarga producto de responder comentarios, peticiones y reclamos en horarios extra-laborales, al igual que a diferentes casos de falta de autoridad y poco dominio de grupo.

Anexo a lo hasta ahora descrito están Zandifar y Badrfam (2020); Zhang, Wu, Zhao y Zhang (2020); Oducado, Rabacal, Moralista y Tamdang (2020), quienes incorporan como factor de riesgo la imprevisibilidad y la incertidumbre de la situación y la falta de conocimiento sobre la condición en salud responsable de la abrupta alteración social, concatenado al establecimiento de un pánico generalizado que permea la cotidianidad laboral de los profesionales.

Por otra parte, García, Torrano y García (2020), centran su investigación en esta misma línea, pero, desde la perspectiva de las profesoras en exposición a esta patología. Al respecto, sus resultados reportan nueve ítems, los cuales obtuvieron porcentajes de concordancia entre los miembros del panel de pares y expertos, superiores al 85,7% por lo que se valida su definición como factores de riesgo.

Efectivamente, los factores informados por la investigación encuadrados en la categoría psicosocial fueron nueve, así: 1. Situaciones exigentes de un alto esfuerzo cognitivo por ser un material ya sea desconocido o complicado; 2. Atención sostenida en el tiempo para apropiarse efectivamente de la información, ambos responsables del efecto de

fatiga mental; 3. Presión del tiempo vinculada a las características de los plazos de la docencia universitaria en línea, ritmo de trabajo que implica aumento de la jornada laboral más allá de los horarios contractuales y la reducción del tiempo personal y familiar para atender las demandas laborales.

Además, se hace referencia a 4. Picos de trabajo del ejercicio educativo (ejemplo fases evaluativas) agravados por el ser madres con hijos en edades escolares o con responsabilidades domésticas, conflicto de roles que las obliga a extender su jornada laboral a la noche y al fin de semana; le sigue 5. Ambigüedad en la asunción del rol del educador en línea; más, 6. Agotamiento emocional que sobreviene por el contacto con los estudiantes con el fin de incidir en sus actitudes y comportamientos.

Este listado prosigue así: 7. Falta de autonomía, ocasionada por la programación excesivamente rígida en la docencia online y la burocratización de los sistemas de evaluación las cuales hacen que el ritmo de trabajo lo imponga el sistema educativo en lugar de las educadoras como trabajadoras, sumado a la impericia en el manejo de las herramientas tecnológicas para articularlas con el ejercicio profesional. 8. No tener hábitos saludables, en relación con el sedentarismo por permanencia durante largas horas (clases, revisión de trabajos entregados, preparación de recursos para la jornada siguiente, por citar los más comunes) en muebles no ergonómicos frente al computador; y posteriormente, 9. Falta de reconocimiento social relacionado con la devaluación del modelo de trabajo online, la percepción de una actividad deshumanizada.

La notoriedad del texto referente a las causalidades del estrés laboral, desde un punto de vista propio, yace en el desborde de la carga laboral para los educadores, expuestos así por Oros, et. al. (2020) y Alzate, et. al (2021) que se vivencia como la extensión de las jornadas de trabajo más allá de lo normado, un incremento promovido por la necesidad de

usar herramientas tecnológicas sin las destreza necesaria adquirida, las vicisitudes de equipos rezagados tecnológicamente, el incremento de labores burocráticas (informes y demás documentos similares), la entrega en función de una población estudiantil con precariedad tecnológica, en medio de un ambientes de restricciones, zozobra en materia de salud e incertidumbre. En tanto que, las instituciones educativas, con un liderazgo directivo débil y confuso se marginaron de entender (más allá del discurso) las dimensiones e implicaciones de esta sobrecarga, sostenida sobre la base de una actitud de sacrificio necesaria para atribuir a los funcionarios la calificación de un buen trabajo, en medio de la definición de unas responsabilidades no concretas.

Indicadores de la afectación o sintomatología

Aunado a lo anterior se ubica lo concerniente a la sintomatología que sobreviene con motivo del desarrollo de estrés. En este sentido, De Arco y Castillo (2020), clarifican que el estrés presenta una variedad amplia de síntomas con impacto adverso en lo psicológico, fisiológico y en diferentes ámbitos del diario vivir de las personas quienes lo padecen. Además, es preciso entender que no todas las personas que son afectados por esta patología presentarán la misma sintomatología, debido a que esta es proporcional al estilo de vida llevado por los individuos, las actividades que estos realicen, sumado a las singularidades propias de cada sujeto. Aquí, se hace referencia al estrés de los docentes universitarios y específicamente desde el cambio de modalidad de los presencial a lo virtual a causa de la pandemia del Covid-19.

La sintomatología de estrés presentada por los pacientes durante este evento global, para Vergara et al. (2017), marca dominancia hacia los asociados con la motivación como desmotivación, cansancio y tics nervioso, igualmente se registraron síntomas relacionados

con los trastornos del sueño como el insomnio, en algunos casos desinterés sexual, e incluso se encontraron reportes que indicaron abuso de sustancias adictivas como el alcohol y estimulantes. Estas manifestaciones trastornan el desarrollo de la vida social y familiar de los profesionales, también se señalan síntomas vinculados a los estados anímicos como mal genio, irritabilidad a lo que se anexa la agresividad, según Banda y Moscoso (2020).

