

DOI: <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>

EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y EL TELETRABAJO EN ECUADOR

WORK STRESS IN BASIC EDUCATION TEACHERS AND TELEWORK IN ECUADOR

González-Palma Karina ¹; Alarcón-Chávez Betty ²

¹ Estudiante de la Maestría Académica con Trayectoria de Investigación en Psicología, Mención Psicoterapia. Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: kgonzalez9314@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2356-7339>

² Docente de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: betty.alarcon@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8947-2818>

Resumen

El objetivo del trabajo es establecer el nivel de estrés de laboral que pudieren estar experimentando los docentes de educación básica a partir del teletrabajo realizado por la llegada de la pandemia del SARS-CoV-2 a Ecuador y el mundo. Se realizó un estudio investigativo en la Escuela Teniente Hugo Ortiz de la ciudad de Portoviejo mediante un método deductivo de tipo cualitativo, se aplicaron técnicas de recolección de información como la entrevista para conocer la condición del teletrabajo y un cuestionario basado en Maslach Burnout Inventory (MBI), a fin de poder medir el nivel de estrés laboral de los docentes. Entre los principales resultados se puede mencionar que los docentes en un 58% se sienten estresados en un nivel medio alto al momento de brindar sus clases y el 42% mantiene un nivel medio de estrés al realizar las diversas actividades a través de la plataforma digital. De igual forma, se pudo conocer que no todos están insatisfechos por esta nueva modalidad educativa, puesto que el teletrabajo les brinda ventajas como reducción de gastos de movilización y permanencia con sus familiares. Por lo que se pudo concluir, que los docentes se encuentran en un nivel de estrés medio a causa del uso de la plataforma digital y en especial por la tensión que se vive por la pandemia; sumándole a esto la falta de aceptación de los temas proporcionados en clases por la escasa conectividad existente, hace que la información entregada sea repetitiva para algunos estudiantes originando insatisfacción del nivel educativo actual.

Palabras clave: Estrés, teletrabajo, tecnología, eficacia, aceptación.

Abstract

The objective of the work is to establish the level of work stress that teachers of basic education may be experiencing from the teleworking carried out by the arrival of the SARS-CoV-2 pandemic in Ecuador and the world. A research study was carried out at the Teniente Hugo Ortiz School in the city of Portoviejo using a qualitative deductive method, information collection techniques such as the interview were applied to know the condition of teleworking and a questionnaire based on Maslach Burnout Inventory (MBI), in order to measure the level of work stress of teachers. Among the main results it can be mentioned that teachers in a 58% feel stressed in a medium high level at the time of providing their classes and 42% maintain an average level of stress when performing the various activities through the digital platform. Similarly, it was learned that not everyone is dissatisfied with this new educational modality, since teleworking provides them with advantages such as reduced costs of mobilization and permanence with their families. From what it was possible to conclude, that teachers are at an average level of stress due to the use of the

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 13 de julio de 2021.

Fecha de aceptación: 27 de septiembre de 2021.

Fecha de publicación: 12 de noviembre de 2021.

digital platform and especially because of the tension experienced by the pandemic; adding to this the lack of acceptance of the topics provided in classes due to the limited connectivity, makes the information provided repetitive for some students causing dissatisfaction with the current educational level.

Keywords: Stress, telecommuting, technology, efficiency, acceptance.

1. Introducción

Desde la aparición de la era digital en los años 50 a 70 el mundo ha venido presentando un constante cambio y evolución en la tecnología que parte desde las herramientas básicas en un hogar, hasta el campo de la ciencia. Dentro de este marco se encuentran los sistemas tecnológicos que hacen de la vida cotidiana más eficiente y automatizada en diversos aspectos, sobre todo en el ámbito laboral; en donde la tecnología se ha convertido en una herramienta que optimiza información, recursos, tiempo y dinero.

Conforme avanza el desarrollo tecnológico, se vuelve cada vez más indispensable para la sociedad, tener dominio de dicha tecnología, siendo estas consideradas como habilidades digitales. La (UNESCO, 2018) emite un informe en el cual se da énfasis a la importancia de dominar los aspectos tecnológicos afirmando que “estas competencias

permiten crear e intercambiar contenidos digitales, comunicar y colaborar, así como dar solución a los problemas con miras a alcanzar un desarrollo eficaz y creativo en la vida, el trabajo y las actividades sociales en general”.

