UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LOS ANDES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional Estomatología

TESIS

“Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022”

Presentado por:

Bach. LINO FORTON ROMAN

Bach. CHRISTHIANS PEÑA LOPEZ

Para Optar el Título Profesional de:

CIRUJANO DENTISTA

Abancay – Apurímac – Perú

2022

Tesis

“Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022”

Línea de Investigación

Salud Pública Estomatológica

Asesor

Mg. C.D. Kelly Malpartida Valderrama

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA

"RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y EL DICTADO DE CLASES VIRTUALES COMO NUEVA MODALIDAD DE ENSEÑANZA EN TIEMPOS DE COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES 2022"

Presentado por los estudiantes **LINO FORTON ROMAN** Y **CHRISTHIANS PEÑA LOPEZ,** para optar el Título profesional de: **CIRUJANO DENTISTA.**
Sustentado y aprobado el día 24 del mes de Noviembre del año 2022, ante el jurado:

Presidente	**:** Mg. CD. Arturo Camacho Salcedo
Primer Miembro	**:** Mg. CD. Sonia Margot Soria Serrano
Segundo Miembro	**:** Mg. CD. Yorki Yino Vera Hurtado
Asesor:	**:** Mg. C.D. Kelly Malpartida Valderrama

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres, hermanos por habernos apoyado constantemente a lo largo de este proceso universitario, brindándonos su amor sacrificio en todos estos años.

Christhians & Lino

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a dios por bendecirnos por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, Agradecemos a nuestros docentes por habernos apoyado, compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación profesional.

Christhians & Lino

INDICE DE CONTENIDOS

Portada…… i
Posportada……..ii
Pagina de Jurados iii
Dedicatoria..... iv
Agradecimiento v
Indice de Contenido vi
Indice de tablas.....viii
Indice de Graficos ix
Resumen..... x
Abstract..... xi
Introduccion xii
CAPITULO I.....1
PLAN DE INVESTIGACIÓN.....1
1.1 Descripción de la realidad problemática..... 1
1.2 Identificación y Formulación del problema..... 2
1.2.1 Problema general 3
1.2.2 Problemas específicos.....3
1.3 Justificación de la Investigación..... 4
1.4 Objetivos de la investigación..... 5
1.4.1 Objetivo General.....5
1.4.2 Objetivos específicos.....5
1.5 Delimitación de la investigación..... 6
1.5.1 Espacial 6
1.5.2 Temporal.....6
1.5.3 Social.....7
1.5.4 Conceptual.....7
1.6 Viabilidad de la investigación 7
1.7 Limitaciones 8
II CAPITULO 8
MARCO TEORICO 8

2.1 Antecedentes de investigación 8
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional 8
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional 12
2.1.3 Antecedentes a nivel local 16
2.2 Bases teóricas 17
2.3 Marco conceptual 39
CAPITULO III 41
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 41
3.1. Hipótesis 41
3.1.1. Hipótesis general 41
3.1.2. Hipótesis Específicas 41
3.2. Método 42
3.3. Tipo de investigación 42
3.4. Nivel o alcance de la investigación 43
3.5. Diseño de la investigación 43
3.6. Operacionalización de variables 44
3.7. Población, muestra y muestreo 49
3.8. Técnica e instrumento 49
3.9. Consideraciones éticas 52
3.10. Procedimiento estadístico 52
CAPITULO IV 54
4.1 Resultados 54
4.2 Discusión 65
CONCLUSIONES 68
RECOMENDACIONES 69
Bibliografía 70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de docentes de la facultad de ciencias de la salud 49
Tabla 2 Niveles de ansiedad y dictado de clases virtuales..... 54
Tabla 3 Niveles de depresión y dictado de clases virtuales 55
Tabla 4 Niveles de creencias desadaptativas y dictado de clases virtuales..... 56
Tabla 5 Niveles de presiones y dictado de clases..... 57
Tabla 6 Nivel de desmotivación y dictado de clases virtuales 58
Tabla 7 Niveles de mal afrontamiento y dictado de clases virtuales..... 59
Tabla 8 Nivel de estrés laboral y dictado de clases virtuales 60

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 Niveles de ansiedad y dictado de clases virtuales 61
Grafico 2 Niveles de depresión y dictado de clases virtuales 61
Grafico 3 Niveles de creencias desadaptativas y dictado de clases 62
Grafico 4 Niveles de presiones y dictado de clases virtuales 62
Grafico 5 Nivel de desmotivación y dictado de clases virtuales 63
Grafico 6 Niveles de mal afrontamiento y dictado de clases virtuales 63
Grafico 7 Nivel de estrés laboral y dictado de clases virtuales 64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en una población de 60 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022, que dictaron clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de pandemia COVID 19, que laboran en el periodo 2021 I. Se determinó el nivel de estrés laboral relacionado con el dictado de clases de forma virtual. Este estudio es de tipo observacional correlacional, de diseño transversal prospectivo; para el desarrollo del mismo, se utilizó como instrumento de escala ED-6 escala de estrés docente contenida de 77 ítems cuyas dimensiones fueron: ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptativas, desmotivación y mal afrontamiento el cual midió mediante un puntaje valorado en una escala de Likert, en qué nivel de estrés laboral se encuentran los docentes (bajo, medio, alto). Se encontró que el 63.3%(38) de los docentes presentaron estrés laboral y que está directamente relacionado por el dictado de sesiones académicas de forma virtual con un valor p= 0.004 existiendo diferencias estadísticamente significativas. Las circunstancias de los docentes en cuanto a su salud y estado emocional es un tema de importancia en la agenda política educativa, demanda sensibilización e identificación de niveles en la intervención y corresponsabilidades. la salud mental de los docentes, a pesar que las autoridades perciben este problema sigue teniendo poca incidencia, los profesores expresan sentir estrés, angustia y dificultad para concentrarse.

Palabras clave: estrés laboral, estrés psicológico, agotamiento psicológico, despersonalización.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the level of work stress in a population of 60 teachers of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Technologic de los Andes, who taught virtual classes as a new teaching modality in times of COVID 19 pandemic, working in the period 2021 -II. The level of work stress related to the teaching of classes virtually was determined. This is a correlational observational study, with a prospective cross-sectional design; for its development, the ED-6 scale instrument was used as a teaching stress scale containing 77 items whose dimensions were: anxiety, depression, pressures, maladaptive beliefs, demotivation and poor coping, which measured by means of a score on a Likert scale, at what level of occupational stress the teachers are (low, medium, high). It was found that 63.3% (38) of the teachers presented work stress and that this was directly related to the virtual delivery of academic sessions with a p-value of 0.004, with statistically significant differences. The circumstances of teachers in terms of their health and emotional state is an important issue on the educational policy agenda, it demands awareness and identification of levels in the intervention and co-responsibilities. the mental health of teachers, despite the fact that the authorities perceive this problem continues to have little incidence, teachers express feeling stress, anguish and difficulty concentrating.

Key words: job stress, psychological stress, psychological burnout, depersonalization.

INTRODUCCIÓN

A pocas horas de iniciar el año 2020, se informó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) de veintisiete casos de neumonía en la ciudad de Wuhan. El comité de emergencia para el Reglamento Sanitario Internacional informo sobre el brote del covid-19 declarando una emergencia de salud pública de importancia internacional. Luego se reportaron nuevos casos confirmados a nivel global, donde el 99.2% pertenecían a China, y el 0,8% a países de Australia, Europa, Asia y América del Norte, siendo el riesgo de propagación "muy alto" en China comenzando de esta manera la pandemia mundial del covid-19 (1). Las medidas adoptadas por los gobernantes del mundo, el confinamiento y el distanciamiento social afectaron la educación, lo que generó nuevas formas en su desarrollo. La educación a distancia toma relevancia y se convierte en la mejor alternativa para continuar los procesos académicos desde los hogares. Muchos cambios ocurrieron, no estando ajenos a ello los docentes y estudiantes que han tenido que reajustar su vida cotidiana para adaptarse a un cambio inesperado que genero efectos en términos de equilibrio socioemocional (2). Las circunstancias de los docentes en cuanto a su salud y estado emocional es un tema de importancia en la agenda política educativa, demanda sensibilización e identificación de niveles en la intervención y corresponsabilidades, asimismo la generación de fuerzas en común para generar propuestas integras que cambien la percepción de los docentes en la sociedad que muchas veces no valoran su trabajo académico. Referente a la salud mental de los docentes, a pesar que las autoridades perciben este problema sigue teniendo poca incidencia, los profesores expresan sentir estrés, angustia y dificultad para concentrarse, esto está relacionado a las condiciones sociales y el grado de exigencia entre la escuela y tareas académicas (3).

CAPITULO I

PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

El mundo hace frente hoy a una pandemia por el Coronavirus o también llamado SARS-Cov-2, que es un virus que se transmite de persona a persona por vía respiratoria mediante gotitas de Fugger al hablar, estornudar o toser. (1)

El 11 de marzo del año 2020, la OMS anuncio al virus COVID-19 como pandemia, debido a la letalidad del virus que llega a nivel mundial del 0.39% al 17.9%,11 se disponen de medidas para interrumpir el contagio, entre ellas el aislamiento social y con ello se suspendieron las actividades educativas presenciales; como alternativa los ministerios de cada país promueven la educación a distancia para continuar con la formación académica. Esta situación trajo consigo un gran reto tanto para las instituciones como para sus docentes, pues era necesario un cambio en la metodología de enseñanza. (1)

El estrés y el cansancio frente a esta situación de pandemia y sus desconocidas exigencias se empezaron a evidenciar, muchos docentes sintieron el temor, estrés al confinamiento sumado a que frente al impacto de los medios de información y redes sociales en el pensamiento de los jóvenes, muchas veces hoy el docente toma adicionalmente un papel como orientador. (2)

La Organización Mundial de la Salud (2018), menciono que los estresores en el trabajo afectaron entre 50 a 80% de trabajadores en el mundo, encabezando países como México 80%, China 75%, Suiza 68%, Estados Unidos 60%, Noruega 35%, Suecia 31%, Alemania 28%, España 15% y Holanda 10%; repercutiendo de forma negativa físicamente, mentalmente y en el ámbito laboral ocasionando bajos niveles de rendimiento laboral. En base a lo que se observado anteriormente, existen muchas dificultades dentro del

contexto educativo en los docentes de las universidades del Perú , por ejemplo a la hora de relacionarse entre ellos se observa una falta de control de los impulsos, las reacciones agresivas, pasivas, dificultad para expresar e iniciar interacciones positivas para el manejo de las emociones y pensamientos, la falta de recursos para la solución de problemas producto de la implementación de un nuevo sistema educativo en la EBR., todo esto da presagio de ausencia de un adecuado manejo del estrés y recrudecimiento de riesgos psicosociales frente a una problemática laboral desconocida para ellos hasta ese momento. (3)

1.2 Identificación y Formulación del problema

En Abancay este contexto se comenzó a observar en los docentes de la facultad de ciencias de la salud , ante situaciones que antes eran percibidas como cotidianas, ahora el estrés era perjudicial ya que intervenía en forma negativa en la salud cognitiva y física. Género que muchos docentes se sientan desmotivados, poco interés en el trabajo, cambiando sus hábitos y costumbres por exceso de mal humor y falta de iniciativa a la hora de dictar clases. En base a lo que se observó en esa situación, existieron muchas dificultades en los docentes de la facultad de ciencias de la salud, por ejemplo a la hora de relacionarse entre ellos se observó una falta de control de los impulsos, las reacciones agresivas, pasivas, dificultad para expresar e iniciar interacciones positivas para el manejo de las emociones y pensamientos, la falta de recursos para la solución de problemas producto de la implementación de una nueva modalidad de enseñanza., todo esto da presagio de ausencia de un adecuado manejo del estrés y recrudecimiento de riesgos psicosociales frente a una problemática laboral desconocida para ellos hasta ese momento. (4)

Con los argumentos anteriores, se formularon los siguientes problemas

1.2.1 Problema general

¿Existe relación en el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Existe relación en la ansiedad y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?
2. ¿Existe relación en la depresión y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?
3. ¿Existe relación en las creencias des adaptativas y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?
4. ¿Existe relación en las presiones y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?
5. ¿Existe relación en la desmotivación y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?
6. ¿Existe relación en el mal afrontamiento y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?

1.3 Justificación de la Investigación

Tiene **Justificación científica** porque desde el punto de vista teórico o científico debido a la necesidad de conocer cuáles son los factores que presentan mayor asociación con el estrés laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la salud , el mismo que se ve intensificado en una situación como la generada por la pandemia del COVID 19 que ha obligado a realizar las clases en forma virtual, si bien es cierto son múltiples los factores atribuibles al estrés laboral y que pueden desembocar en un estrés laboral crónico. (5)

Tiene **justificación pedagógica** porque desde la vista pedagógica identificar factores de riesgos psicosociales que contribuyen a que se eleve el nivel de estrés laboral es importante dado que a partir de ello se pueden diseñar estrategias que permitan realizar un afrontamiento adecuado de este tipo de estrés, lo cual ha de repercutir de manera positiva en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, dado que son los maestros quienes son los encargados de impartir clases en forma virtual y si los docentes pueden controlar el estrés laboral que genera la interacción virtual entonces el proceso de enseñanza ha de ser de mejor calidad. (5)

Tiene **Justificación Práctica** porque establece que el nivel de estrés laboral puede aumentar por la presencia de factores externos actuales como la coyuntura que estamos viviendo. Cabe mencionar que el conocer esto permite abordar esta condición y así evitar en los docentes no solo afectar su desempeño laboral sino también la aparición de un alto porcentaje de enfermedades concomitantes. (4)

Tiene **Justificación Social** porque, porque determinará los niveles de estrés laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la salud y así permitirá a las Universidad crear nuevas estrategias para formar alumnos que logren un aprendizaje de calidad, así como

mejorar las relaciones interpersonales del docente con sus colegas, alumnos y con la sociedad en sí.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación del nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

1: Determinar la relación entre la ansiedad y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

2: Determinar la relación entre la depresión y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

3: Determinar la relación entre las creencias desadaptativas y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

4: Determinar la relación entre las presiones y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes

de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

5: Determinar la relación entre la desmotivación y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

6: Determinar cómo se relaciona el mal afrontamiento y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Espacial

El estudio se llevó a cabo en la localidad de Abancay, departamento de Apurímac ubicado en el sur de los andes peruanos, entre las cordilleras oriental y occidental, a una altura de 2,377 m s. n. m. a donde el instrumento se aplicará a los Docentes de la facultad de ciencias de la salud de la universidad Tecnológica de los andes departamento de Apurímac.

1.5.2 Temporal

Los datos que fueron considerados para la realización del trabajo de investigación serán enmarcados dentro del periodo 2021 considerando únicamente el inicio del covid-19 por el estrés laboral que produjo en el tiempo de confinamiento, esperando culminarse a mediados del año 2022.

1.5.3 Social

La presente investigación cuya limitación social fue conformada por la unidad de análisis comprendida por Docentes de la carrera de estomatología de La Universidad Tecnológica de los Andes enfocado al desarrollo de una solución al estrés que es tan común en la actualidad además de crear alternativas para facilitar la labor docente, sin que haya riesgo de contagio tanto para el profesional ni para el estudiante.

1.5.4 Conceptual

El presente estudio se realizó para evaluar el grado de relación entre estrés laboral y el dictado de clases, se realizará con personal adecuado y profesionales especializados en el campo de ciencias de la salud, cuenta con dos variables de investigación: Relación de estrés Laboral y Dictado de clases.

1.6 Viabilidad de la investigación

Esta investigación es útil y benéfica para los docentes de la Universidad Tecnológica de Los Andes, al conocer su estado en cuanto al aspecto de desempeño y estrés y así adoptar las medidas necesarias para prevenir y poder brindar una formación académica de excelencia a los estudiantes universitarios de las diferentes carreras. Además, el trabajo investigativo es novedoso, ya que hasta el momento no se ha llevado a cabo ninguna investigación de este tipo en las escuelas profesionales de estomatología y enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes por lo tanto generará un gran impacto ya que los docentes podrán mejorar su desempeño laboral. Es viable porque se cuentan con los conocimientos, recursos financieros, bibliográficos y tecnológicos para su buen desarrollo.