Otros síntomas presentados y relacionados con la salud mental de los docentes enfermos por el estrés, según Hacca y Tapia (2021), son la depresión, angustia y desesperación, junto a la experimentación de inapetencia como parte de los trastornos alimenticios que se pueden desarrollar. Estos síntomas no solo afectan al docente, también tiene repercusiones en el entorno familiar o de quienes los rodean.

Para Mejía et al. (2020), existen otros efectos negativos que presentan los docentes con estrés, y que están relacionados a las dificultades psicosociales como la autopercepción negativa o nostalgia, estos síntomas influyen negativamente en la conducta del docente, y se les responsabiliza de la insatisfacción consigo mismo, al tiempo que pueden ser conducentes a la depresión o a la inhabilidad laboral.

La sintomatología desagregada con antelación en docentes con estrés, plantea De Arco y Castillo (2020), son similares al diagnóstico del síndrome de Burnout, esto obedece a que el estrés es línea etiología para el desgaste profesional y la inhabilitación funcional en el ejercicio laboral, como lo definen los criterios diagnósticos diferenciales del síndrome, donde las manifestaciones sintomatológicas son nominaciones propias del estrés con la variación que se registran y valoran como magnitudes más críticas a consecuencia del desborde de carga mental a la que las personas son sometidas.

El conjunto informativo en torno a la causalidad y sintomatología es el insumo para la elaboración de una matriz de riesgos que se presenta como anexo A en el presente artículo.

Pero, a criterio personal, es perentorio dar a esta terminología un matiz humano, lo que lleva a hacer hincapié en el daño que se infringe a los funcionarios al ser expuestos a los riesgos psicosociales por una procrastinación de las organizaciones para asumir la realidad adversa que impacta negativamente al educador como trabajador, una posición propia coincidente a la expuesta por Alzate, et. al. (2021); una problemática donde el fin de alcanzar indicadores de cumplimiento se rige sobre la figura del funcionario deshumanizada forzosamente, con responsabilidades confusas que le impiden decidir en concreto su quehacer y limitar el uso horario laboral.

Manejo del estrés laboral y acciones preventivas

El presente segmento inicia con Rodríguez (2018), para concatenar que la mencionada esquematización de esta problemática permite la inserción del rol disciplinar responsable de la prevención, cuidado y seguridad de la salud de los laborantes, para desde ese quehacer profesional dar respuesta de atención al estrés en este sector poblacional en particular. Así, se brindan diferentes estrategias que pueden ayudar a mejorar las condiciones de salud de los profesores por parte de las organizaciones donde están contratados.

Estas, agrega Cortes (2021) son una gestión indispensable, que por decisión en algunas organizaciones incluso se establece como departamento, cuya principal función es ejecutar diagnósticos y sobre esta base diseñar acciones de prevención anexo a establecer mecanismos de tratamiento a las enfermedades laborales. Los análisis desde los cuales se formulan las estrategias de intervención tienen como interés tanto lo terapéutico, así como ser ruta de acción para el manejo oportuno de la problemática del estrés laboral generado por el trabajo virtual.

Estas se exponen así:

Figura 1

Estrategias de afrontamiento al estrés laboral de los educadores en pandemia



Fuente: Elaboración propia

La figura 1, presenta las estrategias utilizadas para afrontar el estrés laboral o cotidiano por docentes universitarios, las cuales van desde la disposición individual hasta encuentros grupales, con el objetivo de ser coherentes frente a las necesidades de atención para el restablecimiento en salud requeridas por el individuo.

En materia de responsabilidad organizacional la presión laboral es considerada una de las fuertes detonantes de estrés laboral, según Parían (2020), la cuarentena fue contraproducente en la salud mental de los docentes por las presiones de labor en medio del caos de las nuevas modalidades de jornadas de trabajo, la exigencia de un rápido

aprendizaje tecnológico, el forzoso acatamiento de otras normas y demandas adicionales por satisfacer a los directivos y a la comunidad estudiantil en condiciones dificultosas para estudiar desde casa.

La disminución de estrés está relacionada con la ausencia de excesiva presión laboral, en especial al aceptar el dualismo de la educación virtual entre ventajas y desventajas (Reynosa, Rivera, Rodríguez y Bravo, 2020), sin que todo el peso de subsanar las desventajas sea trasladado al educador. Por otro lado, el reconocimiento de la labor educativa es un factor de protección (Anderson, Bousselot, Katz y Todd, 2021) ya que exaltar los logros académicos que involucran el trabajo de los docentes, disminuye las presiones laborales y promueven la eficacia laboral.

En esta misma línea, de factores de protección ante la presión en el trabajo se halla la flexibilidad laboral, la cual tienen que ver con permitir que las personas atiendan asuntos del ámbito familiar o privado y el trabajo de forma remota (MacIntyre, Gregersen y Mercer, 2020). El bajar los niveles de presión laboral puede tener importantes repercusiones, tanto a nivel laboral como emocional. Es una apuesta cada vez más importante para evitar los problemas de salud en los docentes.

Así mismo, Mejía et al. (2020), reportan entre las acciones organizacionales las evaluaciones periódicas del bienestar laboral, gestión soportada en entrevistas con un psicólogo o por profesionales adscritos al Sistema de Administración General de Riesgos Laborales (ARL), para identificar y direccionar la prevención del estrés laboral, el reconocimiento de esa realidad es información insumo que ayuda a la constitución de una ruta de atención psicosocial y provee datos guías a ser instrumentados por los docentes en la identificación de fuentes de estrés como factores de riesgo y la alarma temprana de

síntomas asociados al trabajo y al padecimiento de esta problemática, indistintamente que pueden ser ambientales o intrínsecos.