Para una persona dentro de la sociedad, dominar aspectos tecnológicos es algo que se realiza de manera diaria, ya sea con el uso de celulares inteligentes, computadoras e incluso con la comunicación mediante internet. Sin embargo, para un individuo inmerso en un campo laboral demandante, el dominio de estas habilidades repercute en un mejor posicionamiento en cuanto a la competencia laboral existente en la sociedad. Al desenvolverse en un mundo cada vez más globalizado no solo es necesario tener conocimientos básicos computacionales, puesto que esto es de dominio común o también considerado parte de las destrezas básicas en la educación al igual que

el cálculo, escritura y lectura; los conocimientos en Big data, programación y manejo de redes se vuelven cada vez más comunes, creando un alto nivel laboral.

Durante el 2020 con la repentina aparición del COVID-19 convirtiéndose en pandemia, el ritmo de vida de cada ciudad del planeta se vio afectado en diversos ámbitos, uno de ellos fue el de trabajo. La aplicación del aislamiento por parte de las autoridades en cada país, conllevó a los diferentes sectores económicos e incluso sociales a tomar medidas alternativas para desarrollarse dentro de un marco seguro, al no poder ejecutar labores de manera presencial y consciente de la afección que esta paralización significaba, reconociendo las potencialidades del trabajo en casa.

Cornejo manifiesta que "se toma bajo consideración la continuidad de negocios para no parar, ya que si no puede subsistir desaparece por bancarota o puede ser adquirida por otra en mejor estado financiero y más sólida económicamente" (Conejo, 2020, pág. 43). Por medio del teletrabajo se pretendió mantener un ritmo laboral con el mayor porcentaje de productividad y

seguridad posible, en tanto la actividad que se desempeña lo permita.

Con esta nueva realidad, gran cantidad de empresas públicas y privadas apostaron por el teletrabajo considerándolo como una actividad laboral en la que se mantiene una distancia de las oficinas o empresas y se tiene mayor cercanía al hogar, Havriluk lo da deducido en esta ecuación: [Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC]; teniendo en cuenta que "la mayoría, piensa que teletrabajar, se refiere al uso de las tecnologías en el quehacer diario y de cierta manera es así", no dejando de lado que no solo es usar la tecnología, es emplearla, aplicarla y desarrollarla en favor de su actividad laboral (Havriluk, 2010, pág. 96).

Dentro de las personas mencionadas dedicadas a su trabajo, se encuentran los docentes, quienes dedican gran parte de su tiempo a impartir enseñanzas a un gran número de estudiantes de diferentes edades y habilidades. Por años, se ha considerado esta labor como una de las más complejas y enriquecedoras, pero cada vez es más difícil llevar a cabo este trabajo,

puesto que actualmente, no solo basta con brindar la clase programada, a más de cumplir con un plan curricular acorde a lo establecido por el Ministerio de Educación, en los actuales momentos esta educación debe ser proporcionada de forma virtual y lograr que los estudiantes comprendan, procesen y aprendan los temas proporcionados. Este clima hace que los docentes sientan más presión en su trabajo y consideren que están siendo constantemente evaluados por la institución, los padres de familia y los mismos estudiantes.

Sin embargo, un estudio realizado por Velásquez y Vera (2018) en la Universidad Espíritu Santo, como parte de una revisión teórica a fin de conocer los retos y desventajas del teletrabajo, se concluyó que, los docentes carecen de apoyo mutuo entre sí, falta de relación social con funcionarios y autoridades, falta de automotivación, la carencia económica por los bajos salarios, adaptación a la globalización, causando el estrés laboral docente, especialmente en el nivel de educación básica. El autor también menciona que este estrés, puede

estar surgiendo como consecuencia de los cambios tecnológicos que es parte de la globalización, ya que los docentes no están sujetos a capacitaciones o actualizaciones a consecuencia del insuficiente salario que perciben.

2. Desarrollo

El estrés laboral

Actualmente, se habla mucho de estrés en varias áreas del sector laboral. Vivimos en una sociedad cada vez más compleja, llena de presiones, obligaciones, responsabilidades y poco tiempo para desarrollar cada actividad y más para desconectarse de problemas laborales y dedicarse a uno mismo, a la familia, a los amigos.

De tal forma, que las personas se dedican a trabajar con el propósito de obtener mejores ingresos económicos, de superarse profesionalmente, de cumplir con sus objetivos laborales, de demostrar los capaces que pueden llegar a ser, en su profesión o actividad profesional que realizan. sin embargo, estas actividades han generado altos niveles de estrés que se manifiestan en nerviosismo,

tensión física y muscular, preocupación, carencia de concentración, estado de ánimo depresivo, tristeza, crisis de llanto, sensación de aislamiento, soledad, desmotivación, carencia de autoestima, dificultad de integración o hasta síntomas físicos que perjudican paulatinamente su calidad de vida.