1.7 Limitaciones

Unas de las limitaciones en el presente trabajo es la dificultad que supone realizar las encuestas de manera virtual, no obstante, son muchos los docentes que ya manejan de manera suficiente recursos virtuales como son los formatos cuestionarios virtuales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1.8 Antecedentes de investigación

1.8.1 Antecedentes a nivel internacional

Oleas (2021) Realizo su estudio el cual tuvo por **título** "Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19" Donde se tuvo como **objetivo** analizar el estrés laboral en los 80 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" que se encuentran realizando actividades de teletrabajo por Covid19, desde el martes 17 de marzo del 2020. Para lograr el objetivo, se desarrolló una **metodología** descriptiva, el tipo de estudio fue cuantitativo y como instrumentos se aplicó la encuesta condiciones laborales de los docentes en actividades de teletrabajo por Covid19 y el cuestionario de Escala Sintomática de Estrés. De los **resultados** obtenidos sobre las condiciones laborales en la que realizan las actividades de teletrabajo los docentes, se concluyó que el 42% utiliza para sus actividades el celular, el 77% no posee silla ergonómica y el 14% de los docentes cuentan con mobiliario para realizar estas actividades. En relación al uso del TIC, el 35% lo considera complicado, para el 55%, las tecnologías les obligan a trabajar más rápido y realizan

muchas actividades que las concluyen los fines de semana; finalmente por las actividades de teletrabajo el 58% de los docentes experimentan afectación en su salud. Los resultados de la Escala sintomática de estrés evidenciaron que el 64% de los docentes presentan estrés laboral, con el 97% de síntomas como dificultad para dormir y dolores de cabeza asociados al sistema neurológico. **Concluyendo** que las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 está generando estrés laboral en los docentes, por lo que se estableció recomendaciones para ser implementadas por la unidad educativa y disminuir el nivel de estrés evidenciado en los docentes. (6)

Ferreira (2021) Realizo su tesis **titulada** "Estrés laboral en docentes de la Comuna de Quilpué en período de pandemia por covid-19" Con el **objetivo** de evaluar el estrés laboral en docentes de enseñanza básica de establecimientos educacionales de la comuna de Quilpué, en el periodo de pandemia por el COVID-19. En la **metodología** se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory la cual es una de las herramientas psicométricas más aceptada en la disciplina psicológica y campos asociados, en este caso en particular se aplicó su versión para docentes la cual consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos. Se pudo lograr la participación en la aplicación del cuestionario de 62 docentes de sexo masculino y femenino, de un rango etario entre 24 a 60 años, años de servicio entre 1 a 35 años y cantidad de hijos entre 0 y 5. Para el análisis de los **resultados** se utilizó el software estadístico SPSS statistics, y se pudieron evidenciar cifras preocupantes ya que un 65,57% de los docentes padece el síndrome en un nivel alto y un 34,43% en un nivel medio. En cuanto a las sub escalas se observaron niveles altos de cansancio emocional (62,3%) , predominaron los niveles bajos (70,97%) frente a los altos (14,52%) en la despersonalización y por último la

realización personal presento altos niveles de satisfacción por parte de los docentes , un 87,1% resulto estar en los niveles medio y alto de la subescala. **Concluyendo** así que en las variables sociodemográficas analizadas resultaron más propensos a padecer burnout aquellos docentes que se encuentran entre los 31ª 50 años de edad, 16 a 35 años de servicio y que tienen 1 o 2 hijos. (7)

Monserrat, et al (2021) Presentaron su tesis **titulada** "Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19" El cual tuvo como **objetivo:** determinar el estrés en docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay en julio del 2021. En la **Metodología** se aplicó un diseño observacional descriptivo y transversal con un sondeo virtual que contenía variables sociodemográficas y el Cuestionario de Estrés Percibido de Levenstein. Los **Resultados** se registraron 415 respuestas en las que se detectó estrés severo en 0,24%, estrés moderado en 13,25% y sin estrés 86,51%. La dimensión con mayor afectación fue la sobrecarga laboral. **Conclusión:** se recomienda intervenir sobre los factores modificables que generan estrés en estos individuos. (8)

Párraga y Escobar (2020) Presentaron su tesis **titulada "**Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual" Con el **objetivo** de establecer la posible presencia de estrés laboral en docentes de educación primaria Para la **metodología** se llevó a cabo un estudio de carácter cuantitativo con perspectiva correlacional. La investigación tomó una muestra de 20 docentes de educación general básica de cuatro entidades educativas de la parroquia Abdón Calderón del cantón Portoviejo. Se aplicaron dos baterías de test: El cuestionario de problemas psicosomáticos de Hock y la escala de satisfacción laboral de Warr. **Resultando** que el 90% de la muestra seleccionada padece de estrés laboral

en diferentes niveles. Además, se consideraron variables de evaluación como edad, sexo, estado civil y número de hijos, comprobándose que las mismas coadyuvan para la presencia del estrés en los docentes de educación general básica. (9)

Ramos, et al (2020) Realizaron su tesis **Titulada** “Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la covid-19” con el **objetivo** de conocer las percepciones de los profesores respecto de su rol, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el apoyo de instituciones y su salud mental ante la actual situación emergente producto de la pandemia por Coronavirus. La **metodología** de este estudio fue un enfoque cualitativo, el cual se realizó mediante entrevistas semiestructuradas. Los participantes fueron 10 profesores de Educación Secundaria. Dando como **resultados** que los profesores declaran que: su rol se centra en las necesidades emocionales de la comunidad escolar; requieren adquisición de competencias tecnológicas; la Priorización Curricular no tiene lineamiento para ningún tipo de establecimiento, todos actúan de acuerdo a las necesidades del contexto; su retroalimentación llega sólo a estudiantes con acceso a internet; sus emociones son principalmente pena, angustia y estrés; las demandas y/o exigencias laborales son altas; el apoyo percibido es variado; finalmente, hasta la fecha, las condiciones del contrato laboral no se ha modificado. **Concluyendo** que se requiere mayor atención a los desafíos que enfrentan los profesores ante la pandemia y es imprescindible apoyarlos en el ajuste de su quehacer profesional. (10)

1.8.2 Antecedentes a nivel nacional

Vázquez (2021) Presento su tesis con el **título** de “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes que realizan clases virtuales en la IE Sagrado Corazón de Jesús de Cuzco,2021” tuvo como **objetivo** principal determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes que realizan clases virtuales en la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco en el año 2021, Para ello en la **metodología** se para tal efecto una investigación con paradigma cuantitativo, básico por su propósito y con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, de nivel primario y secundario, que hace un total de 110 docentes, extrayéndose una muestra de tipo aleatoria con tamaño 86 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos, cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y cuestionario sobre estrés laboral, los mismos que presentan validez y confiabilidad adecuadas. Los **resultados** de la investigación sobre los factores de riesgo psicosocial fueron de manera directa y con una significación del 5% con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús de Cusco, presentando valores para el coeficiente de correlación de Spearman, que los ubican en el nivel de correlación alta para los factores de riesgo psicosocial estudiados en la investigación. Se **concluye** que los factores de riesgo psicosociales se relacionan de manera significativa y directa con el estrés laboral en los docentes de la institución educativa Sagrado Corazón de

Jesús de Cusco, de tal manera que a mayores niveles de riesgo en los factores psicosociales, mayor nivel de estrés laboral. (5)

Palza (2021) Presento su estudio **titulado** “Estrés laboral y el estrés académico en el proceso enseñanza aprendizaje en estado de emergencia en la escuela profesional de obstetricia de la Facultad de Ciencias de la salud de Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann -Tacna, 2020” El cual tuvo como **objetivo** conocer el nivel de relación del estrés laboral y el estrés académico en este proceso enseñanza aprendizaje en estado de emergencia en la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, para ello la **metodología** usada fue por medio de un diseño cuantitativo, aplicando dos instrumentos, similares en los estresores, síntomas y acciones, pero en el caso de los docentes, se adicionó la dimensión administrativo. Dando como **resultado** q el valor de Chi que dio a conocer los estreses laboral y académico, son propios a cada persona en sus propios roles, no existiendo un nivel de influencia alto. Se han planteado ocho programas, que mejorarán el proceso enseñanza aprendizaje, pues buscan disminuir los estresores, síntomas y mejorar las acciones que se deben de tomar, empleando para ello, lo que la Escuela Profesional de Obstetricia ya cuenta, como es el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, a través del Works pace de Google, por lo que su costo de implementación y sostenibilidad son viables. Se **concluye** que el estrés está presente, pero puede disminuirse por medio de los programas propuestos. (11)

García (2021) Presento su tesis **titulada** “Síndrome de Burnout en los docentes durante las clases virtuales del Ceba Andrés Avelino Cáceres Distrito del

Agustino Lima,2021" El cual tuvo como **objetivo** determinar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA durante las clases virtuales de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito El Agustino Lima. Para la **metodología** del tipo de investigación según el propósito es básico y según la naturaleza del problema es una investigación de tipo diagnóstica. La población estuvo conformada por 21 docentes entre nombrados y contratados del CEBA colegio Andrés Avelino Cáceres distrito de El Agustino Lima. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario Maslach para docentes. Los **resultados** fueron de la siguiente manera: nivel alto 52,2% de docentes, nivel medio 7,9% de docentes y en el nivel bajo 33,3 % de docentes. Respecto Al agotamiento emocional se determinó que el 76,2% de docentes tienen un nivel alto, el 9,5% tienen nivel medio y 14,3% de docentes tienen nivel bajo. En la despersonalización se determinó que el 90,5% de docentes tienen un nivel alto y el 9,5% tienen un nivel bajo. En la realización personal el 9,5% de docentes tienen un nivel alto, el 14,3% tienen un nivel medio y el 76,2% de docentes tienen un nivel bajo. **Concluyeron** que el síndrome de Burnout está presente en los docentes del CEBA Andrés Avelino Cáceres distrito El Agustino Lima. (12)

López y Sacarías (2020) Realizaron un estudio **titulado** "Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales" Con el **objetivo** de determinar el nivel del síndrome de burnout presentado por los docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. Para la **metodología** se empleó el diseño descriptivo simple, el síndrome del burnout fue determinado en base a sus tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La población estuvo compuesta por todos los docentes de

la Universidad de Huánuco, contabilizados en 531 docentes durante el ciclo 2020-II. Dando como **resultados** en cuanto a la dimensión cansancio emocional, se obtuvo que el 46,3 % de docentes presentaron un cansancio emocional bajo y solo el 35,2 % de los docentes obtuvieron un nivel alto de cansancio emocional, en relación al dictado de las clases virtuales. En cuanto a la dimensión despersonalización se obtuvieron resultados divididos, ya que el 40,1 % de los docentes obtuvieron un nivel alto de despersonalización, mientras que el 44,1 % tuvo un nivel bajo y el restante un nivel medio. En la dimensión realización personal, el 59 % de los docentes obtuvieron un nivel bajo. **Concluyendo** así que los docentes presentaron el síndrome de burnout a un nivel bajo, específicamente en la dimensión de cansancio emocional en el contexto del dictado de clases virtuales reflejado en un 46,3 % de los casos. (13)

Padilla (2020) Realizo su estudio **titulado** “Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla - 2020” Donde tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla – 2020. Para la **metodología** del estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 67 docentes con las cuales se aplicaron los instrumentos de clima laboral y síndrome de burnout. La técnica utilizada fue el cuestionario, en la cual fueron validados a través de un juicio de expertos. Asimismo, se obtuvo una confiabilidad de según Alfa de Cron Bach.

Se obtuvo como **resultado** que las variables no presentan relación significativa entre ellas, ya que se obtuvo r = ,125 y p=,315. Como **conclusión**, no existe

correlación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes. (14)

Cáceres (2020) Presento su estudio el cual tiene por **título** “Nivel de estrés laboral de los docentes de la escuela académico profesional de odontología de la universidad Privada Norbert Wiener que dictan clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de pandemia de COVID 19 periodo 2020 II “tuvo como **objetivo** determinar el nivel de estrés laboral en una población de 59 docentes de la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, que dictan clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de pandemia COVID 19, que laboran en el periodo 2020 –II. Para la **metodología** se determinó el nivel de estrés laboral en relación a la edad, género, presencia de hijos, estado civil, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este estudio es de tipo observacional descriptivo, de diseño transversal prospectivo; para el desarrollo del mismo, se utilizó como instrumento el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Este cuestionario consta de 22 ítems a manera de afirmaciones que abarca 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) el cual midió mediante un puntaje valorado en una escala de Likert, en qué nivel de estrés laboral se encuentran los docentes (bajo, medio, alto). **Resultando** así que se encontró que el 5.3% presentó estrés laboral medio y el 94.7% presentó nivel de estrés laboral bajo, **concluyendo** que los docentes de la presente casa de estudios presentan estrés laboral de medio a bajo. (4)

1.8.3 Antecedentes a nivel local

No se encontraron estudios con relación a las variables a nivel local.

1.9 Bases teóricas

El estrés Laboral

A continuación, se expone el concepto de estrés laboral de acuerdo a diversos autores, así como aspectos claves de esta dimensión tales como estresores, efectos y prevención del estrés; y modelos del mismo.

Definición de estrés laboral

El estrés hace referencia al estado psicológico y físico que se da por el hecho de que los recursos que presenta un individuo no son percibidos como suficientes para enfrentar las presiones de una situación específica. Es por ello que se dice que el estrés se puede presentar de manera más frecuente en determinadas situaciones y personas. Este se puede evidenciar en los cambios de comportamiento del individuo que lo está experimentando. Por otro lado, el mismo autor comenta que tanto los recursos que posee cada persona producto de características personales tales como habilidades de afrontamiento y las condiciones del ambiente laboral influirán en la forma en que dichas personas enfrentan las presiones del trabajo. Así, las situaciones altamente impredecibles, desconocidas y que involucran conflicto, son aquellas que generan estrés en las personas. Este, específicamente puede resultar de la experimentación de situaciones puntuales tales como plazos de entrega laborales o la presión de evaluaciones académicas; o se puede dar por situaciones continuas, tales como la inseguridad laboral o conflictos familiares. (15)

Por su parte, Sonnentag y Frese sostiene que al hablar de estrés se pueden diferenciar cuatro tipos de conceptos de acuerdo a diversos enfoques, los cuales se mencionan a continuación. (16)

• El concepto del estímulo, el cual está enfocado en los eventos situacionales experimentados por la persona. Hay factores que son considerados como estresante, como, por ejemplo, conflictos interpersonales o accidentes laborales. Es importante mencionar que no todos los individuos responden de igual manera al mismo estímulo (16).

• El concepto de la respuesta: Se centra en reacciones fisiológicas del individuo.

• El concepto transaccional: Hace referencia a la interacción entre el individuo y una situación específica.

• El concepto de la discrepancia: Se centra en la incompatibilidad entre lo que la persona desea y lo que le proporciona el medio ambiente.

Beehr (1987) citado por Hernández et al. (2003) sostiene que el término estrés hace referencia a situaciones que, debido a características propias del puesto de trabajo, generan un deterioro de la salud. Así, aquellos factores estresores corresponden a variables del entorno laboral que llevarían a experimentar el estado de estrés, de tal manera que generarían reacciones negativas en la salud del trabajador. (17)

Hernández et al. (2003) comenta que a medida que ha ido avanzando el tiempo, los trabajos requieren mayor esfuerzo mental y emocional (17). Lo cual, muchas veces se ve sustentado en la rapidez con que los cambios se han ido produciendo en el mundo laboral. Debido a que el trabajo ahora se centra en temas relacionados a la resolución de problemas y análisis de la información, es lógico que se haya incrementado la sobrecarga mental y emocional del empleado. Así, no sorprende que como resultado de lo anterior mencionado se vean casos de disfunción psicológica en los trabajadores.

Peiró (2021) indica que el estrés se genera por situaciones ambientales o personales experimentadas por el individuo. Así, se activan una serie de respuestas para que el mismo pueda afrontar la situación en cuestión. Explicado de manera más concreta, el

estrés se daría cuando existe un desajuste entre la realidad que experimenta la persona y las expectativas que tiene la misma con respecto dicha realidad; es decir, cuando hay una discrepancia entre las demandas de la situación y la capacidad de control de la persona sobre la misma. (18)

Es evidente que el estrés laboral podría tener un impacto en el desempeño de los trabajadores, por lo cual el entendimiento del mismo responde a sus repercusiones económicas en la empresa (17). Así, el estrés puede dar como resultado trabajos de mala calidad, además de afectar las tasas de rotación y ausentismo producto del desarrollo de trastornos psicológicos como la ansiedad y depresión; además del deterioro de la salud en general que produce condiciones como la obesidad o problemas cardiacos. También podría influir en la calidad de vida de los trabajadores fomentando un desequilibrio entre la vida familiar y el ámbito laboral (19). Padecer estrés laboral no solo conlleva a la generación de problemas de salud, sino también a los costos asociados con el mismo. (16)

Estresores laborales

De acuerdo a Michie (2002), el ambiente laboral es una fuente importante de factores de estrés. Así, clasifica dichos factores en aquellos relacionados al contenido del trabajo y otros asociados al contexto organizacional. La evidencia indica que factores tales como largas jornadas de trabajo y la presión; el efecto de estos en la vida privada; la falta de control, la sobrecarga del trabajo y la escasa participación en las decisiones; el limitado apoyo social y la gestión difusa en el trabajo están altamente asociados con una pésima salud psicológica. (15)

Lay Pandey (2020) identificó los siguientes factores por los cuales los trabajadores podrían sentirse estresados: tipo de trabajo, escala salarial, inseguridad laboral, mala

comunicación, sobrecarga de trabajo, falta de motivación, falta de apoyo administrativo, sistema de evaluación y evaluación del desempeño deficiente. El autor encontró que estos factores estresantes presentaban una relación desfavorable con el desempeño de los empleados. Así, al intensificarse alguno de estas variables en la persona, el desempeño de la misma podría verse disminuido, lo que lo hace menos productivo

variables en la persona, el desempeño de la misma podría verse disminuido, lo que lo hace menos productivo. (19)

• Estresores del ambiente físico: como por ejemplo el exceso de ruido, la inadecuada iluminación o la inapropiada temperatura.

• Demandas del propio trabajo: relacionadas a la sobrecarga de trabajo o puestos expuestos a riesgos.

• Contenidos del trabajo: involucra el nivel de control de los mismos, las habilidades con las que cuenta el individuo para realizar las tareas, la retroalimentación que se obtiene de ejecutar la tarea y la dificultad del trabajo en sí mismo.

• Desempeño de roles: relacionados al conflicto de roles, ambigüedad de rol.

• Relaciones interpersonales: relaciones con los jefes, compañeros, equipos de trabajo, etc.

• Desarrollo de la carrera: la inseguridad laboral, promociones poco oportunas, etc.

• Tecnologías: relacionadas a la implementación y gestión integral de nuevas tecnologías.

• Estructura o clima organizacional: hace referencia a los componentes de estas variables como por ejemplo una alta centralización o burocracia. También al nivel de apoyo social.

• Relación entre el trabajo y otras esferas de la vida: como, por ejemplo, las exigencias de la vida familiar.