Esta estrategia preventiva donde se evalúa el bienestar de los funcionarios, mediante la recopilación de información sobre las principales actividades prestadas, los métodos de trabajo, el número de participantes (compañeros y estudiantes), las horas de trabajo (incluidos los descansos y las horas extras que se ha generado en la virtualidad) y otros aspectos de las condiciones de trabajo considerandos importantes, para Luceño, Talavera, Martín y Escorial (2017), se convierten en un instrumento pertinente.

Igualmente, indican que es un predictor apropiado para bienestar laboral, en la medida que orienta acciones anticipadas y contingentes ante indicadores que prospectan la aparición de dificultades mayores; es decir, con base en Mejía, Silva y Rueda (2020), no minimizar los signos de alteración que se detectan a tiempo, brinda garantías para ayudar al docente y a las organizaciones en cómo afrontar el riesgo o que decisiones tomar para evitar el estrés laboral.

El listado de intervenciones para el estrés laboral, hasta ahora narrado, se amplía con el trabajo en equipo, expuesto como una herramienta que insta a los docentes a tener espacios de esparcimiento y apoyo entre compañeros, allegados y familiares, con el fin de disminuir el estrés. Según Oros al et. (2020), la falta de apoyo de los colegas y el déficit de coordinación para con el trabajo en equipo, son factores de presencia recurrente que generan estrés en los docentes. Consecuentemente, los grupos de apoyo son una respuesta oportuna para instaurar el trabajo solidario y se posicionan a modo de factores de protección ante el estrés laboral.

De ahí que, Casalí y Torres (2021), asignan al desorden organizacional junto al no liderazgo en procura de la construcción de redes de apoyo como grupos de docentes, ser

contribuyentes para la adquisición de la patología del estrés, y responsabilizan del descuido psicosocial de la planta profesional a las pocas contingencias o mala disposición de las entidades en cuanto a la formulación de políticas preventivas, que no es otra cosa que el incumplimiento de sus deberes normativos.

Ilaja y Reyes (2016), enfatizan la importancia de promover grupos de apoyo colaborativo entre profesores, con el fin de compartir experiencias sobre estrategias de recuperación. En cuanto a este último punto, la idea clave es dinamizar el aprendizaje de recursos que fomenten la rehabilitación de los profesores, entre los que se cuentan las pausas con actividades físicas durante el trabajo y la estimulación a realizar mayores interrelaciones sociales o ser guiados en la elección de actividades de bajo esfuerzo cognitivo. El aporte de los grupos de apoyo como estrategia para reducir el estrés en profesores resulta efectivo para adquirir aprendizajes más funcionales a sus deberes laborales y especialmente una fuente de motivación.

Huamani (2018), reitera como el interés de los docentes en ser parte de un proceso de apoyo colectivo es terapéuticamente determinante, el beneficio radica en el intercambio de experiencias de dificultades acompañado con propuestas de estrategias para el afrontamiento de las mismas; añade que, la tenencia de una red de apoyo constituida por colegas es percibida como acceso a información de compromiso y responsabilidad en el campo educativo, con un trato equitativo y comprensivo donde la manifestación de sus emociones y sentimientos similares, ayuda al fortalecimiento psicosocial del individuo en el afrontamiento del estrés.

El dialogo entre colegas en el contexto académico es para Casalí y Torres (2021) una práctica protectora, argumento soportado en los hallazgos de su estudio, donde la mayoría de los docentes con este tipo de problemas y que procedió a consultar o pedir ayuda a sus

colegas o acudió a foros de discusión, posteriormente reportó haber experimentado sensaciones de bienestar.

La participación en los grupos terapéuticos es para Banda y Moscoso (2020), equivalente a la obtención de apoyo emocional en contraposición a la sensación de soledad y desamparo percibido en los maestros ante el trabajo virtual y por la drástica reducción interactiva y proxémica. Percepciones que dotan de razón a la afirmación que los grupos ayudan a disminuir el estrés, y por lógica, producen un impacto positivo en la salud. Además, los beneficios son materializados en habilidades para controlar los síntomas con el desarrollo de mejores capacidades cognitivas y sociales para sobrellevar su condición, o habilidades comunicativas de mayor efectividad con sus colegas. Al asistir a los grupos de apoyo, también las parejas, amigos y familiares se ven en la necesidad de aprender cómo ser más comprensivos y solidarios.

Ahora que, en consideración a la emergencia de salud pública global y las restricciones a la interacción en comunidad, la pertenencia de los profesores a grupos de conversación genera comportamientos antónimos al confinamiento social, pero si afines a las características propias de la labor educativa presencial, habitualmente rica en interrelaciones. En este sentido, Cortés (2021), hace hincapié en como la convivencia entre seres humanos es necesaria para generar relaciones sanas con asociaciones espontáneas que ayudan a sobrellevar las cargas laborales asignadas, por tanto, el distanciamiento social se asimiló de manera negativa y provocó la disminución del bienestar físico.