El termino estrés, es empleado cada vez con mayor frecuencia en la vida cotidiana de las personas y más en la parte laboral, este término se refiere a la tensión nerviosa, emocional o como causa de dicha tensión, varios autores como (Selye, 1936; Holmes, 1967; Lazarus, 1986, citados en Ayuso, 2018) han definido el estrés como respuesta general inespecífica, como acontecimiento estimular o como transacción cognitiva persona-ambiente.

López et al (2012) lo define como la respuesta psicológica y física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y puede generarse por el trabajo en si o el contexto social o de organización del entorno como es una pobre comunicación entre empleados o

conflictos interpersonales. De forma similar Cox (2005) afirma que, con base a enfoques técnicos, el estrés es una causa ambiental de los problemas de salud, el enfoque fisiológico considera el estrés como una respuesta fisiológica particular de un entorno amenazante, y el enfoque psicológico lo establece como la interacción dinámica entre la persona y su entorno de trabajo.

Por lo mencionado, López (2012) afirma que, el estrés laboral es uno de los problemas a los que se enfrenta el mundo, en un 50 a 60% es el responsable de las bajas laborales, lo que repercute a la economía mundial. Menciona que el estrés se relaciona con la excesiva carga laboral, el desempleo, la inseguridad laboral, problemas financieros, entre otros aspectos que se van acumulando en la mente de las personas hasta llegar a repercutir notablemente en su habilidad laboral.

En lo que se refiere a la docencia, (Maslach y Jackson 1986, citados por Cuba, 2019) consideran que el enfoque psicosocial permite conocer mejor la situación problemática de los docentes, el desgaste personal y profesional, así como su incidencia;

estableciendo de forma inmediata el estímulo que causa los estresores, principalmente emotivos. De igual forma, manifiestan que Burnout es un síndrome tridimensional que se propaga en los maestros, médicos, enfermeros y profesionales que trabajan con personas.

Se puede decir entonces que, los maestros pueden estar experimentando agotamiento emocional, físico o mental, manifestados por la pérdida de energía, agotamiento físico o psicológico, fatiga, baja autoestima, actitud fría y distante, pesimista o negativo, presionado por el sistema educativo, insatisfecho. Todo ello provocando un estrés laboral que puede conducir a enfermedades psíquica y hasta física (Cuba L, 2019).

Con base en lo presentado por el Ministerio de Educación (2019) el trabajo de los docentes no es sencillo, estos deben absorber los cambios tecnológicos y a la vez mantener prácticas tradicionales que contribuyan al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Actualmente, el Ministerio presenta una política institucional que implica una

capacitación para el mejor desarrollo de la labor docente, especialmente por la nueva modalidad virtual, aplicada a partir de la pandemia del COVID-19, mas no ha considerado el estrés que los docentes estén experimentado por estos cambios y más aún si esto está de alguna forma perjudicando el proceso o la calidad educativa impartida por los mismos.

El teletrabajo

Si bien es cierto, el teletrabajo en el Ecuador ha tenido su mayor apogeo con la aparición la pandemia, esta es una actividad que no es nueva, pues se ha venido empleando de manera menos proporcionada en el transcurso de los últimos años. En base a encuestas llevadas a cabo en Estados Unidos durante el 2014 (Ramírez & Perdomo, 2020, pág. 4) han citado a (Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. 2015) considerando que dentro de su investigación, estos autores pudieron reportar que “el 59% de los empleadores permiten alguna forma de teletrabajo en sus compañías” siendo esta información ampliada a otros 24 países en donde se conoce que “uno de cada cinco empleados realiza teletrabajo frecuentemente y 10% reportan trabajar desde el hogar

todos los días, indicando que el teletrabajo es muy común en países como India, Indonesia y México". En otra de las investigaciones actuales relacionadas al teletrabajo (Ramírez & Perdomo, 2020, pág. 4) exponen que en "Estados Unidos, Argentina, Chile y Ecuador cuentan con normatividad para implementar y controlar este nuevo método de trabajo".

Al enfocarse en el caso específico de Ecuador es posible evidenciar esta normativa en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 en el cual se estipulan los parámetros a considerar para el desarrollo adecuado de esa actividad, considerando el bienestar de trabajador, empleador y la inalterabilidad de las actividades laborales. Una de las premisas establecidas en dicho acuerdo se basa que "la aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo (Isch Andrés. Ministro del Trabajo, 2020).

Tomando una perspectiva amplia sobre el teletrabajo, se puede considerar como un factor que

proporciona una gran cantidad de beneficios, sin embargo, también conlleva desventajas, ligadas a la verificación de la calidad y cantidad del trabajo, manejo adecuado de información, entre otras. "Es un riesgo, pero un riesgo que puede manejarse con las correctas herramientas de medición de desempeño y la dirección de administradores eficientes" (Velásquez & Vera, 2018, pág. 46). Es por ello por lo que se han tomado precauciones por parte de las autoridades pertinentes en nuestro país en el Acuerdo Ministerial antes mencionado, pretendiendo salvaguardar el bienestar social.