Otra clasificación interesante y altamente relacionados con el planteamiento anteriormente mencionado por Peiró (2001), es la propuesta por los autores Kahn y Byosiere (1992) citado por Sonnentag y Frese (2013, p. 562), quienes indican que los estresores serían eventos y/o condiciones que provocan tensión, los cuales pueden ser únicos o crónicos. Estos se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Estresores físicos:** hacen referencia al trabajo de naturaleza física en condiciones incómodas, tales como un alto nivel de ruido, calor, ambiente poco aseado, riesgos de seguridad, etc. • Estresores relacionados a la tarea: se relacionan a una alta presión en los plazos impuestos, sobrecarga laboral, complejidad de la tarea, funciones rutinarias e interrupciones constantes. • Estresores de rol: incluye a la ambigüedad de rol (exceptivas del rol desempeñado poco claras) y sobrecarga de roles (la persona debe realizar mucho trabajo el cual puede ser muy complejo). • Estresores sociales: engloba las interacciones sociales deficientes entre los trabajadores que dan como resultado el acoso sexual, agresiones en general y bullying.
- **Estresores relacionados con el horario de trabajo:** largas jornadas laborales, horas extras.
- Estresores relacionados con la carrera: hacen referencia a la inseguridad laboral, subempleo y escasas oportunidades profesionales.
- Eventos traumáticos: engloba los eventos únicos como haber vivido accidentes o experimentar situaciones sumamente peligrosas.
- Cambios organizacionales: tales como fusiones, reducción de planilla o implementación de tecnologías.

Todos los autores parecen concordar en que ciertas condiciones específicas del trabajo tales como las características del puesto o la naturaleza de las labores pueden ser fuentes de estrés. Algunos otros comentan acerca de la influencia de las características individuales como factores que podrían generar estrés laboral. En ambos casos, en cualquier estudio sobre estrés es importante conocer y comprender qué variables podrían llevar al desarrollo de este estado psicológico a fin de prevenir o controlar el mismo.

Efectos del estrés

Según Sonnentag y Frese (2013), aquellas personas que han sufrido de estrés, pueden padecer condiciones a nivel físico, conductual y afectivo; las cuales pueden presentarse en el corto o largo plazo. Estos pueden repercutir en diferentes ámbitos de la vida del individuo, tales como el familiar, personal y profesional. Entre las reacciones fisiológicas se han identificado efectos negativos en el sistema cardiovascular, influyendo en el incremento de la presión arterial y el aumento del colesterol. Otros problemas frecuentes que se pueden presentar están relacionados a problemas intestinales, fatiga crónica y depresión del sistema inmune. Por su parte, las reacciones afectivas conllevan a perturbaciones en el estado de ánimo de la persona y el desarrollo de tendencias depresivas. Por último, las reacciones de comportamiento pueden afectar los niveles de concentración y la calidad de la memoria (16).

En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, Michie (2002) sostiene que la respuesta de una persona al estrés puede verse reflejada a nivel de sentimientos; generando ansiedad, depresión y fatiga; a nivel de comportamiento, cuando la persona se vuelve retraído o estar desmotivado; a nivel de pensamiento, generando problemas de concentración y resolución de problemas; y a nivel físico; dando como resultado síntomas

como náuseas o dolores de cabeza. Todo esto lleva a un deterioro de la salud física y mental (15).

Asimismo, Peiró (2001) (18) ha indicado que soportar el estrés de manera sostenida puede generar un importante desgaste psíquico, problemas psicológicos y tensión emocional; dando como resultado un menor grado de compromiso en el trabajo. El desempeño laboral, la calidad de trabajo y los niveles de rotación y ausentismo en la empresa también pueden verse afectados por la misma razón. (19)

Por su parte, Shirom (2003) (20) ha detectado dos efectos fisiológicos producto de experimentar estrés. El primero corresponde a la presión arterial. Hay evidencia que indica que el nivel de la presión arterial es mayor durante el horario de trabajo, con respecto a algún otro momento del día. Por otro lado, diversos estudios señalan que el estrés crónico contribuye a elevar el colesterol en la sangre, factor que incrementa la presión arterial. El segundo efecto hace referencia al ácido úrico. Los niveles séricos de ácido úrico pueden aumentar cuando la persona experimenta ciertas situaciones psicológicamente estresantes. El incremento de este compuesto puede aumentar el riesgo de padecer artritis o cálculos renales. Asimismo, puede afectar al sistema nervioso central.

Además de los efectos fisiológicos, la presencia de estrés en la persona puede producir cambios en el comportamiento. Así, por ejemplo, el individuo puede empezar a fumar a fin de que las respuestas emocionales al estrés; como la ansiedad y la alta irritabilidad; sean más llevaderas. Condiciones laborales inadecuadas tales como sobrecarga sostenida, o falta de control sobre las propias funciones, también pueden inducir a iniciar el hábito de fumar. Otros comportamientos notorios producto del estrés son el excesivo consumo de la cafeína, los trastornos de sueño y el absentismo. (20)

Prevención del estrés

Michie (2002) indica que las adecuadas prácticas laborales toman en cuenta el estudio de los riesgos de estrés sobre los trabajadores, lo cual conlleva buscar factores en el trabajo que puedan provocar altos niveles de estrés, determinar quién podría salir afectado por dicha situación y evaluar si se está haciendo lo suficiente para prevenir algún daño al mismo. Así, las acciones tomadas por las empresas para prevenir el estrés laboral engloban enfoques individuales, tales como brindar asesoramiento y servicios de psicología; y organizacionales como; por ejemplo, la regulación de horarios o control de sobrecarga laboral. De acuerdo a Sonnentag y Frese (2013), los programas cognitivos conductuales en las empresas podrían representar una poderosa herramienta para el fin antes mencionado.

Las mejoras que los empleadores pueden implementar para limitar el riesgo de estrés en el trabajo están relacionadas con variables propias del trabajo o características del mismo y no a aquellas relacionadas al proceso cognitivo del individuo cuando interpreta la situación estresante y sus reacciones emocionales. Asimismo, es importante resaltar la necesidad de un adecuado proceso de relajación por parte de trabajadores después de que hayan experimentado una situación de estrés, por lo cual las actividades de ocio cobran relevancia (16).

Leka (2020) (21) sostienen que existen diversas formas de prevención del estrés laboral, las cuales incluso permiten controlar riesgos generados por la propia organización. Estos se describen a continuación:

- **Prevención primaria:** Implica la reducción del nivel de estrés a través de medidas relacionadas a la ergonomía y diseño ambiental a fin de mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, la adecuada definición del puesto de trabajo y el

mejoramiento del sistema de gestión de la empresa. Es sumamente importante que los trabajadores conozcan cuales son las prácticas y la estructura organizacional de la organización. Igual de relevante es tener en claro las características de cada puesto de trabajo.

- **Prevención secundaria**: tiene como objetivo reducir el estrés a través de la implementación de capacitaciones y programas educativos a los trabajadores. Esto permite a la empresa asegurarse de que los empleados tienen los conocimientos y capacidades adecuadas para desempeñarse en sus respectivos puestos.
- **Prevención terciaria**: conlleva afianzar los sistemas de salud ocupacional de la empresa, además de la consolidación de un sistema más sensible con respecto a temas de salud del personal. Las medidas y acciones que se tomen para prevenir y reducir el estrés laboral deberían estar orientadas a cambios que impacten en la cultura organizacional de la organización a fin de que se genere una mayor conciencia con respecto a los temas de salud y así se creen una mayor cantidad de herramientas para hacerles frente a fin de que los trabajadores se vean beneficiados por los mismos (Houtman et al., 2021).

Modelos de estrés laboral

A lo largo de los años han surgido diferentes teorías y modelos que tratan de explicar el estrés laboral. A continuación, se destacan los siguientes:

Modelo de estrés transaccional

La teoría transaccional se centra en la relación recíproca entre el individuo y su entorno. De acuerdo con Lázaro y Folkman (1984) citado por Sonnentag y Frese (2013) el estrés es el resultado de las discrepancias percibidas por el individuo entre las demandas del

entorno y la valoración de los recursos propios que posee para poder enfrentarlas, lo cual amenaza su bienestar.

Este modelo, propuesto por Folkman (1986) (22), plantea dos procesos mediadores en el estrés producido por las transacciones persona – ambiente: la valoración cognitiva y el afrontamiento. La valoración cognitiva hace referencia a la evaluación que la persona hace sobre una realidad del ambiente y la forma en que esta podría impactar en su bienestar. Así, en la primera valoración el individuo evalúa el daño o beneficio que podría causar la situación estresante; y en la valoración secundaria si es que realmente se puede hacer algo para superar o prevenir el daño o potenciar el beneficio, es decir, va definiendo las estrategias de afrontamiento (22). El afrontamiento corresponde a los cambios cognitivos y conductuales que el individuo realiza para gestionar demandas del entorno que valora como superiores a los recursos con los que cuenta. Así, desarrollará esfuerzos específicos de afrontamiento en base a los recursos que tiene disponible.

Es importante mencionar las diversas estrategias de afrontamiento tales como la confrontación directa, el distanciamiento de la situación estresante, el autocontrol, la búsqueda de apoyo social, aceptar la responsabilidad, resolución planificada de problemas y reevaluaciones positivas. Todas tienen como finalidad ocuparse de un problema en específico y regular las emociones de la persona. (22)

Teoría del ajuste persona-entorno.

Esta teoría se centra en la forma en que las características particulares del individuo y su entorno laboral determinan el nivel de estrés que este puede llegar a experimentar. Así, establece que el estrés es el resultado de un desajuste entre la persona y el ambiente en el que esta se encuentra; el cual puede manifestarse de dos formas. La primera, a través de la medida en que los suministros proporcionados por el ambiente calcen con las

necesidades de la persona; y la segunda, hace referencia a la correspondencia del nivel de exigencias del ambiente con las habilidades que posee la persona. (23)

A partir de lo antes indicado, se puede decir que el modelo expuesto interrelaciona las variables necesidades-suministros y demandas- habilidades. (24) De acuerdo con las demandas engloban trabajo cuantitativo, cualitativo y normas laborales; y las habilidades engloban entrenamiento, tiempo y energía. Por otro lado, las necesidades abarcan aspectos biológicos y psicológicos innatos, valores adquiridos y motivación. Los suministros hacen referencia a elementos extrínsecos e intrínsecos, recursos y recompensas que pueden satisfacer las necesidades de la persona.

La relación entre las demandas y habilidades indican el nivel de ajuste de las habilidades de la persona con respecto a las demandas del trabajo que posee. La relación entre las necesidades y suministros hace referencia a los beneficios que el individuo percibe que podría recibir de un trabajo en específico, frente a los elementos que el empleador cree que debe proporcionar para mantener al empleado en la empresa. Estas dos relaciones ayudarían a comprender el contrato psicológico entre el empleador y el empleado (24).

Otro punto importante a resaltar en esta teoría son los dos tipos de ajustes. El ajuste objetivo es la evaluación de la realidad tal cual esta es. El ajuste subjetivo se refiere a las percepciones sesgadas que se presentan sobre alguna realidad en específico. Las valoraciones de los suministros, las necesidades, demandas y habilidades se verían afectadas por estos tipos de ajustes. Así, por ejemplo, el estrés podría ser resultado de una valoración subjetiva del individuo sobre la insuficiencia de suministros otorgado en el trabajo, por lo cual no habría medios para satisfacer sus necesidades. (23)

Modelo demanda – control.

El modelo de demanda – control pretende predecir el nivel de estrés experimentado por el individuo a raíz del balance entre las demandas laborales y el grado de control que tiene el trabajador para tomar decisiones y desarrollar sus propias habilidades en el entorno laboral. Así, el grado de libertad para decidir del trabajador y las posibilidades de desarrollarse serían elementos moderadores del estrés causado por las demandas laborales. Es por ello que se dice que se trata de un planteamiento teórico enfocado en los factores psicosociales del ambiente y no en las características del individuo. (25)

Entre las demandas laborales podemos encontrar a factores cuantitativos correspondientes a las exigencias laborales tales como el volumen de trabajo, la cantidad de interrupciones percibidas en el ambiente y el tiempo disponible para cumplir con las funciones asignadas. Por otro lado, el grado de libertad estaría asociado al grado de control del individuo sobre las tareas a realizar y las conductas de aprendizaje propio ligadas a estas. (25)

En sus investigaciones Karasek encontró que un bajo grado de control junto a elevadas demandas laborales puede dar como resultado el desarrollo de estrés laboral (25).

De acuerdo a esta teoría, la forma más eficaz para mejorar la salud mental sería incrementando el grado de control del trabajador, para lo cual las organizaciones deben mejorar y fortalecer sus estructuras organizativas a fin de que los empleados puedan tomar decisiones haciendo uso de sus habilidades específicas. (25)

Modelo de Maslach.

De acuerdo a este modelo, el burnout sería una respuesta a los estresores de naturaleza interpersonal ligados al entorno laboral, producto de una frecuente interacción del

trabajador con las personas receptoras del servicio que brindan; caracterizado por experimentar agotamiento emocional, despersonalización y un bajo nivel de realización personal en el trabajo. Por otro lado, Maslach (2003) indica que el burnout vendría a ser el resultado de una exposición prolongada a estresores producto de la interacción con otras personas en el entorno laboral.

En función a lo indicado en el párrafo anterior, se podría decir que el burnout afecta al individuo a nivel personal (agotamiento emocional), social (despersonalización) y profesional (falta de realización profesional). (26) El agotamiento emocional hace referencia a una considerable reducción de energía, la cual se manifiesta cuando la persona se siente emocionalmente sobrecargado producto del contacto con otros (Leiter y Maslach, 1988). La despersonalización se ve representada por actitudes negativas, distantes y deshumanizantes hacia las demás personas. Esto se debe a que el individuo culpa a otros de sus problemas (27) . Por último, la falta de realización personal se refiere a la pobre percepción que tiene el individuo de sus propias capacidades y competencias, por lo que suele autoevaluarse negativamente. Así, surgen sentimientos de fracaso dado que no se encuentra conforme con los resultados laborales alcanzados (28).

El burnout se origina a partir del desarrollo de las variables antes expuestas. Así, cuando el trabajador se involucra demasiado en el plano emocional con las necesidades de las otras personas, experimenta agotamiento emocional. Frente a esto, intenta disminuir dicha sensación de agotamiento limitando su colaboración con los demás y adoptando una actitud mezquina e insensible, manifestándose la despersonalización. Por último, la sensación de no sentirse bien con los demás evoluciona hasta el punto que el trabajador no se siente bien con él mismo debido a que percibe que su comportamiento no es el

esperado y deseado por lo demás, lo cual lo lleva a experimentar la falta de desarrollo profesional. (29)

Estas tres variables han sido ampliamente investigadas en diversos estudios a nivel mundial con la finalidad de encontrar cuales son las causas del burnout, concluyendo que esta condición se debe a factores personales; como la personalidad; y ambientes asociados a las características del entorno de trabajo. (28)

El burnout ha tenido lugar en un mundo globalizado en donde las exigencias laborales son cada vez mayores (27). Las personas que laboran principalmente brindando servicios tienen constante contacto con los usuarios del mismo. Esta interacción suele centrarse en las necesidades del cliente, ya sean del tipo física, psicológica o social; y las respuestas a sus problemas no siempre son evidentes o fáciles de llevar a cabo. Asimismo, esta relación suele caracterizarse porque el cliente presente sentimientos de molestia, ira o desesperación. Un trabajador que experimenta continuamente este tipo de situaciones, tiene el riesgo de desarrollar burnout (29).

Los diversos estudios realizados por Maslach junto con otros investigadores les permitieron elaborar una herramienta de medición con tres sub escalas, las cuales se basaron en los resultados obtenidos en sus estudios exploratorios previos haciendo uso de entrevistas, cuestionarios, cartas y observación (28). Así, Maslach, junto con Susan E. Jackson, desarrollaron la escala llamada “el Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Actualmente es una de las más utilizadas en el mundo, y permite medir con qué frecuencia se presentan el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de desarrollo profesional cuando el nivel de estrés es algo o bajo. Asimismo, gracias a que este cuestionario ha sido ampliamente aceptado y extendido en diferentes partes del mundo

tales como Europa, EEUU y Latinoamérica, los resultados de cada investigación en que esta se utiliza son comparables. (29)

Estrés docente

La labor docente es considerada como una de las profesiones más estresantes debido al nivel de exigencia a los que están expuestos, lo cual hace que los profesores sean más vulnerables a experimentar trastornos de estrés. Así, es sumamente importante estudiar a este grupo de profesionales a fin de tomar medidas preventivas (30).

La docencia exige la interrelación asertiva con diferentes tipos de personas, lo cual cobra especial relevancia debido a que cada una de ellas elaborará juicios con respecto a alguna realidad en específico expuesto en el ambiente de enseñanza. Asimismo, esta profesión conlleva una alta carga de responsabilidad con respecto a la labor de educar a los alumnos y trasmitir de manera adecuada el conocimiento, un considerable esfuerzo cognitivo y largas horas de jornada laboral que intensifican el sedentarismo. Por otro lado, los docentes están bajo constante presión debido a que se les responsabiliza de los problemas que tienen origen en el contexto escolar tales como el bajo nivel de aprendizaje de los alumnos, la falta de valores y los comportamientos inadecuados de los estudiantes que llevan a actos de violencia. (31)

Así, las consecuencias del estrés reflejadas en el deterioro de la salud mental y emocional, hacen que sea una de las razones más comunes de retiro del ejercicio de la docencia (Gallardo et al., 2018). De acuerdo con Zavala (2008) la exposición frecuente al estrés daría como resultado al malestar docente afectando principalmente a los estados emocionales y físicos, además de los comportamientos habituales de los profesores. (32)

Gutiérrez (2005) elaboraron un cuestionario muy completo para medir el estrés docente llamado ED-6, el cual se ha basado en el enfoque interactivo. Este está representado por el Modelo Transaccional propuesto por Lazarus, quien indica que el estrés es el resultado de la interacción de la persona con el entorno. Así, la escala contempla una serie de variables que incluyen las fuentes de presión más comunes y las respuestas al estrés que usualmente se mencionan en la literatura. Estas, se describen a continuación (33).