Casalí y Torres (2021), por su parte abordan lo concerniente a la actividad física como respuesta al estrés laboral. La desterritorialización de las praxis pedagógicas de las entidades educativas y el tránsito laboral a los pequeños espacios residenciales tuvo por

efecto limitar la movilidad humana, sedentarismo; neutralizarlo a través de la actividad física es la propuesta de estos autores.

En tanto que, Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017), explican como el sedentarismo es causal de enfermedades entre ellas el estrés; en contraposición al sedentarismo la estimulación de actividades sociales y físicas emerge como una alternativa de intervención, la cual es de uso recurrente en diferentes entornos laborales, realizada para evitar la fatiga en el transcurso de las jornadas laborales y otras dificultades fisiológicas en las personas.

Mientras Vergara, Carabajo y Leal (2017), traen a consideración que el estrés transmite sensación de cansancio y agotamiento, pero, generalmente sin involucrar responsabilidad por actividad física, caso idéntico a lo acontecido durante el aislamiento social por la pandemia y el auge del sedentarismo. Entonces, desarrollar actividad física es provocar la sensación de agotamiento de forma sincrónica tanto para el cuerpo como para la mente, y hace que sea necesario un descanso total del organismo.

Con base en experiencias previas Ilaja y Reyes (2016), informan cómo estas prácticas facilitan que los docentes superen la postura de apatía y carencia de fuerzas producto del estrés y renueven el sentido de pertenencia hacia la institución y la confianza interpersonal. Sin embargo, las actividades físicas requieren de compromiso para su desarrollo, por ello, para su aprovechamiento el paciente no solo ha de esforzarse en buscar los espacios de realización, sino que debe asumirla como tarea institucional.

La actividad física es planteada por Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017) como causal para mejorar el estado de salud general y crear sentimiento de bienestar, lo que aporta seguridad y tranquilidad para la realización de actividades del diario vivir. Por tanto, practicar deporte o rutinas de actividad física, aliviana el cuerpo al acortar los efectos del

estrés, baja la reacción de alarma y es un entrenamiento del trabajo conjunto coordinado a través de las prácticas deportivas colectivas.

Para esta fuente, hacer deporte o realizar rutinas que impliquen actividad física, garantiza la consecución de una mente cuyo estado ofrece mejor respuesta ante diversas enfermedades y recalcan que el estrés puede llegar a ser manejado con actividad física, de ahí que aparezca entre las recomendaciones preventivas y terapéuticas contra el estrés y otro tipo de enfermedades, por consiguiente, se define como factor protector y como recurso de intervención.

A lo anterior, Vergara, et. al. (2017), suman otros efectos positivos en el cuerpo que se producen con motivo de las prácticas de actividad física, pero, más desde la perspectiva médica para mencionar el impacto favorable en los sistemas cardiovascular, digestivo e inmunitario, que también funcionan como fortalezas en el cuerpo ante los efectos dañinos del estrés.

Agrega que, el éxito de la intervención está supeditada a dos aspectos; uno, a las personas en su condición de pacientes afectados por esta patología, en quienes se torna fundamental la toma de compromiso, tiempo y disposición para la ejecución de la actividad asignada, y dos, en el caso de la prevención a la conciencia, responsabilidad endógena y colaboración de las organizaciones laborales para con su personal.

Seguidamente, se aborda el apoyo social y familiar como estrategia de afrontamiento, un factor que para Banda y Moscoso (2020), son una fuente motivacional tanto interna como externa. De hecho, el estudio de estos autores determinó que donde prevalece una buena dinámica grupal de trabajo entre compañeros y con sus familias no se presentan cuadros de estrés laboral. Esclarecen, que los factores de motivación son internos cuando se hace referencia a su vocación y deseo de enseñar, mientras que las fuentes externas se ven

reflejadas en las palabras de aliento por parte del alumnado, los compañeros de trabajo, así como también el pasar más tiempo en familia y allegados.

Rabaglietti, et. al. (2021), indican que las personas quienes perciben altos niveles de apoyo social tienen un alto autoconcepto, incluso para asumir el aprendizaje de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, si aún no lo habían adquirido y formar las competencias digitales necesarias; descripción de un estilo de afrontamiento más adecuado ante el estrés, que eleva la autoestima y autoconfianza, con mayor control personal y bienestar subjetivo, así como una mejor salud en general.

El tema de cierre como manejo de la patología está representado por la estimulación de las habilidades emocionales. Este aprendizaje acorde a Mejía et al. (2020), puede realizarse grupal o individual, conlleva a que el maestro exhiba mayor capacidad de socialización con regulación de las emociones y menor esfuerzo para enfrentar situaciones cotidianas causantes de estrés; subsecuentemente, los recursos emocionales que requiere el individuo tienen que ser superior a los que posee, en particular, estar sobre aquellos que viabilizan la sobrecarga emocional y cogniciones en las cuales los docentes están convencidos de llevar a cabo una labor aislada y carente de acompañamiento.

Efectivamente, el entrenamiento de las habilidades emocionales es otra estrategia que se utiliza para la disminución del estrés laboral. Según Vergara y Carabajo (2017), el agotamiento y la débil respuesta de adaptación emocional afecta el desempeño de la actividad laboral, este fenómeno es particularmente evidente entre aquellos profesionales que mantienen contacto directo con otras personas como son los profesores, médicos, y funcionarios judiciales, entre otros. Las estrategias de desarrollo de habilidades emocionales se orientan a diseñar espacios que permitan la recuperación de los docentes, a saber: acoger actividades opuestas a las laborales con bajo esfuerzo o de reto cognitivo,

más relaciones sociales selectas por el beneficio que ofrecen, actividades físicas preferiblemente de bajo impacto y gratificantes.

Otra instrucción para la administración emocional exitosa por parte de los profesores proviene de programas de detección y control de emociones propias y ajenas en ambientes estresantes, con identificación de las fuentes de emociones negativas y el distanciamiento de estas o la suplantación cognitiva por memorias placenteras que desplacen los efectos de un presente perturbador en lo emocional. Los resultados evidencian que las personas integrantes de estos programas mejoran en su capacidad para identificar y gestionar emociones (Ilaja y Reyes, 2016).

El entrenamiento de las habilidades emocionales brinda la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables direccionados a afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales las cuales emergen como retos naturales de la vida. Esta destreza permite organizar la vida de forma sana y equilibrada, para alcanzar experiencias de satisfacción o bienestar.

Aportes en el campo de conocimiento y en el ejercicio profesional

El tema del estrés motivado por el ejercicio profesional no solo es una problemática de los entornos organizacionales tradicionales, por el contrario, también se manifiesta en los escenarios residenciales en quienes como funcionarios se desempeñan en teletrabajo o trabajo virtual por razones relacionadas con la pandemia, tal es el caso de los profesores en la educación superior, y sigue siendo responsabilidad legal empresarial.

La novedad, así como lo intempestivo de la situación ha dejado en evidencia un vacío informativo referente a este fenómeno para su reconocimiento, y consecuente

afrontamiento; de ahí que el presente artículo se ocupe de este aspecto con el valor agregado de una matriz de riesgos aplicable para este tipo circunstancias laborales y un mapa mental (Anexo B), el cual condensa con propósitos informativos e ilustrativos los aspectos de causalidad, sintomatología y manejo.

Conclusiones

Los factores de riesgo para estrés laboral y/o cotidiano derivado del trabajo virtual de profesores de la educación superior en Colombia durante la pandemia establecidos en el estado del arte dan cuenta de: Sobrecarga laboral, más llenado de documentos, estudiantes demandantes o el esfuerzo para que trabajen, pocos recursos de apoyo, los de índole tecnológico (área de conectividad, manejo de equipos, software y recursos de la red al campo educativo, mala conectividad), nivel de profesionalización, poco tiempo para la entrega de resultados, ambigüedad del nuevo rol, el confinamiento, minimizar los síntomas, sobre carga emocional, sedentarismo, poco descanso, miedo al contagio, las responsabilidades familiares (especialmente de género en mujeres), la incertidumbre e impotencia ante los eventos del momento.

Entre las medidas de afrontamiento ante el estrés laboral y/o cotidiano al estamento de profesores de la educación superior en Colombia, se encontraron alternativas como: Evaluaciones periódicas de bienestar laboral, aminorar la carga laboral, trabajo en equipo, actividad física, motivación acorde a los intereses de los educadores, reconocimiento de su trabajo, apoyo por igual en lo familiar y en lo social. Así mismo, se reseñan los efectos favorables de los grupos de apoyo, foros entre colegas, el incremento de la actividad social virtual y entrenamiento en habilidades emocionales.

Así, se ofrece una matriz de riesgos junto a un conjunto de recursos que pueden ser representados como esfuerzos conductuales y cognitivos, cuyo manejo ya sea preventivo o de intervención son benéficos para los profesores de la educación superior en Colombia para reducir el estrés laboral y/o cotidiano, motivados por el trabajo virtual en el transcurso de las medidas de confinamiento y aislamiento social promovidas debido a los efectos de la pandemia global. Adicionalmente, un mapa mental en síntesis de lo descrito en el artículo.

Por último, el autor considera pertinente denotar que se ha adelantado un buen esfuerzo investigativo en lo que a este tema de patología concierne, no obstante, en Colombia se requiere de un mayor esfuerzo analítico e investigativo, en una cuantía más alta al interior de escenarios educativos superiores, para que al aunar los resultados y sus similitudes o no, se constituya un cuerpo teórico sólido para la academia, consecuentemente, de validez para las organizaciones educativas. Este tipo de sustrato puede contribuir a afianzar la postura crítica en relación con las extenuantes jornadas y las añadiduras burocráticas para poner un alto a esta sobrecarga, que no solo es una cuestión asociada a la pandemia, sino un legado de la mala asunción de la ayuda tecnológica para acelerar la realización de tareas, en la medida que el tiempo liberado debía ser un beneficio para el ser humano y no un tiempo para ser apropiado por las dinámicas empresariales.

Referencias

- Alzate, Y., Garibello, A., Gaitán, Y., Prieto, P. y Sánchez, L. (2021). Riesgos psicosociales y el estrés laboral en docentes a causa de la pandemia. Trabajo de grado para Psicología, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.
- Anderson, R., Bousselot, T., Katz, J. y Todd, J. (2021). Generating Buoyancy in a Sea of Uncertainty: Teachers Creativity and Well-Being During the COVID-19 Pandemic. *Front. Psychol.*, 18, 1-25. doi: 10.3389/fpsyg.2020.614774
- Banda, K. y Moscoso, K. (2020). Estrés y motivación en la docencia virtual, con estudiantes de bachillerato de una institución educativa privada, en Guayaquil. Trabajo para el título de psicología, Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53028>
- Bezuidenhout, A. (2015). Implications for academic workload of the changing role of distance educators. *Distance Education*, 36, 2, 246-262. <http://dx.doi.org/10.1080/01587919.2015.1055055>
- Casali, A., y Torres, D. (2021) Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *Revista: TE & ET*; no. 28. <https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/10874>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemp. educ. Política y valores*, año 8, edición especial, 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>