• Variable Ansiedad:

Esta variable es una respuesta común ante el estrés, la cual puede involucrar reacciones psicofisiológicas.

La ansiedad hace referencia a un estado constante de inquietud producto de una excesiva anticipación por parte del individuo de algún potencial peligro. Esta se caracteriza por la manifestación de crisis, ataques de pánico e incluso la aparición de síntomas psíquicos propios de los trastornos obsesivos.

Rusli et al. (208) sostienen que existe una relación inversa entre la ansiedad y los factores de la calidad de vida y la salud física que presenta el empleado (34). Asimismo, Rodríguez et al. (2018) indican que ciertas funciones del puesto, el tipo de jornada laboral y la constante exposición a situaciones difíciles que contribuyen al desarrollo de la ansiedad podrían ser consideradas como factores psicosociales que pueden dañar la salud física y mental del trabajador. (35)

De acuerdo con Reyes et al (2012) toda persona puede experimentar en algún momento de su vida síntomas físicos y psicológicos, como el insomnio, gastritis, cefalea y sensación de ansiedad; todas asociadas al estrés (36) . Por otro lado, sentir constantes estados de frustración, ira y ansiedad puede llevar a la persona a generar reacciones que busquen reducir la angustia percibida, dando lugar al estrés. (37)

• Variable Depresión:

Este factor corresponde a una respuesta frecuente a raíz de algún cuadro de estrés (33)

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud la depresión sería un trastorno mental que puede afectar tanto la vida personal y profesional, dado que en el desarrollo de la misma se experimenta una constante tristeza, falta de interés, baja autoestima, cambios en el nivel de concentración, alteraciones del sueño y sensación de cansancio continuo. Este es uno de los diagnósticos clínicos más frecuentes y motivo común para solicitar atención médica. (38)

• Variable Presiones:

La presión laboral hace referencia a un factor de estrés que depende de la valoración que el individuo realice de una determinada situación o tarea

Diversos factores hacen que la experiencia diaria del profesor sea extenuante, impactando negativamente en el nivel de satisfacción del docente y generando estrés laboral (37). Entre los más comunes se encuentran la interacción del profesor con los alumnos difíciles de manejar debido a las distintas conductas de los mismos, la falta de apoyo por parte de los padres, la aplicación de cambios de manera rápida y poco precisa, los sueldos poco competitivos, los procesos excesivamente burocráticos, las altas expectativas respecto a la carga laboral docente, la calidad de las relaciones de los miembros del claustro, la poca libertad para tomar decisiones y las escasas oportunidades para participar en las mismas, la rivalidad entre docentes y el alto volumen de alumnos por aula de clase .

• Variable Creencias des adaptativas:

El factor Creencias des adaptativas hace referencia al grado de acuerdo del docente, en función a temas específicos relacionados a la labor docente y de enseñanza. Así, mientras

el nivel de acuerdo frente a estos sea alto, el individuo podría experimentar algún malestar correspondiente a variables psicológicas (33).

La docencia implica exigencias continuas, alto involucramiento y un adecuado sentido de vocación, por lo cual los profesores podrían presentar cierto idealismo con respecto a sus exceptivas de la profesión y el día a día que se vive realmente en la misma (Ayuso, 2006). Factores como la falta de oportunidades de promoción, el bajo estatus, el salario desproporcionado al volumen de trabajo y el poco valor que la sociedad le otorga a la labor docente pueden llevar a desarrollar estrés.

• Variable Desmotivación:

La falta de motivación por parte del docente es causada principalmente por factores relacionados a las condiciones de trabajo, las cuales pueden afectar a la personalidad del docente (39). Asimismo, las constantes actitudes negativas, la sensación de desaliento y la escasa consideración social sobre la labor docente pueden llevar a incrementar el nivel de desmotivación experimentada por los profesores. (40)

Por su parte, Pascual (2015) indica que la desmotivación se debe a una serie de problemas relacionados a la profesión que debido a su complejidad son difíciles de manejar en el corto plazo. Así, la falta de compresión del sistema educativo, la formación docente deficiente, la falta de apoyo y los escasos incentivos contribuyen a acentuar el malestar de los profesores. (39)

• Variable Mal afrontamiento

De acuerdo con Folkman et al. (1986), el afrontamiento corresponde a los cambios cognitivos y los esfuerzos conductuales que realiza el individuo a fin de resolver algún

problema o enfrentar situaciones específicas. Esto llevaría a disminuir las fuentes de estrés presentes. (33)

Un mal afrontamiento conllevaría la experimentación de angustia debido a que la persona se percibe como incapaz de hacerle frente a la situación en la que se encuentra, lo cual simplemente generaría más problemas. (41)

Instrumentos que miden el estrés laboral

- CQ (Cuestionario de contenidos de trabajo) de Karasek 1998: Este instrumento consta de 3 dimensiones como es el control laboral, apoyo social en el trabajo y demandas de trabajo.
- Cuestionario de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist 2004: Este instrumento evalúa 2 dimensiones, el esfuerzo (todo lo que sale de parte del trabajador) y la recompensa (todo lo que recibe el trabajador). (42) CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague): Este instrumento mide el estrés laboral evaluando las demandas laborales, satisfacción laboral, clima laboral, formas nocivas organizacionales laborales y el conflicto de la vida privada y el trabajo. (42)
- MBI (Cuestionario Burnout de Maslach) de Maslach y Jackson 1981: Este instrumento mide el estrés laboral evaluando 3 dimensiones como son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. (42)

El dictado de clases en modalidad virtual en tiempos de pandemia COVID 19

Las aulas virtuales

Los ambientes virtuales de aprendizaje (AVA) son el conjunto de interacciones tanto sincrónicas como asincrónicas cuya importancia es cubrir un programa curricular; para hacer efectiva la enseñanza – aprendizaje se necesita de una plataforma digital educativa

o también llamada Learning Management System (LMS), formadas por diversos escenarios innovadores destinados a satisfacer los procesos educativos. Estos son espacios virtuales donde la persona adopta nuevos conocimientos mediante nuevos elementos, experiencias que resultan en procesos de reflexión, análisis y apropiación, brinda soporte y fortaleciendo la enseñanza – aprendizaje. (43)

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) recomienda incluir nuevos entornos pedagógicos de enseñanza a distancia, así como la implementación de AVA para explotar la tecnología de la información y de la comunicación (TIC), ya que esta junta sonido, movimiento e imagen con el objetivo de mejorar la calidad de educación. (2)

Una plataforma digital es una herramienta de aplicación informática, creada para favorecer la comunicación pedagógica, guardar y publicar dicha información en un espacio o entorno virtual, con el fin de que puedan ser usados por el usuario en el momento que se desee. (43)

Finalidad de la enseñanza virtual25

✓ Mantener un vínculo entre alumno y el docente

✓ Facilitar contenido pactado en el currículo

✓ Acompañar y monitorear el proceso enseñanza – aprendizaje.

COVID-19

El coronavirus tipo 2 o SARS Cov-2, es un virus que fue presentado y aislado por primera vez en la ciudad de Wuhan en China, a partir de una muestra tomada en un paciente con proceso de neumonía. El primer caso por COVID 19 fue notificado el 13 de enero en China y en Estados Unidos el 21de enero del presente año. Este virus ha causado una

emergencia de salud pública mundial, que no solo ha afectado a la salud, sino también a la sociedad como tal, a la economía y a la educación. (44)

El virus causante del síndrome respiratorio agudo (SARS Cov-2), presenta una incubación de un rango entre 2 y 14 días, donde puede iniciar el cuadro sintomatológico con fiebre de 38° o 39°, tos seca y en casos más graves, disnea, mialgias, anorexia, astenia; así como también problemas gastrointestinales, oculares (conjuntivitis, mayor aumento de secreciones) y manifestaciones dermatológicas como exantemas y urticaria. (44)

La forma de diagnosticar este tipo de virus en su forma más segura, es la prueba de PCR, en donde se obtiene una muestra del exudado nasofaríngeo u oro faríngeo. Como medias de prevención se han descrito las más importantes como son el uso de EPP (Equipo de protección personal), que abarca el uso de mascarillas, lentes, protector facial y en el caso del personal de salud el uso también de guantes, así como también mandiles, gorros y botas. Entre otras medidas de prevención tenemos el lavado constante de manos, la desinfección con alcohol y el aislamiento social. (44)

En cuanto al tratamiento para COVID 19, no hay evidencia científica sólida pero se menciona el uso de corticoides así como antivirales, el uso de medicamentos paliativos para las manifestaciones clínicas como son la fiebre, neumonía, entre otras. En el tratamiento del caso de pacientes graves o con asistencia médica es el uso de oxigenoterapia. (44)

El impacto de la educación por la pandemia COVID-19

Frente a la declaración de la OMS del 11 de marzo del presente año, donde se menciona a la infección por COVID 19 como una pandemia, diversos países optan por el aislamiento social obligatorio, obligando a detener la educación presencial en las distintas

instituciones educativas y tomando como medida el desarrollo de la educación por medio de clases virtuales o no presenciales. (2)

La UNESCO menciona que la educación no presencial en la actualidad alcanza a 186 países, donde 1700 millones de estudiantes entre niños y jóvenes están cursando algún nivel escolar, lo que representa a nivel global un 89.4% de alumnos. (45)

La no presencialidad de clases en la educación trae consigo una adaptación de parte de los involucrados como son de forma directa los alumnos y más aún los docentes, pues migrar a dictar clases bajo esta modalidad trae retos para conseguir la enseñanza – aprendizaje efectivo en sus alumnos. Este reto, es aún mayor cuando no se cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desempeñar o hacer efectiva la educación, teniendo en cuenta que no todos los países latinoamericanos cuentan con una estrategia adecuada y bien consolidada para mantener y desarrollar esta modalidad de enseñanza, donde se hace notable reinventarse en el campo de la transformación digital y aprovechar los recursos que se tienen en la actualidad. (45)

Cabe resaltar que esta modalidad también de enseñanza puede ser un poco más compleja en el área de la salud, como en el caso de la Odontología, ya que es difícil mantener un acercamiento virtual en los campos comprendidos en las distintas áreas clínicas de la carrera. (46)

El impacto en la educación por coronavirus ha sido y viene siendo importante ya que no solo obliga al docente a responder al desafío de lograr en sus alumnos el aprendizaje, sumándole a que en la actualidad pasamos momentos de miedo, inseguridad, incertidumbre y elevados niveles de estrés, acrecentándose al escuchar o ver la gran información de toda índole y no siempre tan cierta, acerca de un virus que toca nuestras vidas dejando huellas irreparables. (46)

1.10 Marco conceptual

- **Síndrome de Burnout:** Está relacionado al ámbito laboral es un cansancio tanto físico como mental, la cual conlleva al individuo a idear un juicio negativo sobre su persona y sobre su trabajo, ocasionando paulatinamente una pérdida de atención por las personas a las cuales atienden. (30)
- **Agotamiento emocional:** Es el síntoma central del burnout, por lo que comprende una profunda fatiga física, cognitiva y emocional que disminuye la capacidad de los sujetos para trabajar de manera productiva sintiéndose positivas con respecto a sus actividades laborales. (4)
- **Despersonalización:** Es una reacción negativa, insensible o excesivamente apática hacia diferentes aspectos en el ámbito laboral, la cual representa una erosión del compromiso por lo que suele desarrollarse en respuesta al agotamiento emocional. (15)
- **Dictado:** El dictado es una práctica escolar habitual en la educación primaria y secundaria que consiste en "comprender un texto oral y codificarlo al canal escrito", y mayoritariamente se utiliza con dos finalidades distintas: como una actividad de aprendizaje, centrada principalmente en la práctica de las reglas ortográficas, y como un instrumento de evaluación del dominio de la ortografía (41)
- **Clases virtuales:** Se conoce como aula virtual a un entorno digital que posibilita el desarrollo de un proceso de aprendizaje. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten que el estudiante acceda al material de estudio y, a su vez, interactúe con el profesor y con otros estudiantes**.** (47)
- **Estrés:** el estrés hace referencia al estado psicológico y físico que se da por el hecho de que los recursos que presenta un individuo no son percibidos como

suficientes para enfrentar las presiones de una situación específica. (15)

- **Educación:** La educación es un proceso que permite que una persona asimile y aprenda conocimientos. Las nuevas generaciones logran adquirir los modos de ser de las generaciones anteriores y se produce una concienciación cultural y conductual (48)
- **Covid-19:** El coronavirus tipo 2 o SARS Cov -2, es un virus que fue presentado y aislado por primera vez en la ciudad de Wuhan en China, a partir de una muestra tomada en un paciente con proceso de neumonía. (44)
- **Virus:** Virus es una palabra de origen latino, cuyo significado es veneno o toxina. Se trata de una entidad biológica que cuenta con la capacidad de autor replicarse al utilizar la maquinaria celular. (49)
- **Desmotivación:** El origen etimológico de la palabra desmotivación que ahora nos ocupa está en el latín. Así, podemos establecer que es el resultado de la suma de tres componentes de dicha lengua: -El prefijo “des-”, que indica la inversión de la acción. (2)
- **Depresión:** La palabra depresión proviene del término latino depressio que, a su vez, procede de depressus (“abatido” o “derribado”). Se trata de un trastorno emocional que hace que la persona se sienta triste y desganada, experimentando un malestar interior y dificultando sus interacciones con el entorno
- **Docente:** Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre (traducido al español como “enseñar”.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

3.1.2. Hipótesis Específicas

1. La ansiedad se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.
2. La depresión se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.
3. Las creencias des adaptativas se relacionan significativamente con el dictado de clases virtuales Como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.
4. Las presiones se relacionan significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.
5. La desmotivación se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes

facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

6. El mal afrontamiento se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

3.2. Método

Para Cabezas et al (50) el método es el procedimiento que se sigue en la investigación, con el objetivo de descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas necesarias.

Para efectos de la investigación en curso se aplicará el método **Hipotético Deductivo,** este se define como un método único que permite obtener información científica, se desarrolla en los siguientes pasos primordiales: observación del fenómeno a estudiar, detección del problema, formulación de una hipótesis para explicar el fenómeno, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos. (50)

3.3. Tipo de investigación

En el presente estudio se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

- Por su enfoque, es de tipo **Cuantitativo** ya que el centro del proceso de investigación son las mediciones numéricas y la estadística para llegar a probar la hipótesis establecida. (51)
- Por su dimensión espacio-temporal, es de tipo **Transversal** porque la recolección de datos sobre las variables será forma simultánea en un solo momento, en un

tiempo único. Dado que el propósito es describir a las variables y analizar su correlación en un momento dado. (51)

- Por la intervención del investigador, es de tipo **No experimental** ya que el fenómeno de estudio será observado en su contexto natural, para su análisis posterior. Es decir, el investigador no manipulará una variable de forma intencional para ver su efecto sobre la otra variable. (52)

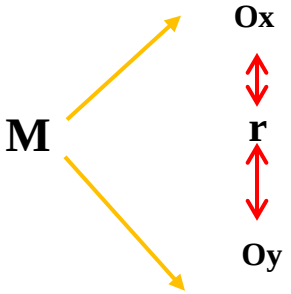
3.4. Nivel o alcance de la investigación

El presente estudio es de nivel **Correlacional**, la utilidad principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable o concepto al conocer el comportamiento de otra variable vinculada, quiere decir que, intenta predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas. (53)

Cabezas et al señalan que los estudios correlacionales tienen el propósito de evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, variables o categorías. Una vez que se miden estas variables y de aplicar técnicas estadistas, es posible estimar su correlación. (50)

3.5. Diseño de la investigación

Para efectos de la presente investigación, se plantea un diseño Descriptivo – Correlacional, que se diagrama a continuación:



donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Observación de la variable Estrés laboral

Oy: Observación de la variable Dictado de clases virtuales

r: Relación entre variables

3.6. Operacionalización de variables

En esta investigación, se analizarán las siguientes variables:

- **ESTRÉS LABORAL:** El estrés se define como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, donde el trabajador percibe que no dispone de los recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, dando lugar a la experiencia del estrés. (54)
- **DICTADO DE CLASES VIRTUALES:** Es un tipo de clases que se llevan a cabo en un entorno digital, en el que ocurre un intercambio de conocimientos entre alumnos y docente, que tiene por objetivo posibilitar y generar un aprendizaje a los estudiantes que están participante en el aula virtual. Estos espacios virtuales simulan un aula y permiten que tanto el docente como los alumnos se conecten con el aprendizaje y así contar con una experiencia similar a la que se vive en una universidad. (55)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable **ESTRÉS LABORAL** Definición conceptual Es un tipo de estrés que surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, donde el trabajador percibe que no dispone de los recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, dando lugar a la experiencia del estrés. (54)	Dimensión 1 **ANSIEDAD** Definición conceptual Es una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones y que constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones Cotidianas estresantes. Tan solo cuando sobrepasa cierta intensidad o supera la capacidad adaptativa de la persona, es cuando la ansiedad se convierte en Patológica y provoca malestar significativo con síntomas que afectan tanto al plano físico, como al psicológico y conductual. (56)	**Tranquilidad** Ítem N° **1,2,3,5,13,14**	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales. 2. Recurro al consumo de sustancias (té de tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar. 3. Pensar en mi trabajo me genera intranquilidad. 4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo. 5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes. 6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso. 7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño. 8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control. 9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar. 10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal. 11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico. 12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración. 13. Hay tareas laborales que afronto con temor 14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales 15. En la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos. 16. Los problemas laborales me ponen agresivo. 17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo. 18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios. 19. En la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	**Escala de Likert** **1:** Totalmente de acuerdo **2:** De acuerdo **3:** Indeciso **4:** En desacuerdo **5**: Totalmente en desacuerdo
		Tensión Ítem N° **6,7,10,11,12,15, 16,18,19**		
		Control Ítem N° **4,8,9,17**		
	Dimensión 2 **DEPRESIÓN** Definición conceptual Es un trastorno del estado de ánimo caracterizado por una tristeza profunda y pérdida de interés general por las cosas de forma Mantenida. Además, suele asociarse a otros síntomas Psicológicos, físicos y del comportamiento. (57)	**Tristeza** Ítem N° **20,21,23,**	20. A menudo siento ganas de llorar. 21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales. 22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo. 23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí. 24. Me cuesta trabajo echarle ganas a la vida. 25. Tengo la sensación de estar desmoronándome. 26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan. 27. Me falta energía para afrontar la labor docente. 28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna. 29. A veces pienso que el mundo es una basura.	
		Pesimismo Ítem N° **22,24,28,29**		
		Energía Ítem N° **25,26,27**		

	Dimensión 3 **CREENCIAS DESADAPTATIVAS** Definición conceptual Son creencias que no permiten la adaptación a su vida de la persona de un modo correcto, ya que generan estridencias y conflictos intrapersonales e interpersonales. (58)	**Reconocimiento social** Ítem N° **30,32,34,35,36, 37,38,39,40,41** **Nivel salarial** Ítem N° **31,33**	30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos. 31. Me pagan por enseñar, no por formar personas. 32. Lo mejor de la docencia universitaria, son las vacaciones. 33. El salario del docente universitario es muy poco motivador. 34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo. 35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo. 36. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula, es un error que perjudica el rendimiento del resto. 37. Ser docente universitario tiene más desventajas que ventajas 38. La política educativa pide mucho a cambio de poco. 39. La mayoría de los alumnos no asumen su educación con responsabilidad. 40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente, la considero poco fiable. 41. La sociedad exige al docente más de lo que este puede dar.	
	Dimensión 4 **PRESIONES** Definición conceptual Se entiende como un potencial factor generador de estrés, con repercusiones en el desempeño de una persona y en su capacidad productiva- creativa. (59)	**Exceso de trabajo** Ítem N° **42,43,47,48, 50,51** **Clima laboral** Ítem N° **44,45,46,49,**	42. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil 43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe. 44. En mis clases hay un buen clima de trabajo. 45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones 46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en llamar la atención a los alumnos, que en explicar la clase. 47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado. 48. Se me hace muy duro terminar el curso. 49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás 50. Me siento desbordado por el trabajo. 51. A veces trato de eludir responsabilidades.	
	Dimensión 5 **DESMOTIVACION** Definición conceptual Sensación caracterizada por la carencia de esperanzas y el sentimiento de angustia a la solventar problemas, incapacidad para experimentar entusiasmo. (60)	**Monotonía en la actividad** Ítem N° 53,56,57,58, 59,60,62,63, 64,	52. Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente. 53. Me siento totalmente desgastado por este trabajo 54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad 55. Estoy lejos de la autorrealización laboral 56. He perdido la motivación por la enseñanza 57. En igualdad de condiciones económicas, cambiaria de trabajo. 58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. 59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo 60. Ante muchas de mis tares laborales me inunda el desgano. 61. Me siento valorado positivamente como docente.	

		Realización personal Ítem N° **52,54,55,61,65**	62. Estoy bastante distanciado del ideal de educador con el que comencé a ejercer. 63. El trabajo me resulta monótono. 64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente. 65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.	
	Dimensión 6 **MAL AFRONTAMIENTO** Definición conceptual Se refiere al inadecuado afrontamiento de las diversas situaciones a las que una persona se afronta en su lugar de trabajo. Se ve imposibilitada a superar, adaptarse o resolver el reto o dificultad a la que se enfrenta. (61)	**Recursos o medios** Ítem N° **67,70,71,74,**	66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. 67. En el aula virtual me siento con mayor confianza 68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo. 69. Mis relaciones con los superiores son difíciles. 70. La organización de la universidad me parece buena. 71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. 72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. 73. Mis relaciones sociales fuera del trabajo (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. 74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. 75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida. 76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con mis compañeros. 77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.	
		Adaptación a los cambios Ítem N° **66,68,69,72, 73,75,76,77**		

Fuente: Elaboración Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DICTADO DE CLASES VIRTUALES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable **DICTADO DE CLASES VIRTUALES** Definición conceptual Clases que se llevan a cabo en un entorno digital, en el que ocurre un intercambio de conocimientos entre alumnos y docente, que tiene por objetivo posibilitar y generar un aprendizaje a los estudiantes que están participante en el aula virtual.	Dimensión 1 **Experiencia docente** Definición conceptual Experiencia cotidiana durante el dictado de clases virtuales.	**Nueva modalidad**	1. Mi experiencia dictando clases virtuales ha sido satisfactoria. 2. Son mayores los inconvenientes y desventajas que se presenta durante el dictado de clases virtuales 3. He logrado programar el dictado de clases en línea sin ninguna dificultad.	**Escala de Likert** **1:** Totalmente de acuerdo **2:** De acuerdo **3:** Indeciso **4:** En desacuerdo **5**: Totalmente en desacuerdo
		Preferencia personal	4. Prefiero dictar clases virtuales, en lugar de clases presenciales. 5. Considero que la enseñanza virtual es una ventaja útil para docentes y alumnos	
	Dimensión 2 **Aula virtual** Definición conceptual Plataforma virtual que proporciona herramientas para facilitar la enseñanza virtual.	**Manejo**	6. He tenido dificultades para manejar el aula virtual 7. Mis alumnos han presentado dificultades para el manejo del aula virtual 8. Durante las clases virtuales, puedo utilizar con facilidad medios audiovisuales interactivos.	
		Desarrollo y capacitación	9. He tenido dificultad para desarrollar recursos virtuales 10. He recibido capacitación sobre uso y desarrollo de recursos de aprendizaje virtual	
	Dimensión 3 **Experiencia con el alumno** Definición conceptual Conjunto de interacciones y vivencias que ocurren con el estudiante, durante las clases virtuales.	**Estrategias**	11. Domino las estrategias para captar la atención de mis alumnos durante las clases virtuales 12. La forma de interrelacionarme con mis alumnos ha empeorado con la enseñanza virtual.	
		Confianza	13. Confió en la veracidad de los resultados obtenidos por mis alumnos en las evaluaciones en línea 14. Me siento tranquilo durante las evaluaciones en línea, porque confió en que mis alumnos no están copiando las pruebas.	
	Dimensión 4 **Pandemia COVID-19** Definición conceptual Grave crisis global generada a raíz de una enfermedad provocada por una cepa del SARS-CoV-2.	**Impacto y adaptación**	15. A inicios de la pandemia, me sentía preparado para enseñar a través de un aula virtual 16. He tenido dificultad para adaptarme al uso de las tecnologías de la información y comunicación 17. He sentido que las clases virtuales afectan mi bienestar y salud mental. 18. En estos momentos, considero que las aulas físicas representan un riesgo para mi salud.	

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio estará representada por 60 docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes sede Abancay, en sus tres categorías de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 1 *Cantidad de docentes de la facultad de ciencias de la salud*

CATEGORIA	Cantidad
Ordinario asociado	20
Ordinario auxiliar	10
Contratados	30
TOTAL	**60**

Fuente: *Plana de docentes semestre académico 2021-I*

La muestra es censal, quiere decir que se tomará al 100% de la población señalada. El muestreo es no probabilístico intencional, quiere decir que el investigador escoge de forma voluntaria los elementos que conformarán la muestra, dando por supuesto que esta es estadísticamente representativa.

Criterios de inclusión:

- Docentes que hayan laborado durante el año 2021.
- Experiencia en la docencia de al menos 2 semestres académicos.
- Docentes que estén a cargo de al menos 3 asignaturas.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que ejerzan la docencia de forma esporádica.
- Docentes que dicten una o dos asignaturas.

3.8. Técnica e instrumento

Para la recolección de datos, se utilizarán:

Técnica: La encuesta

Instrumento: Consto de Dos cuestionarios de 5 hojas, detallados a continuación:

a) **Para medir la variable Estrés laboral: Cuestionario Escala ED-6 Escala de estrés docente:**

Esta escala fue creada por Gutiérrez, Moran y Sanz en el año 2005 (33), fue adaptado a la realidad peruana por Samanamud en el 2017 (62). La Escala de Estrés docente ED-6 está compuesta por 77 ítems que se agrupan en seis dimensiones: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias des adaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems).

La Escala de Estrés docente ED-6 tiene las cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado para una intervención temprana; información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que está teniendo y, por último, aportar información para una investigación.

Respecto a esta última utilidad, resalta la importancia de promover investigaciones que permitan ahondar en este fenómeno tan habitual en el mundo de la educación. (33)

Los ítems de este cuestionario se adaptaron al objeto de estudio del presente estudio con el propósito de medir el nivel de estrés en los docentes de la universidad tecnológica de los Andes, específicamente de la escuela profesional de estomatología.

Confiabilidad

De acuerdo a los autores del cuestionario, el análisis de fiabilidad de cada dimensión que compone la escala arrojo los siguientes resultados:

Tabla 1: Coeficiente Alpha de Cronbach de las dimensiones de la escala ED-6

Dimensiones	Total
Ansiedad	0.8920
Depresión	0.8410
Creencias	0.7687
Presiones	0.7763
Desmotivación	0.8418
Mal afrontamiento	0.7398

Fuente: Articulo de elaboración de la Escala ED-6 (Gutiérrez, Moran y Sanz)

La escala ED-6 muestra las propiedades psicométricas aceptables, dado que el Coeficiente Alpha de Cronbach de todas las dimensiones se encuentran entre 0.74 y 0.89, siendo la fiabilidad global de la escala de 0.93. Entonces la escala ofrece las garantías de fiabilidad y validez para evaluar el nivel de estrés en docentes. (33)

Así mismo, Parihuaman (2017) en su investigación para determinar la confiabilidad del instrumento hallo un coeficiente Alpha de Cronbach superior a 0.70 en 5 dimensiones, lo que refleja una excelente fiabilidad, para la dimensión creencias des adaptativas se halló un coeficiente del 0.562 lo que se indica una aceptable consistencia interna del instrumento. El coeficiente global obtenido fue de 0.93, lo que quiere decir que el instrumento tiene un nivel confiable para medir el estrés docente. (63)

Samanamud (2017) determino la confiabilidad del instrumento por consistencia interna evaluada a través del método Alfa de Cronbach, en una muestra de 850 docentes, llegando a establecer una confiabilidad altamente significativa, elevada a nivel general de la escala y en sus dimensiones. (62)

Validación

La escala ED-6 fue validada por Juicio de expertos en la investigación de Parihuaman (63) quien, sometido al instrumento a una revisión y evaluación de dos psicólogos con grado académico de Maestros en Educación, especialistas en estrés laboral. Los expertos evaluaron la coherencia, pertinencia y objetividad del instrumento, otorgándole un

promedio de 0.88 de manera que se determina que el cuestionario tiene buena validez y en consecuencia se autorizó su aplicación.

b) Para medir la variable dictado de clases virtuales

Para medir esta variable, el autor diseño un cuestionario en base a las dimensiones e indicadores de la variable: experiencia docente (5 ítems), aula virtual (5 ítems), experiencia con el alumno (4 ítems) y pandemia Covid-19 (4 ítems), haciendo un total de 18 ítems.

Dado que es un cuestionario nuevo, su contenido deberá ser sometido a la validación por juicio de 02 expertos, con amplia trayectoria en el tema de estudio. *(Ver Anexo N°03)*

3.9. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas dentro de este proceso de investigación estarán presentes antes, durante y después del desarrollo de la misma, razón por la que mantuvo un constante y óptimo nivel de comunicación con los docentes participantes en el estudio.

El proceso de evaluación iniciará con la firma y entrega de una copia del consentimiento informado a cada participante. Así mismo se le informo, que tras el informe final podrán solicitar los resultados obtenidos.

Para garantizar el proceso de investigación se veló por el respeto a la autonomía y la libertad individual de los docentes, además se le garantizará que en ningún momento se expondrá su información de manera pública, dado que el estudio tiene carácter confidencial.

3.10. Procedimiento estadístico

El procesamiento y análisis de datos estadísticos será el siguiente:

- Los datos recabados serán organizados en una base de datos diseñada en una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel.
- Seguidamente se procederá con la tabulación, donde se elaborarán las tablas para

sistematizar los resultados de cada dimensión.

- Diseño de gráficos para representar los datos para representar los valores obtenidos en cada tabla, de acuerdo a los objetivos de investigación.
- El análisis estadístico se realizará en el programa SPSS V24, donde la prueba de hipótesis a utilizar será el Coeficiencia de Correlación de Pearson, con un nivel de confianza al 95% y un nivel de significancia del 5%.
- Interpretación de resultados de mayor relevancia, emisión de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

1.1 Resultados

Tabla 1 *Niveles de ansiedad y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE ANSIEDAD						Total		Valor p
		LEVE		MODERADO		SEVERO				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	2	3.3	3	5.0	1	1.7	6	10.0	0.004
	EXPERIENCIA REGULAR	1	1.7	26	43.3	24	40.0	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	0	0.0	3	5.0	3	5.0	
Total		3	5.0	29	48.3	28	46.7	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 01** se puede evidenciar los diferentes niveles de ansiedad de un total de 60 docentes evaluados el 48.3%(29) presenta un nivel de evidencia moderado, seguido de un 46.7%(28) que presentan un nivel de ansiedad de forma severa, en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.004 donde si existen diferencias de forma estadística, siendo este valor menor a 0.05.

Tabla 2 *Niveles de depresión y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE DEPRESION						Total		Valor p
		LEVE		MODERADO		SEVERO				
		n	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	0	0.0	2	3.3	4	6.7	6	10.0	0.780
	EXPERIENCIA REGULAR	1	1.7	9	15.0	41	68.3	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	0	0.0	3	5.0	3	5.0	
	Total	1	1.7	11	18.3	48	80.0	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 02** se puede evidenciar los diferentes niveles de depresión de un total de 60 docentes evaluados el 80%(48) presenta un nivel de depresión severa, seguido de un 18.3%(11) que presentan un nivel de depresión moderada, en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.780 donde no existen diferencias de forma estadística, siendo este valor mayor a 0.05.

Tabla 3 *Niveles de creencias desadaptativas y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE CREENCIAS DESADAPTATIVAS						Total		Valor p
		LEVE		MODERADO		SEVERO				
		N	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	2	3.3	2	3.3	2	3.3	6	10.0	0.006
	EXPERIENCIA REGULAR	2	3.3	34	56.7	15	25.0	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	0	0.0	3	5.0	3	5.0	
Total		4	6.7	36	60.0	20	33.3	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 03** se puede evidenciar los diferentes niveles de creencias desadaptativas de un total de 60 docentes evaluados el 60%(36) presenta un nivel de creencia desadaptativa moderada, seguido de un 33.3%(20) que presentan un nivel de creencia desadaptativa severa, en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.006 donde si existen diferencias de forma estadística, siendo este valor menor a 0.05.

Tabla 4 *Niveles de presiones y dictado de clases*

	CONDICION	NIVELES DE PRESION						Total		Valor p
		LEVE		MODERADO		SEVERO				
		n	%	N	%	n	%	N	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	0	0.0	5	8.3	1	1.7	6	10.0	0.920
	EXPERIENCIA REGULAR	1	1.7	33	55.0	17	28.3	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	2	3.3	1	1.7	3	5.0	
Total		1	1.7	40	66.7	19	31.7	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 04** se puede evidenciar los diferentes niveles de presión de un total de 60 docentes evaluados el 66.7%(40) presenta un nivel de presión moderada, seguido de un 31.7%(19) que presentan un nivel de presión severa en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.920 donde no existen diferencias de forma estadística, siendo este valor mayor a 0.05.

Tabla 5 *Nivel de desmotivación y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE DESMOTIVACION								Valor p
		LEVE		MODERADO		SEVERO		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	1	1.7	4	6.7	1	1.7	6	10.0	0.027
	EXPERIENCIA REGULAR	0	0.0	34	56.7	17	28.3	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	1	1.7	2	3.3	3	5.0	
Total		1	1.7	39	65.0	20	33.3	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 05** se puede evidenciar los diferentes niveles de desmotivación de un total de 60 docentes evaluados el 65%(39) presenta un nivel de desmotivación moderada, seguido de un 33.3%(20) que presentan un nivel de desmotivación severa; en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.027 donde si existen diferencias de forma estadística, siendo este valor menor a 0.05.

Tabla 6 *Niveles de mal afrontamiento y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE MAL AFRONTAMIENTO								Valor p
		NADA DISPUESTO		INDIFERENTE		PREDISPUESTO		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	4	6.7	1	1.7	1	1.7	6	10.0	0.057
	EXPERIENCIA REGULAR	18	30.0	31	51.7	2	3.3	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	2	3.3	1	1.7	3	5.0	
Total		22	36.7	34	56.7	4	6.7	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla 06** se puede evidenciar los diferentes niveles de mal afrontamiento de un total de 60 docentes evaluados el 56.7%(34) presenta un nivel indiferente seguido de un 36.7%(22) que presentan un nivel nada dispuesto; en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.057 donde no existen diferencias de forma estadística, siendo este valor mayor a 0.05.