- De Arco, L. y Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando saberes*, 5 (10), 115-123. DOI: <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- García, M., Torrano, F. y García, G. (2020). Análisis de factores de estrés para profesoras en universidades en línea. *T. J. Environ. Res. Salud pública*, 17 (8), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>
- Infante, L., Armada, J., Sinche, F. y Olivera, J. (2021). Síndrome de burnout: Una realidad percibida por los docentes universitarios en el trabajo virtual en tiempos de covid-19. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, vol. 61, No.2, 345-351. En: <http://www.iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/294/398>
- Ferreira, J. (2021). Estrés laboral en docentes de la comuna de quilpué en período de pandemia por covid-19. [Trabajo de Titulación para optar al Título de Ingeniero en Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales] <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/50441/3560901069152UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hacca, WC y Tapia, V.V. (2021) Nivel de estrés en los docentes durante la educación virtual en la Institución Educativa César Vallejo Mendoza, Upina. *Waynarroque - Revista de ciencias sociales aplicadas*, 1 (2), 63 - 70. doi: 10.47190 / rcsaw.v1i2.6.
- Huamani, E. (2018). El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Provincia de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo. Trabajo para el título de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 31-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21345152003>
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J. y Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral un análisis SEM. *Ansiedad y estrés*, Vol. 23, N° 2, 66-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6846148>
- MacIntyre, P., Gregersen, T. y Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, vol. 94, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- Mejía, J., Silva, C., y Rueda, M. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo – GISST* ISSN: 2711-2934 (En línea)
- Ministerio de Trabajo (2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público. En: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Montes, J., Alcántara, S. y Domínguez, A. (2021). Tecnoestrés en docentes y alumnos universitarios: medición en tiempos de COVID-19. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, No. 16, 1-12. En: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/16-febrero21/tecnoestres-docentes-alumnos>

- Obando, M., Calero, M. Carpio, O. y Fernández, L. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33 (3), 342-351. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.medigraphic.com%2Fpdfs%2Frevcubmedgenint%2Fcmi-2017%2Fcmi173g.pdf&clen=117010&chunk=true]
- Oducado, R., Rabacal, J. Moralista, R. y Tamdang, K. (2020). Perceived Stress due to COVID-19 Pandemic Among Employed Professional Teachers. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 15, 305-316. DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.5284>
- Oros, L., Vargas, N., y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, Vol., 54, No. 3, e1421, 1-29. [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7KDHnSIKTesJ:https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1421/1036/4659+&cd=7&hl=en&ct=clnk&gl=co]
- Parián, J. (2020). Estrés laboral y desempeño docente durante el aislamiento social en educadores la UGEL N° 312 Ayacucho, Lima 2020. Trabajo de grado para Maestro en Psicología Educativa, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51029>
- Párraga, K., y Escobar, D. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista científica yachasun*, Vol. 4 Núm. 7 Ed. esp., 142-155. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>

- Rabaglietti, E., Lattke, L., Tesauri, B., Settanni, M., y De Lorenzo, M. (2021). A Balancing Act During Covid-19: Teachers' Self-Efficacy, Perception of Stress in the Distance Learning Experience. *Front. Psychol.* Vol.12, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644108>
- Reynosa, E., Rivera, E., Rodríguez, D. y Bravo, R. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto covid-19: una revisión sistemática. *Revista Conrado*, 16 (77), 141-149. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600141]
- Robinet, A., y Pérez, M. (2020) Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Pol. Con. (Edición núm. 53)* Vol. 5, No 12 Diciembre 2020, pp. 637-653 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111
- Rodríguez, D. (2018). Estrategias para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula. *Dialógica*, Vol. 15, No.1, 128-153. [https://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialogica/article/view/9083/5592]
- Toro, J. (2020). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. Artículo de La República publicado en 28 de octubre de 2020 y disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Vergara, K., Carabajo, I. y Leal, I. (2017). El nivel de stress en los docentes de la UNEMI. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 3, N°. 2, 1, 405-425. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889723>
- Zandifar, A., y Badrfam, R. (2020). Iranian mental health during the COVID-19 epidemic. *Asian Journal of Psychiatry*, Vol. 51. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.101990>

Zhang, J., Wu, W., Zhao, X., y Zhang, W. (2020). Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: A model of West China Hospital. *Precision Clinical Medicine*, 3, (1), 3-8. <https://doi.org/10.1093/pcmedi/pbaa006>