OBJETIVO GENERAL

Tabla 7 *Nivel de estrés laboral y dictado de clases virtuales*

	CONDICION	NIVELES DE ESTRÉS LABORAL								Valor p
		LEVE		MODERADO		INTENSO		Total		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
DICTADO CLASES	EXPERIENCIA NEGATIVA	1	1.7	4	6.7	1	1.7	6	10.0	0.004
	EXPERIENCIA REGULAR	0	0.0	34	56.7	17	28.3	51	85.0	
	EXPERIENCIA POSITIVA	0	0.0	0	0.0	3	5.0	3	5.0	
	Total	1	1.7	38	63.3	21	35.0	60	100.0	

Fuente: elaboración propia

En la **tabla del objetivo general** se puede evidenciar los diferentes niveles de estrés laboral de un total de 60 docentes evaluados el 63.3%(38) presenta un nivel moderado seguido de un 35%(21) que presentan un nivel intenso de estrés laboral; en cuanto al dictado de clases como nueva modalidad de enseñanza en estos tiempos de post COVID el 85% (51) de los docentes presenta una experiencia regular, seguido de una experiencia negativa con un 10%(6), al analizar el valor p se observa un 0.004 donde si existen diferencias de forma estadística, siendo este valor menor a 0.05.

Grafico 1 *Niveles de ansiedad y dictado de clases virtuales*

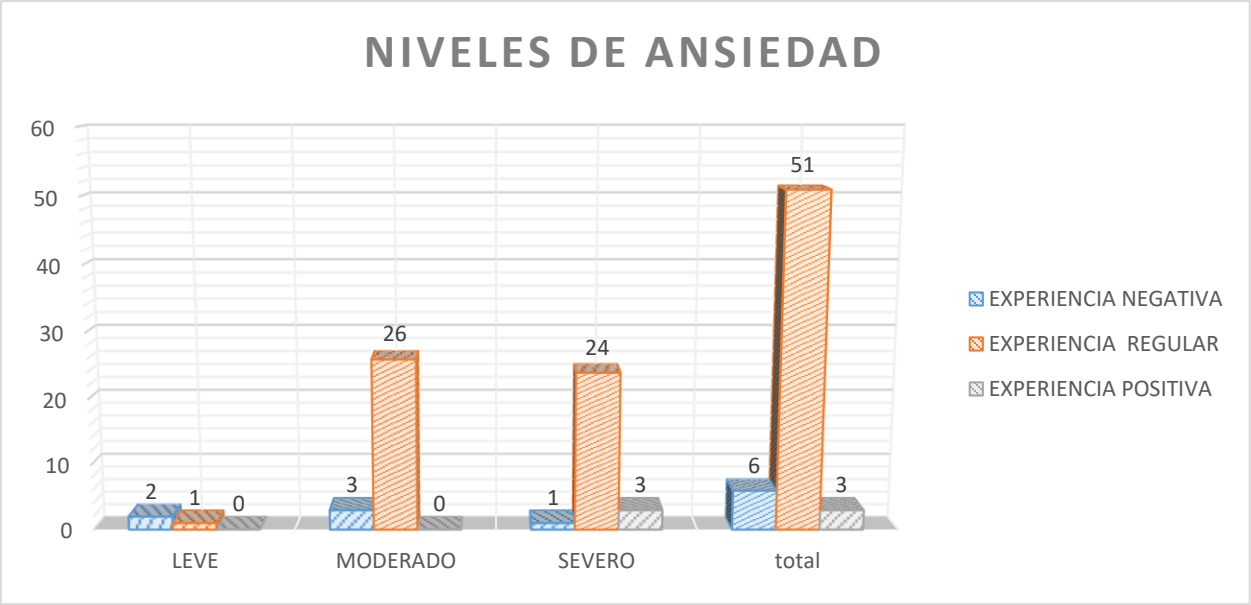


Grafico 2 *Niveles de depresión y dictado de clases virtuales*

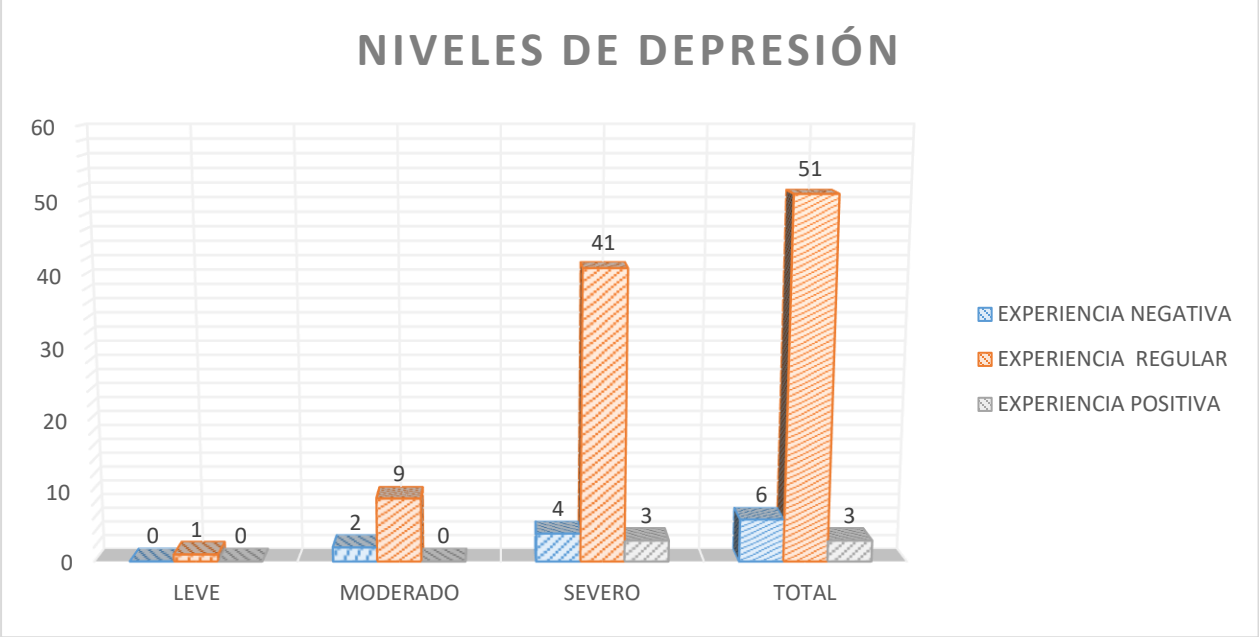


Grafico 3 *Niveles de creencias desadaptativas y dictado de clases*

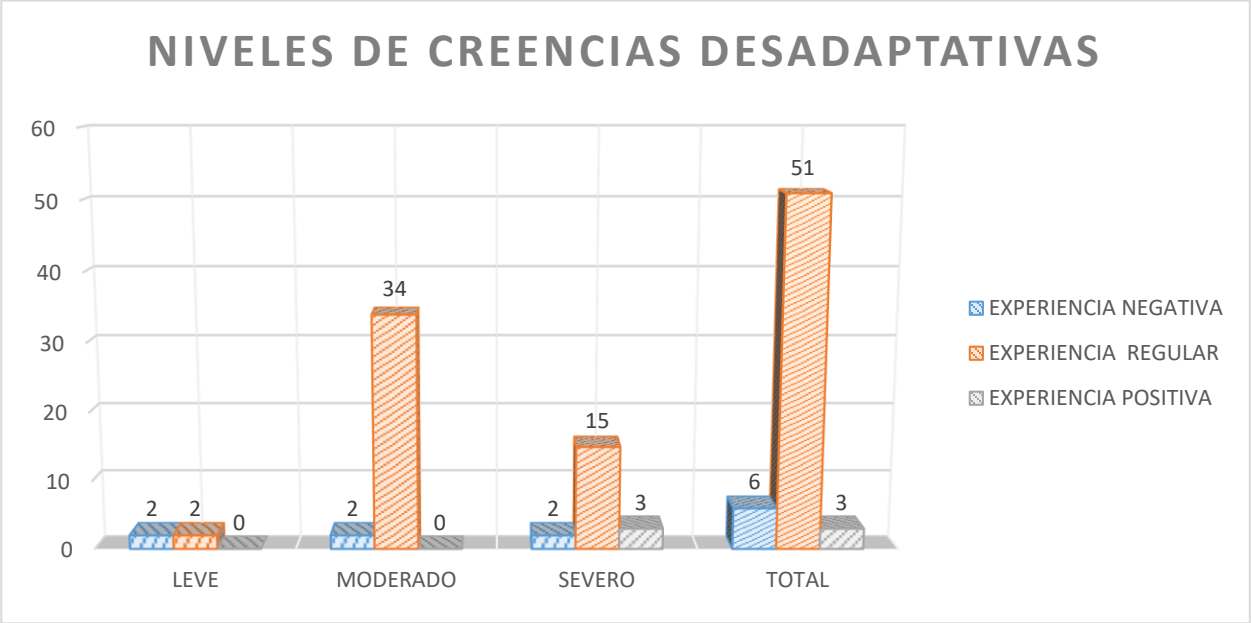


Grafico 4 *Niveles de presiones y dictado de clases virtuales*

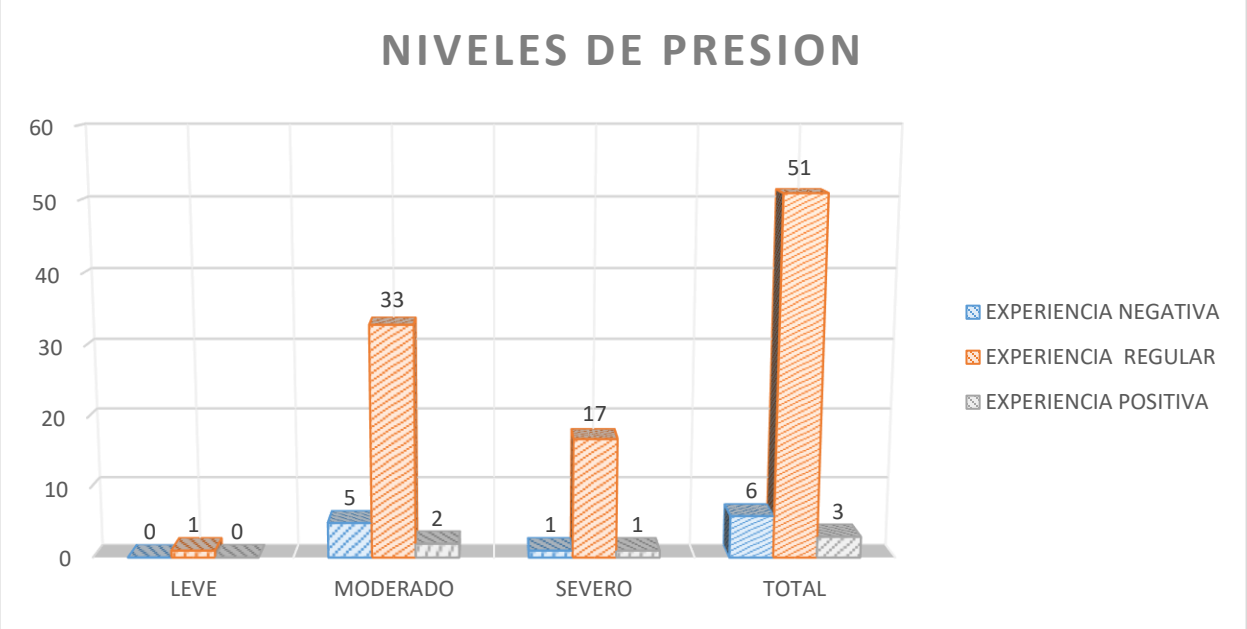


Grafico 5 *Nivel de desmotivación y dictado de clases virtuales*

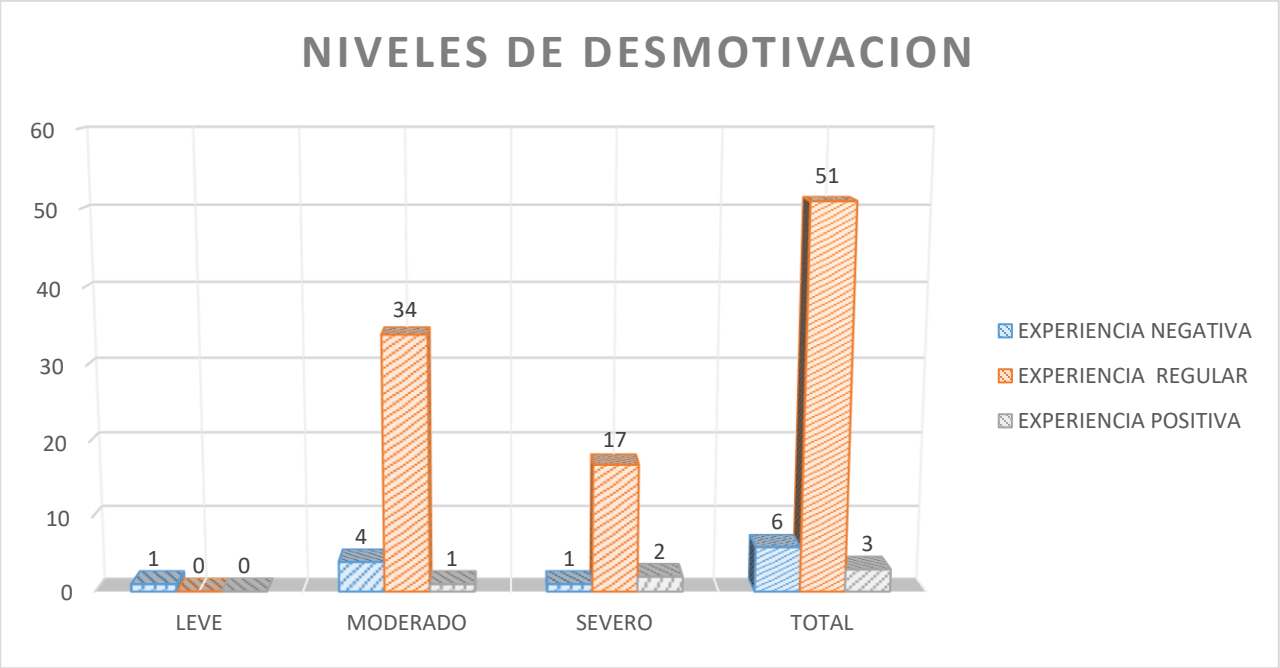
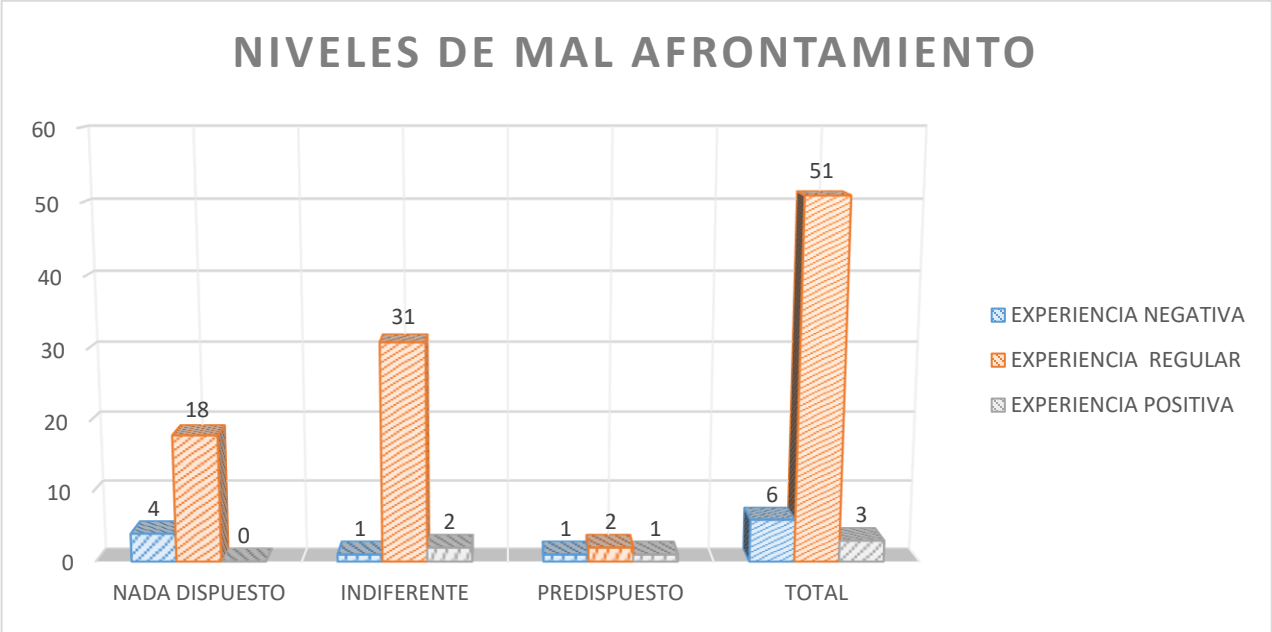
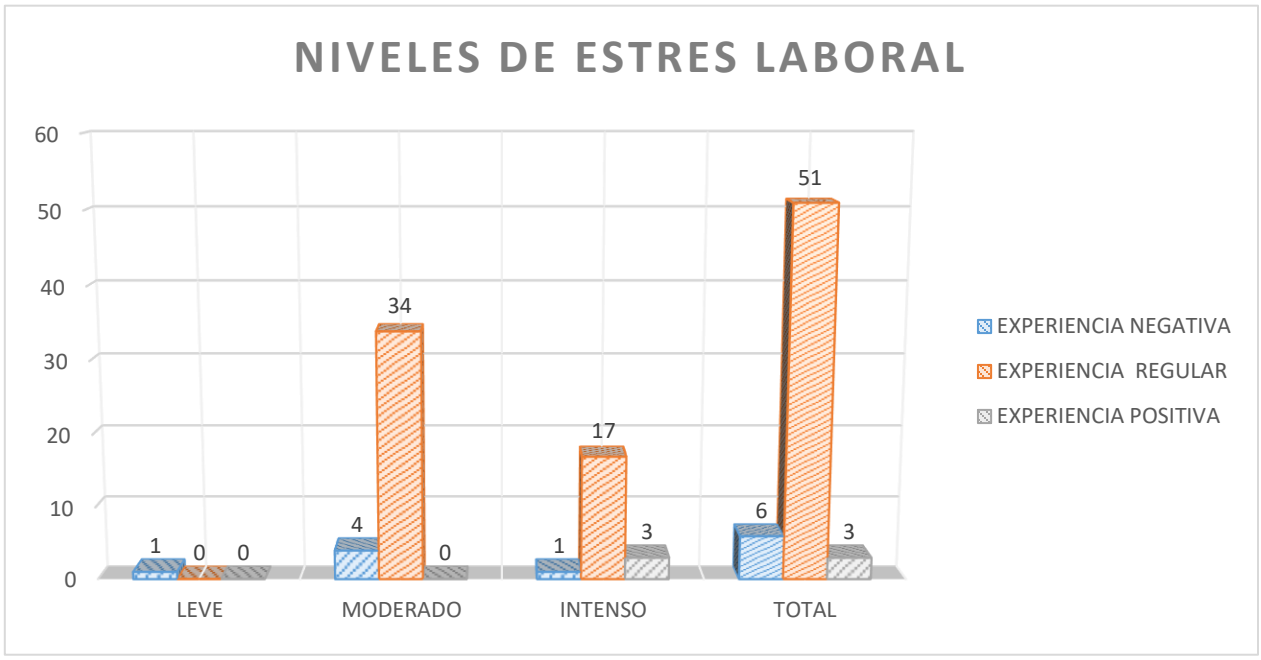