Anexos

Anexo A. Matriz de riesgos

Figura 2

Matriz de riesgos

PROCESO	ZONA O LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIO (SI O NO)	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	
Operativo	Hogar o residencia	Actividades de docente realizadas en la modalidad de trabajo remoto en casa como contingencia por pandemia COVID-19.	Preparar clases, dictar clases virtuales, acompañamiento a estudiantes, atención a padres de familia, entrega de informes a la institución educativa.	SI	Falta de pausas activas	Físico	No tener breves descansos ocasiona fatiga física, estrés, cansancio mental, trastornos osteomusculares, espasmos, entre otros.
					Falta de mobiliario ergonómico	Físico	Problemas osteomusculares.
					Género	Psicosociales	Dificultad para separar la parte laboral del hogar por factores accio-culturales.
					Sobrecarga emocional	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Trabajo bajo presión	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Sobrecarga laboral	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Más llenado de informes	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Largas jornadas de trabajo	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Falta de apoyo organizacional	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Desconocimiento de herramientas y redes sociales	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros por el desconocimiento.
					Nivel de profesionalización	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, entre otros por la falta de preparación.
					Ambigüedad del rol	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros por el desconocimiento.
					Ubicación laboral	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, entre otros.
					Mala conectividad	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Falta de apoyo de los estudiantes	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Falta de apoyo de los padres	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
					Falta de apoyo familiar	Psicosociales	Cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.
Estudiantes demandantes	Psicosociales	Ocasional en el docente cansancio, estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, entre otros.					
Relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, entre otros.					
Agresión o maltrato	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, entre otros.					
Obligatorio confinamiento	Psicosociales	Estrés, irritación, desmotivación, bajo rendimiento, ausentismo laboral, entre otros.					

Fuente: Elaboración propia

Matriz de riesgos

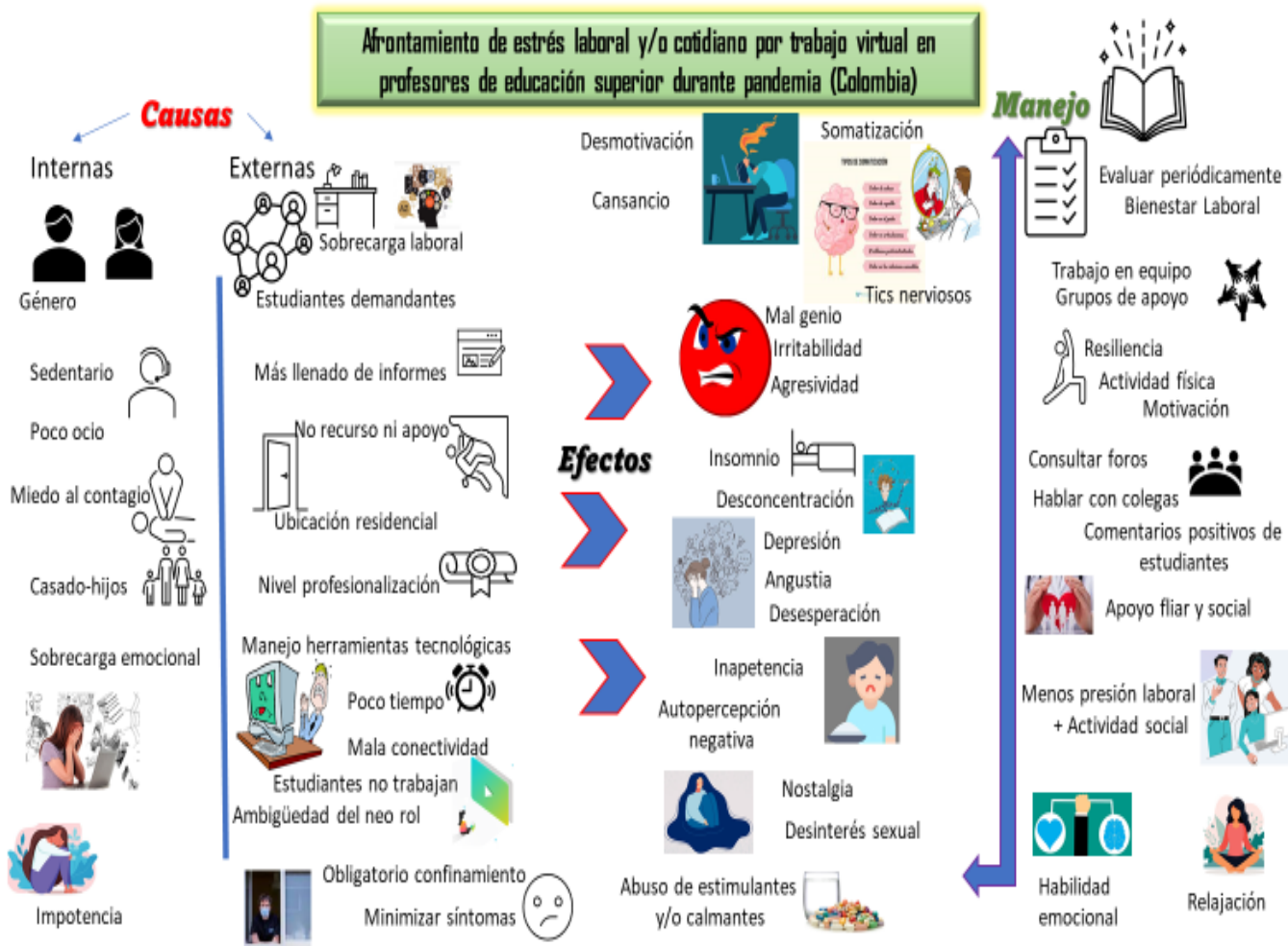
CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO								
FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO E INTERVENCION	RESULTADO NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO	
Posturas sedentarias en silla por largos periodos de tiempo	Capacitación sobre pausas activas	Ninguno	6	4	24	Muy alta	25	600	14400	I	
No contar con el mobiliario adecuado en el hogar	Inspección de mobiliario	Adquisición de mobiliario adecuado	6	4	24	Muy alta	25	600	14400	I	
Por aspectos socioculturales la mujer es la encargada del hogar y eso interfiere en el desarrollo de sus actividades laborales	Capacitación sobre separación de roles	Diseñar cronograma para separar las actividades	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
El trabajo en casa combinado con las labores del hogar provoca situaciones estresantes que sobrepasa a los niveles de tolerancia de la persona	Capacitación sobre separación de roles	Diseñar cronograma para separar las actividades	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
Desampliadas exigencias por parte de la institución	Capacitación sobre manejo del estrés y revisión de actividades	Ninguno	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
Desampliadas exigencias por parte de estudiantes y padres	Capacitación sobre manejo del estrés y revisión de actividades de acompañamiento	Establecer horarios de atención a estudiantes y padres	6	2	12	Alta	10	120	1440	I	
Desampliadas exigencias por parte de la institución	Capacitación sobre manejo del estrés y revisión de actividades	Ninguno	6	2	12	Alta	10	120	1440	I	
Desampliadas exigencias por parte de la institución, estudiantes y padres	Capacitación sobre manejo del estrés y revisión de actividades	Ninguno	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
Poco apoyo por parte de la gerencia	Capacitación sobre manejo del estrés y revisión de actividades	Ninguno	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
Poco apoyo por parte de la gerencia y falta de capacitación	Capacitación sobre manejo del estrés y sobre las herramientas tecnológicas	Ninguno	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
Poco apoyo por parte de la gerencia y falta de capacitación	Capacitación sobre manejo del estrés y sobre las herramientas tecnológicas	Entrenamiento sobre uso de herramientas tecnológicas	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
Poco apoyo por parte de la gerencia y falta de capacitación	Capacitación sobre manejo del estrés y sobre las herramientas tecnológicas	Entrenamiento sobre uso de herramientas tecnológicas	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
En muchos casos por la ubicación no se cuenta con la conectividad ni herramientas necesarias	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el aprendizaje	Ninguno	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
No se cuenta con acceso a internet ni dispositivos que faciliten el proceso educativo	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el aprendizaje	Ninguno	2	1	2	Baja	10	20	40	III	
Los estudiantes por prestan atención, no realizan las actividades y poco se preocupan	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el aprendizaje junto con los padres	Ninguno	2	3	6	Media	10	60	360	II	
Los padres no brindan el apoyo necesario a sus hijos para que cumplan con las actividades académicas	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el aprendizaje junto con los padres	Ninguno	2	3	6	Media	10	60	360	II	
Las familias de los docentes y alumnos no colaboran para facilitar el proceso educativo	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el trabajo del docente y del alumno	Ninguno	2	3	6	Media	10	60	360	II	
Los estudiantes exigen diferentes horarios o herramientas ya que en el hogar pueden ser varios estudiando o trabajando simultáneamente	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar medios que faciliten el aprendizaje mediante horarios y cronogramas	Ninguno	2	3	6	Media	10	60	360	II	
Conflictos por falta de apoyo y comunicación	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar mejores canales de comunicación	Ninguno	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
Agresiones por parte de los alumnos y padres de familia	Capacitación sobre manejo del estrés y buscar mejores canales de comunicación con los alumnos y padres	Ninguno	2	2	4	Baja	10	40	160	II	
Cuarentena para mitigar afectaciones de salud	Capacitación sobre manejo del estrés	Ninguno	2	2	4	Baja	10	40	160	II	

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Mapa mental síntesis del artículo

Figura 3

Mapa mental de causas, efectos y manejo del estrés en docentes



Fuente: Elaboración propia

Anexo C. Cuadro bibliométrico de las fuentes usadas para el ensayo

Año publicación	n	Tipo de publicación	N	Idioma	n	Información
						<i>Causalidad</i>
2015 a 2019	08	Revista Artículo	24	Español	25	Alzate, et. al. (2021) Bezuidenhout (2015) Casali y Torres (2021) Cortés (2021) Ferreira (2021) García, et. al. (2020) Mejía, et. al. (2020) Montes, et. al. (2021) Oducado, et. al. (2020) Oros, et. al. (2020) Párraga y Escobar (2020) Parián (2020) Rabaglietti, et. al. (2021) Robinet y Pérez (2020) Zandifar y Badrfam (2020) Zhang, et. al. (2020)
						<i>Efectos</i>
						Banda y Moscoso (2020) Cortés (2021)* De Arco y Castillo (2020) Mejía, et. al. (2020)* Hacca y Tapia (2021) Rodríguez (2018) Vergara, et. al. (2017)
						<i>Manejo</i>
2020	14	Repositorio Trabajo grado	5	Inglés	5	Anderson, et. al. (2021) Banda y Moscoso (2020)* Casalí y Torres (2021)* Cortés (2021)* Huamani (2018) Ilaja y Reyes (2016) Luceño, et. al. (2017) MacIntyre, et. al. (2020) Mejía, et. al. (2020)* Obando, et. al. (2017) Oros, et. al. (2020)* Rabaglietti, et. al. (2021)* Reynosa, et. al. (2020) Vergara, et. al. (2017)*
						<i>Complementos Informativos</i>
2021	09	Prensa Artículo	2	Portugués	1	MinTrabajo (2019) Toro (2020)

* Fuente usada en más de un apartado informativo