Grafico 6 *Niveles de mal afrontamiento y dictado de clases virtuales*



OBJETIVO GENERAL-

Grafico 7 *Nivel de estrés laboral y dictado de clases virtuales*



4.2 Discusión

A pocas horas de iniciar el año 2020, se informó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) de veintisiete casos de neumonía en la ciudad de Wuhan. El comité de emergencia para el Reglamento Sanitario Internacional informo sobre el brote del covid-19 declarando una emergencia de salud pública de importancia internacional. Luego se reportaron nuevos casos confirmados a nivel global, donde el 99.2% pertenecían a China, y el 0,8% a países de Australia, Europa, Asia y América del Norte, siendo el riesgo de propagación "muy alto" en China comenzando de esta manera la pandemia mundial del covid-19.[50]

El docente tiene que estar en constante capacitación y actualizado, pero en muchas ocasiones se introducen a su práctica cotidiana, olvidando las capacitaciones en el uso de las tics o en el uso de herramientas virtuales, produciendo incertidumbre al no conocer de las mismas generando sentimientos de preocupación o estrés debido al necesitar su uso inmediato de los medios electrónicos por el aislamiento social que genero la pandemia covid-19, la cual fue el desencadenante para realizar un conjunto de cambios a nivel de enseñanza educativa como el tipo de modalidad para la cual muchos docentes no estaban aún preparados colocándolos a muchos en apuros ocasionando momentos de estrés.[51]

El exceso de actividades académicas siempre ha sido determinante en la generación del estrés docente, estudios del año 2018 realizados como en Colombia y Ecuador se encontró un nivel alto de estrés donde se evidencio que la causa más redundante fue la falta de estructura organizacional. En el año 2019 en un estudio realizado a nivel de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, los niveles de estrés fueron altos donde el factor causante fue los factores psicosociales.

Recientemente, a inicios del año y con la aparición de covid-19, los niveles de estrés se incrementaron notoriamente, como señalan investigaciones realizadas en diversos países

como Chile, Paraguay, Perú y España muestran niveles significativos de estrés que oscilan entre los niveles medio y alto producidos por el confinamiento y situaciones generadas por COVID-19. El 90% de las investigaciones abordadas en este estudio presentan similitudes al evidenciar los altos niveles de estrés en los docentes de los diversos niveles educativos. Asimismo, en Europa sucede similar realidad, en Eslovenia e Italia los estudios revelan niveles de estrés de moderado a alto, reafirmando la universalidad de esta enfermedad psicológica. Se suman otras emociones como la pena, la angustia y el miedo. Estos resultados fueron obtenidos a través de cuestionarios web [52-55]

En el presente estudio mide y describe el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022, teniendo en consideración sus dimensiones, dentro del contexto Covid 19 en nuestro país; en donde podría ser una dificultad la enseñanza no presencial, como bien lo menciona Maldonado et al. (2020)13 que estudia el impacto de la enseñanza virtual en medio de la crisis sanitaria actual por Covid 19 en los países de México y Argentina, en donde se encontró que en el primero se les había resultado dificultosa la adaptación, por lo tanto el aprendizaje – enseñanza no era adecuado.

La calidad de la enseñanza se ve afectada además del poco apoyo que reciben de parte del gobierno, ahora por los factores estresantes que muestran los docentes. Ello influirá en la práctica pedagógica y en general en su desempeño, haciendo que los estudiantes se ven afectados. Se dice que el estrés puede ser una variable independiente y dependiente. La primera es por la influencia de un factor externo, y la segunda como respuesta del individuo donde se forma un sistema tridimensional (trabajador-situación-

conducta), también se considera como un proceso dinámico y multidimensional. Para el estudio viene a ser una variable dependiente, donde el docente es afectado por el cambio de modalidad educativa de presencial a virtual, que le causan un conjunto de cambios físicos y emocionales como es el estrés. Debido a los efectos negativos del estrés, en la actualidad es un asunto que adquiere importancia debido a los daños que genera en la sociedad, en la familia, en lo personal y en lo laboral. Desencadenando problemas en su salud como la obesidad, hipertensión, alergias, ansiedad, etc.[56-59]

Investigaciones latinoamericanas y europeas muestran que el estrés docente se generó en mayor amplitud por la demanda de tiempo para calificar los trabajos de sus estudiantes, y atender responsabilidades propias del hogar, como revela un estudio realizado en junio del presente año, donde los docentes comentaron que su estrés es intenso por haber "perdido la capacidad de desconectar(se) del trabajo" (Díaz, 2020b). El estrés es considerado el gatillo de enfermedades cardiovasculares, también se asocia a hipertensión arterial y arritmias. A su vez, potencia el resto de los factores de riesgo.[60]

El estrés es un tema de importancia mundial, donde el docente debe entender sus reacciones psicológicas y fisiológicas en cada año de trabajo académico; lo que como consecuencia conlleva a sentimientos de insatisfacción que surgen como reacción del entorno laboral dando como consecuencia una interacción débil con los alumnos y la actividad educativa, es por ello que los directores y gestores deben poco a poco proponer maneras de cómo reducirlo de las organizaciones y con esto conseguir ambientes de trabajo más saludables y efectivos[61]

CONCLUSIONES

1. Correspondiente al análisis de resultados del presente trabajo de investigación se concluye que el nivel de ansiedad que presentan los docentes, que dictan clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de pandemia COVID 19 es moderado con un 48.3% y la relación entre el dictado de clases y los niveles de ansiedad también es de forma regular además se evidencio un valor p= 0.004.
2. Los niveles de depresión que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud son severos con un 80% (48) además al evaluar la relación entre el dictado de clases y la depresión tiene un valor p= 0.780, donde no existe relación significativa entre ellas.
3. Los niveles de creencias desadaptativas los docentes presentan un 60% (36) de regular actuación frente algunas situaciones, el valor p= 0.006, evidenciando si diferencias estadísticamente significativas.
4. Los niveles de presión que se evaluaron en los docentes de la facultad de ciencias de la salud fueron de forma moderada y/o regular, presenta un valor p= 0.920 entre las variables de dictado de clases y niveles de presión, presentando no diferencias estadísticamente significativas.
5. La desmotivación que presentaron los docentes fue regular con un 65% (39) y un valor p= 0.027, evidenciando diferencias significativas.
6. Los niveles de mal afrontamiento de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, se puede evidenciar que el 56.7%(34) se presentan de forma indiferente frente a las diferentes acciones que debe de realizar en las clases virtuales.
7. En cuanto al objetivo general de los docentes presentan un moderado nivel de estrés laboral.

RECOMENDACIONES

1. Dado que el nivel de estrés laboral que presentan los docentes evaluados, en mayor porcentaje es moderado.
2. Se recomienda seguir medidas de prevención para el desarrollo de estrés laboral, medidas que la institución debería tener en cuenta para el adecuado desarrollo y bienestar directo de sus docentes e indirecto del alumnado y la institución.
3. Se recomienda que se realice un plan de control de los docentes en prevención de enfermedades, como lo son los planes de chequeos preventivos ocupacionales, con el fin de detectar de forma precoz algún tipo de enfermedad y esta sea tratada a tiempo para evitar futuras complicaciones.
4. Es importante también que la universidad tecnológica de los andes realice la constante capacitación pedagógica y tecnológica de los docentes para continuar realizando una acertada comunicación y posterior óptima enseñanza, aprendizaje para con los alumnos y para realización personal de los docentes y la institución.
5. Se recomienda a la institución universidad tecnológica de los andes realizar la continua capacitación a los docentes en los siguientes aspectos como de herramientas computacionales y/o tecnológicas de avance.
6. Implementar el servicio de psicología, para programas dirigidos a reforzar la salud mental y laboral de los docentes y así detectar y/o tratar ciertos factores o indicios que puedan llegar a desarrollar algún tipo de estado de estrés.

Bibliografía

1. Moreno S. La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. ; 2020.
2. Villafuerte JS BJPYBJ. Rol de los docentes ante la crisis del COVID – 19, una mirada desde el enfoque humano. REFCalE. 2020; 8(1): 134 – 150.:; 2020.
3. Vásquez. Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de la COVID-19. Piura:; 2021.
4. Caceres M. Nivel de estres laboral de los docentes de la escuela academico profesional de odontologia de la universidad Privada Norbert Wiener que dicatan clases virtuales como nueva modalidad de eenseñanza en tiempos de pandemia de covid 19 periodo 2020 II Lima- Peru: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.
5. Vazquez M. Factores de riesgo psicosocial y estres laboral en docentes que realizan clases virtuales en la IE Sagrado Corazon de Jesus de Cuzco,2021 Chincha- Peru: Universidad Autonoma; 2021.
6. Oleas J. Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19 Ecuador: Pontificia Universidad Catolica del Ecuador; 2021.
7. Ferreira J. Estres laboral en docentes de la comuna de Quilpue en periodo de Pandemia por Covid-19 Chile: Universidad Tecnica Federico Santa Maria; 2021.
8. Monserrat J, Adorno A, Cardenas A. Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19 Paraguay: Universidad Nacional de Asunción; 2021.
9. Parraga K, Escobar G. Estres laboral en docentes de educacion basica por el cambio de

modalidad de estudio presencial a virtual. Ecuador:; 2020.

10. Ramos V, Garcia H, Olea G, Lobos K, Saez F. Percepcion docente respecto al trbajo pedagogico durante la covid-19 Chile: CienciAmérica (2020) Vol. 9(2); 2020.
11. Palza G. Estres laboral y el estres academico en el proceso enseñanza aprendizaje en estado de emergencia en la escuela profesional de obstetricia de la facultad de Ciencias De la salud de La universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2020 Tacna - Peru: Universidad Privada de Tacna; 2021.
12. Garcia J. Sindrome de Bournout en los docentes durante las clases virtuales del Ceba Andres Avelino Caceres Distrito del Agustino Lima,2021 Puno-Peru: Universidad Nacional Del Altiplano; 2021.
13. Lopez E, Zacarias H. síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales Huanuco-Peru: Universidad de Huánuco; 2020.
14. Padilla A. Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla - 2020 Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
15. Michie S. Causes and Management of Stress at Work. Londres: Occupational and Environmental Medicine, 67-72.; 2002.
16. Sonnentag S, Frese M. Stress in Organizations Alemania: Handbook of Psychology 560-592.; 2013.
17. Hernadez P,SM,&PJM. El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? Zaragosa: Revista de relaciones laborales.; 2003.
18. Peiró J. El estrés laboral: una prespectiva individual y colectiva. Valencia: investigación Administrativa, 31-40.; 2001.

19. Lal Pandey D. Work Stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. Nepal: International Research Journal of Human Resource and Social Sciences, 124-135.; 2020.

20. Shirom A. The Effects of Work Stress on Health Nueva Delhi: The Handbook of Work and Health Psychology (págs. 63-82).; 2003.

21. Leka S,GA,&CT. La organizacion del trbajo y el estres Reino Unido; 2021.

22. Folkman S,LRS,GRJ,&DA. Appraisal, Coping, health Status, and Psychological Symptoms: J Pers Soc Psychol doi: 10.1037 // 0022-3514.50.3.571.; 1986.

23. Harrison RV,&EJ. Job Demands and Worker Health: Three - Dimensional:. Journal of Applied Psychology, 628 - 648.; 1993.

24. Caplan R. Person - Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Tome Perspectives, and Mechanisms: Journal of Vocational Behavior, 248-267.; 1987.

25. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign.: Administrative Science Quarterly, 285-308.; 1979.

26. Bresó Esteve E,SM,SW,&NC. Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III) España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2007.

27. Kulakova O,MJB,GE,SHMO,&AA. Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. : Acta de Investigación Psicológica, 2679-2690.; 2017.

28. Maslach C,&JSE. The measurement of experienced burnout Journal of Organizational Behavior, 1-14.; 1991.

29. Maslach C. Burnout The cost of caring. Los Altos: Malor Book.; 2003.

30. Aguilar A,ML. Relación entre estrés docente y síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuado Ecuador: Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 265-278.; 2020.

31. Reyes L,ID,T,ME,R,S. El estrés como un ctor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre universidades públicas y privadas.: Revista Digital Universitaria, 1-14.; 2012.

32. Zavala J. Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos: Educación , 67-86; 2008.

33. Gutiérrez P, Morán S, Sanz I. Estrés docente: Elaboración de la escala ED6 para su evaluación. Revista electronica de investigación y evlauación educativa. pp 47-61. 2005; 11(001).

34. Rusli BEBL. Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach: BMC Public Health, 1-12; 2008.

35. Rodríguez M, Tovalin J, Gil P, Salvador J, Acle G. Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos.: Información psicológica, 93-107.; 2018.

36. Reyes LID,TL, E. R,R. El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre universidades públicas y privadas: Revista Digital Universitaria, 1-14.; 2012.

37. Ayuso A. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout: Revista Iberoamericana de Educación, 1-14.; 2006.

38. Galdeano H,GP,CI. actores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria: Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 174-180.; 2007.

39. Pascual A,CS. La desmotivación del profesora universitario y su relación con variables sociodemográficas.: Apuntes de Psicología, 5-16.; 2015.

40. Sánchez E. dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación Revista Interuniversitaria de pedagogía social, 135-148.; 2009.

41. Cassany D. El dictado como tarea comunicativa". n Tabula Rasa, 2, 229-250.:; 2004.

42. Osorio J. Estrés laboral: estudio de revisión.: Perspect. Psicol. 2017; 13(1): 81-; 2017.

43. Rodríguez K PJTG. Implementación de un entorno virtual como herramienta didáctica para fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje. : EDUMECENTRO. 2018; 10 (4): 54 – 71. ; 2018.

44. REVAGOG. AGOG,Asociacion de ginecologia y obstetricia de Guataemala. ; 2020.

45. Maldonado G MMSABAZL. La educación superior en tiempos de COVID – 19: Análisis compativo México. rev. investig. gest. ind. ambient. segur. saludtrab. 2020; 2 (2): 35-143.:; 2020.

46. Cayo C. Desafíos de la educación virtual en odontología en tiempos de pandemia COVID 19. Rev Cubana Estomatol. 2020; 57(3): 1-4.:; 2020.

47. Perez J, Merino A. Definición de aula virtual. Definicion.es:; 2017.

48. Perez J, Merino M. Definición de educación. Definicion.de:; 2009.

49. Porto J, Merino M. Definición de virus. Definicion.de:; 2008.

50. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera ed. Andrade D, editor. Ecuador: Comisión editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018.

51. Cortes M, Iglesias M. Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Primera ed. Polkey A, Martinez E, Brito , Mario , editors. Mexico: Universidad Autonoma del Carmen; 2004.

52. Gomez MdC. Metodologia y tecnicas de la investigacion Mexico: Universidad Autonoma del estado de Mexico; 2018.

53. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodologia de la investigación. Sexta ed. Toledo M,

editor. Mexico: McGraw Hill Education; 2014.

54. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. ESTRES LABORAL trabajo INdSeHee, editor. Madrid: Servicio de ediciones y publicaciones I.N.S.H.T. Madrid; 2004.

55. Reyes M. UNIVERSIDAD SAN MARCOS. [Online].; 2021 [cited 2022 enero 10. Available from: https://www.usanmarcos.ac.cr/vida-u/clase-virtual-en-que-consiste.

56. Fernandez O, Jimenez B, Alfonso R, Sabina D, Cruz J. Manual para diagnostico y tratamiento de trastornos ansiosos. Revista Electronica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. 2012; 10(5).

57. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España. La depresión: informacion para pacientes, familiares y allegados España: Agencia de Evaluación de Tecnologías Sanitarias de Galicia, avalia-t. Conselleria de Sanidade; 2014.

58. Torres A. Psicologia y mente. [Online]. [cited 2022 enero 10. Available from: https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-creencias.

59. Rodriguez G. La presión como factor estresor en el entorno laboral. Poliantea. 2013 julio-diciembre; IX(17).

60. Herrera N. La motivación y desmotivación en las aulas. Trabajo de fin de grado. Tenerife: Universidad de la Laguna, Facultad de educación; 2017.

61. Centro Psicologico Consuelo Tomas. Tratamientos Psicologicos. [Online]. [cited 2022 enero 10. Available from: https://tratamientospsicologicos.es/afrontamiento/.

62. Samanamund O. Propiedades psicometricas de la escala estres docente (ED-6) en instituciones ecucativas estatales de secundaria del distrito de Trujillo. Trujillo: Universidad Catolica de Trujillo; 2017.

63. Parihuaman M. Nivel de estres de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicus, Piura. Tesis de maestria. Piura: Universidad de Piura, Facultad de ciencias de la educacion; 2017.

64. Lizaraso, F., & Del Carmen, J. (2020). Coronavirus y las amenazas a la salud mundial. Horizonte Médico (Lima), 20(1), 4–5. https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.01.

65. Jácome Roca, A. (2015). Hans Selye y la endocrinología social. Revista Colombiana de Endocrinología, Diabetes y Metabolismo, 2(1), 44–47. http://revistaendocrino.org/index.php/rcedm/article/view/71/134.

66. Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 9(18), 845–867. https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477.

67. Granados, L, Aparisi, D., & Ingles, C. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? https://kopernio.com/viewer?doi=10.30552%2Fejpad.v7i1.91&token=WzI2MjU1MDIsIjEwLjMwNTUyL2VqcGFkLnY3aTEuOTEiXQ.msnfP1fsahWmgedB-jNsQ6UGejI.

68. Matinez Minda, H., Rodriguez Alava, L., & Cobeña Ostaiza, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. Revista de Filosofía, Letras y Ciiencias de La Educación, 6(1), 83–98.

69. Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141.

https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393.

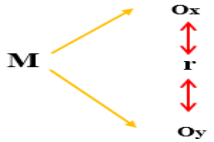
70. Johnson, A. D., Phillips, D. A., Schochet, O. N., Martin, A., Castle, S., & Martin, A. (2021). To Whom Little Is Given, Much Is Expected: ECE Teacher Stressors and Supports as Determinants of Classroom Quality. Early Childhood Research Quarterly, 54, 13–30. https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.07.002.
71. Zorrilla, A. M. (2017). Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto. Tesis, 2–290. https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/65269.
72. Rodriguez J,. Guevara A., V. E. (2020). A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's. ID on Line REVISTA DE PSICOLOGIA, 14(50), 284–301. https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396.
73. Azipitarte Rubio, A. (2009). El estrés en las enfermedades cardiovasculares. Libro de La Salud Cardiovascular Del Hospital Clínico San Carlos, 583–590.
74. Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación, 17(32), 67–86. http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1817/2008_Zavala_Estrés y burnout docente- conceptos%2C causas y efectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Consistencia

TITULO: "Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022"

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición del dato	Método
Problema Principal ¿Existe relación en el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **Problemas Específicos** **P.E.1:** ¿Existe relación entre la ansiedad y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **P.E.2:** ¿Existe relación entre la depresión y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **P.E.3:** ¿Existe relación entre las creencias des adaptativas y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza	**Hipótesis General** El nivel de estrés laboral se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **Hipótesis Especificas** **H.E.1:** La ansiedad se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **H.E.2:** La depresión se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **H.E.3: las** creencias des adaptativas se relacionan significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva	**Objetivo General** Determinar la relación del nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **Objetivos Específicos** **O.E.1:** Determinar la relación entre la ansiedad y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **O.E.2:** Determinar la relación entre la depresión y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **O.E.3:** Determinar la relación entre las creencias des	**Variable** **ESTRÉS LABORAL**	**Dimensión 1** ANSIEDAD	• Tranquilidad • Tensión • Control	**Escala de Likert** 1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indeciso 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo	Método **HIPOTETICO DEDUCTIVO**
				Dimensión 2 DEPRESIÓN	• Tristeza • Pesimismo • Energía		
				Dimensión 3 CREENCIAS DESADAPTATIVAS	• Reconocimiento social • Nivel salarial		
				Dimensión 4 PRESIONES	• Exceso de trabajo • Clima laboral		
				Dimensión 5 DESMOTIVACION	• Monotonía en la actividad • Realización personal		
				Dimensión 6 MAL AFRONTAMIENTO	• Recursos o medios • Adaptación a los cambios		

en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **P.E.4:** ¿Existe relación en entre presiones y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **P.E.5**: ¿Existe relación en la desmotivación y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022? **P.E.6:** ¿Existe relación en el mal afrontamiento y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022?	modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **H.E.4:** Las presiones se relacionan significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **H.E.5:** La desmotivación se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **H.E.6:** El mal afrontamiento se relaciona significativamente con el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.	adaptativas y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **O.E.4:** Determinar la relación entre las presiones y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **O.E.5:** Determinar la relación entre la desmotivación y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022. **O.E.6:** Determinar la relación entre el mal afrontamiento y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.	**Variable** **DICTADO DE CLASES VIRTUALES**	**Dimensión 1** EXPERIENCIA DOCENTE	• Nueva modalidad • Preferencia personal	**Escala de Likert** 1: Totalmente de acuerdo 2: De acuerdo 3: Indeciso 4: En desacuerdo 5: Totalmente en desacuerdo	
				Dimensión 2 AULA VIRTUAL	• Manejo • Desarrollo y capacitación •		
				Dimensión 3 EXPERIENCIA CON EL ALUMNO	• Estrategias • Confianza		
				Dimensión 4 PANDEMIA COVID-19	• Impacto y adaptación		
Tipo, Nivel y Diseño de la investigación			**Población y muestra**		**Técnicas e Instrumentos**	**Estadística**	
Tipo: Cuantitativo – Transversal – No experimental **Nivel:** Correlacional **Diseño:** Descriptivo correlacional  			**Población:** 60 docentes de la facultad de la ciencias de la salud de la UTEA Sede Abancay **Muestra:** Censal Muestreo no probabilístico intencional.		**Técnica:** Encuesta **Instrumento:** - Escala ED-6 (Escala estrés docente) - Cuestionario elaborado por el investigador	- Microsoft Office: Excel - Programa estadístico SPSS 24 - Coeficiente de correlación de Pearson Nivel de confianza 95% y nivel de significancia 5%.	

Anexo N°02: Instrumento de Recolección de datos

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Estomatología

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES

"ED-6 - ESCALA APLICABLE DE ESTRÉS EN DOCENTES"

Estimado docente:

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala, donde 1 indica el máximo acuerdo y 5 el total desacuerdo. Recuerde que no existe respuesta mala o buena, por lo cual sea sincero, su participación es anónima y confidencial.

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

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2. Recurro al consumo de sustancias (té de tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3. Pensar en mi trabajo me genera intranquilidad.					
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
10. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13. Hay tareas laborales que afronto con temor					
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales					
15. En la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.					
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
19. En la universidad se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
20. A menudo siento ganas de llorar.					
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.					
23. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
24. Me cuesta trabajo echarle ganas a la vida.					
25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.					

26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
27. Me falta energía para afrontar la labor docente.					
28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
29. A veces pienso que el mundo es una basura.					
30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.					
31. Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
32. Lo mejor de la docencia universitaria, son las vacaciones.					
33. El salario del docente universitario es muy poco motivador					
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
36. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula, es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
37. Ser docente universitario tiene más desventajas que ventajas					
38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
39. La mayoría de los alumnos no asumen su educación con responsabilidad.					
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente, la considero poco fiable.					
41. La sociedad exige al docente más de lo que este puede dar.					
42. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil					
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.					
44. En mis clases hay un buen clima de trabajo.					
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones					
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en llamar la atención a los alumnos, que en explicar la clase.					
47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
48. Se me hace muy duro terminar el curso.					
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás					
50. Me siento desbordado por el trabajo.					
51. A veces trato de eludir responsabilidades.					
52. Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente.					
53. Me siento totalmente desgastado por este trabajo					
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral					
56. He perdido la motivación por la enseñanza					
57. En igualdad de condiciones económicas, cambiaria de trabajo.					
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo					
60. Ante muchas de mis tares laborales me inunda el desgano.					
61. Me siento valorado positivamente como docente.					
62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.					
63. El trabajo me resulta monótono.					
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
65. Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.					
66. Me animo fácilmente cuando estoy triste.					
67. En el aula virtual me siento con mayor confianza					
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.					
69. Mis relaciones con los superiores son difíciles.					

70. La organización de la universidad me parece buena.					
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.					
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.					
73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.					
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.					

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Estomatología

CUESTIONARIO SOBRE DICTADO DE CLASES VIRTUALES EN TIEMPOS DE COVID -19

Estimado docente:

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala, donde 1 indica el máximo acuerdo y 5 el total desacuerdo. Recuerde que no existe respuesta mala o buena, por lo cual sea sincero, su participación es anónima y confidencial.

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

1. Experiencia docente

Ítems	1	2	3	4	5
1. Mi experiencia dictando clases virtuales ha sido satisfactoria.					
2. Son mayores los inconvenientes y desventajas que se presenta durante el dictado de clases virtuales					
3. He logrado programar el dictado de clases en línea sin ninguna dificultad.					
4. Prefiero dictar clases virtuales, en lugar de clases presenciales.					
5. Considero que la enseñanza virtual es una ventaja útil para docentes y alumnos					

2. Aula virtual

Ítems	1	2	3	4	5
6. He tenido dificultades para manejar el aula virtual					
7. Mis alumnos han presentado dificultades para el manejo del aula virtual					
8. Durante las clases virtuales, puedo utilizar con facilidad medios audiovisuales interactivos					
9. He tenido dificultad para desarrollar recursos virtuales					
10. He recibido capacitación sobre uso y desarrollo de recursos de aprendizaje virtual					

3. Experiencia con el alumno

Ítems	1	2	3	4	5
11. Domino las estrategias para captar la atención de mis alumnos durante las clases virtuales					
12. La forma de interrelacionarme con mis alumnos ha empeorado con la enseñanza virtual.					
13. Confió en la veracidad de los resultados obtenidos por mis alumnos en las evaluaciones en línea					
14. Me siento tranquilo durante las evaluaciones en línea, porque confió en que mis alumnos no están copiando las pruebas.					

4. Pandemia COVID-19

Ítems	1	2	3	4	5
15. A inicios de la pandemia, me sentía preparado para enseñar a través de un aula virtual					
16. He tenido dificultad para adaptarme al uso de las tecnologías de la información y comunicación					
17. He sentido que las clases virtuales afectan mi bienestar y salud mental.					
18. En estos momentos, considero que las aulas físicas representan un riesgo para mi salud.					

Anexo N° 03: Formato Juicio de Expertos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del Juez:** _____

1.2 **Grado Académico:** _____

1.3 **Especialidad:** _____

1.4 **Autor del instrumento:** Bach.

1.5 **Fecha de la validación:** ____/____/_____

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 **Título:** "Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022"

2.2 **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
Objetividad	Permite medir hechos observables					
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					
Coherencia	Tener relación entre las variables					
Organización	Presentación ordenada: problema–objetivos– hipótesis					
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología para el desarrollo.					
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados y correspondientes					
Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en Calidad y cantidad suficiente en el proceso					
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en Teorías o modelos teóricos					
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos inherentes al estudio					
Metodología	La estrategia metodología responde al propósito del diagnóstico.					
	Conteo total (Realizar el conteo en cada categoría de la escala)					

Donde:

Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
1	2	3	4	5

$$\boldsymbol{Coeficiente\ de\ validez} = \frac{(\mathbf{1} * \boldsymbol{A}) + (\mathbf{2} * \boldsymbol{B}) + (\mathbf{3} * \boldsymbol{C}) + (\mathbf{4} * \boldsymbol{D}) + (\mathbf{5} * \boldsymbol{E})}{\mathbf{50}}$$

IV. CALIFICACION

Ubique el coeficiente de valides obtenido en el intervalo respectivo, y márquelo con un aspa.

N°	INTERVALO	Categoría	(X)
1	0,00-0,60	Desaprobado	
2	<0,60-0,70	Observado	
3	<0,70-1,00	Aprobado	

V. OPINION DE APLICABILIDAD

Por lo que se determina que el instrumento es:

( ) Aplicable

( ) No aplicable

_____

Firma y Sello del Experto

Panel Fotográfico

Docentes de la Escuela profesional de Estomatología llenando de forma correcta el instrumento.

Anexo N° 03: Formato Juicio de Expertos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del Juez:** BATALLANOS Barrionuevo Orlando Fredy

1.2 **Grado Académico:** MAGISTER

1.3 **Especialidad:** Radiologo Oral y maxilofacial

1.4 **Autor del instrumento:** Bach. LINO FORTON ROMAN - CHRISTHIANS PEÑA LOPEZ

1.5 **Fecha de la validación:** 15 / 06 / 22

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 **Título:** "Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022"

2.2 **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
Objetividad	Permite medir hechos observables					X
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
Coherencia	Tener relación entre las variables					X
Organización	Presentación ordenada: problema-objetivos- hipótesis					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología para el desarrollo.					X
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados y correspondientes					X
Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en Calidad y cantidad suficiente en el proceso					X
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en Teorías o modelos teóricos					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos inherentes al estudio					X
Metodología	La estrategia metodología responde al propósito del diagnóstico.					X
	Conteo total (Realizar el conteo en cada categoría de la escala)					10

Donde:

Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{(1 * A) + (2 * B) + (3 * C) + (4 * D) + (5 * E)}{50}$$

V. CALIFICACION

Ubique el coeficiente de valides obtenido en el intervalo respectivo, y márquelo con un aspa.

N°	INTERVALO	Categoría	(X)
1	0,00-0,60	Desaprobado	
2	<0,60-0,70	Observado	
3	<0,70-1,00	Aprobado	

OPINION DE APLICABILIDAD

Por lo que se determina que el instrumento es:

(X) Aplicable

( ) No aplicable

Firma y Sello del Experto

Anexo N° 03: Formato Juicio de Expertos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del Juez:** PANES TINEO TUESTA

1.2 **Grado Académico:** Magister.

1.3 **Especialidad:** Salud Publica Estomatologo

1.4 **Autor del instrumento:** Bach. – LINO FORTON ROMAN - CHRISTHIANS PENA LOPEZ

1.5 **Fecha de la validación:** 12/07/22

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 **Título:** "Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022"

2.2 **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
Coherencia	Tener relación entre las variables				X	
Organización	Presentación ordenada: problema–objetivos– hipótesis					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnologia para el desarroilo.				X	
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados y correspondientes				X	
Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en Calidad y cantidad suficiente en el proceso					X
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en Teorias o modelos teóricos			X		
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos inherentes al estudio				X	
Metodologia	La estrategia metodologia responde al propósito del diagnóstico.				X	
	Conteo total (Realizar el conteo en cada categoria de la escala)					

Donde:

Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{(1 * A) + (2 * B) + (3 * C) + (4 * D) + (5 * E)}{50}$$

IV. CALIFICACION

Ubique el coeficiente de valides obtenido en el intervalo respectivo, y márquelo con un aspa.

N°	INTERVALO	Categoria	(X)
1	0,00-0,60	Desaprobado	
2	<0,60-0,70	Observado	
3	<0,70-1,00	Aprobado	

V. OPINION DE APLICABILIDAD

Por lo que se determina que el instrumento es:

(X) **Aplicable**

( ) **No aplicable**

Firma y Sello del Experto

M. Bnes Tino Tuerros
21564

Anexo N° 03: Formato Juicio de Expertos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del Juez:** CAMACHO SALCEDO ARTURO

1.2 **Grado Académico:** MAESTRO EN CIENCIAS ESTOMATOLOGICAS

1.3 **Especialidad:** _____

1.4 **Autor del instrumento:** Bach. LINO FORTON ROMAN - CHRISTHIANS PEÑA LOPEZ

1.5 **Fecha de la validación:** 15 / 06 / 2022

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 **Título:** "Relación entre el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID-19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022"

2.2 **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona el nivel de estrés laboral y el dictado de clases virtuales como nueva modalidad de enseñanza en tiempos de COVID - 19 en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Tecnológica de los Andes 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
Objetividad	Permite medir hechos observables					X
Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
Coherencia	Tener relación entre las variables					X
Organización	Presentación ordenada: problema–objetivos– hipótesis					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología para el desarrollo.					X
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados y correspondientes					X
Suficiencia	Comprende aspectos de la variable en Calidad y cantidad suficiente en el proceso					X
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en Teorías o modelos teóricos					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos inherentes al estudio					X
Metodología	La estrategia metodología responde al propósito del diagnóstico.					X
	Conteo total (Realizar el conteo en cada categoría de la escala)					10

Donde:

Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

$$Coeficiente\ de\ validez = \frac{(1 * A) + (2 * B) + (3 * C) + (4 * D) + (5 * E)}{50}$$

IV. CALIFICACION

Ubique el coeficiente de valides obtenido en el intervalo respectivo, y márquelo con un aspa.

N°	INTERVALO	Categoría	(X)
1	0,00-0,60	Desaprobado	
2	<0,60-0,70	Observado	
3	<0,70-1,00	Aprobado	

OPINION DE APLICABILIDAD

Por lo que se determina que el instrumento es:

(X) Aplicable

( ) No aplicable

MG.CD. ARTURO CAMACHO SALCEDO

DNI:21533149

Firma del Experto