Ventajas y desventajas del teletrabajo.

Las ventajas existentes en el teletrabajo se pueden detallar en base a la perspectiva del (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2020)

Para el teletrabajador:

- Mejora el ambiente de su vida personal.
- Aumenta la productividad y calidad del trabajo.
- Genera mayor responsabilidad.

- Mejora la flexibilidad laboral.
- Reduce el estrés y los costos.
- Facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Trabajo con comodidad desde el hogar.
- Más tiempo para cuidar de su salud.

Para la empresa:

- Reduce el espacio físico.
- Disminución en gastos de transporte, alimentación y uniformes.
- Resultados positivos por logro de metas e indicadores de gestión.
- Ahorro de recursos económicos en la planta física.
- Disminución de permisos por calamidad doméstica.
- Personal más productivo.

Para la sociedad:

- Disminución en la congestión del tránsito urbano.
- Reducción en la emisión de gases contaminantes.
- Optimización del tiempo de movilización.

- Aumenta oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y grupos prioritarios.

- Crea un vínculo familiar.

Para cada uno de los involucrados es posible hallar beneficios del desarrollo correcto de la actividad laboral en casa, siendo los más relevantes la disminución de gastos de movilidad y desplazamiento, así como el incremento de tiempo en el hogar.

Entre las desventajas (Velásquez, 2017) recopila entre las más puntuales para trabajadores, empleador y sociedad las siguientes:

Para teletrabajadores:

- Aislamiento
- Falta de comunicación
- Invisibilidad en la organización
- Horas de trabajo extendidas
- Gastos previamente asumidos por empleador
- Conflictos entre vida laboral y vida privada
- Limitación de promociones

- Expectativas poco realistas de desempeño
- Espacios de trabajo no adecuados

Para el empleador y organización:

- Comunicación limitada con teletrabajadores
- Compensación y beneficios
- Coordinación del trabajo
- Falta de compromiso de los teletrabajadores con la organización.
- Cambios de cultura organizacional
- Medición de desempeño laboral
- Seguridad de información de la organización
- Soporte técnico

Para la sociedad:

- Efectos colaterales y de rebote que generan congestión en la movilidad de las ciudades
- Traspaso de consumos a los hogares y espacios públicos

Una de las desventajas que ha sido frecuentemente socializada, es el manejo del horario laboral, que ha

tenido variaciones en base a lo desarrollado de manera presencial, por lo que de acuerdo a (Orozco, 2020) cada empleador "debe respetar este derecho, garantizando el tiempo en el cual el colaborador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos".

El teletrabajo tiene una amplia proyección al futuro, al ser de dominio público presenta una alta probabilidad de mantenerse vigente incluso luego de la pandemia, en este aspecto existe concordancia con (Cano, Castro, & Peñafiel, 2017) en que "los problemas de tráfico aumentarán, el respeto al medio ambiente constituirá una mayor exigencia, las empresas necesitarán incrementar su flexibilidad y competitividad, tendrán que reorganizarse y mejorar el servicio al cliente y reduciendo los costes fijos". Por tanto, explotar los beneficios del teletrabajo en pro de la sociedad y su economía será uno de los principales retos del mañana.

El teletrabajo y la docencia

La pandemia del SARS-CoV-2, definitivamente ha cambiado por completo la manera en la que

vivimos, transformando todas las actividades como el trabajo. En el área educativa, donde el establecimiento de la cuarentena obligó a cerrar todos los centros educativos casi a nivel mundial; y a sus principales actores “profesores y estudiantes” a adaptarse al uso de las tecnologías en la educación, viéndose así el proceso de enseñanza - aprendizaje transformado de la noche a la mañana en teletrabajo, también llamado teleformación (Álvarez, 2020).

Con el propósito de ayudar al teletrabajo docente José Herrador Lindes Asesor de formación del CEP de Almería, creó un manual para el teletrabajo docente, donde recoge propuestas, recomendaciones, recursos, reflexiones entre otros puntos para coadyuvar al trabajo docente en esta situación de emergencia sanitaria vivida desde el 2020 (Herrador, 2020).

Tapasco y Giraldo (2020) afirman que, para que el teletrabajo pueda ser exitosamente implementado será necesario que un conjunto mínimo de requerimientos tecnológicos y organizacionales sean cumplidos, dado que una organización con una

inadecuada tecnología conduciría a los teletrabajadores a experimentar un proceso de trabajo interrumpido y consecuentemente improductivo. De tal forma, los autores argumentan que las instituciones educativas enfrentan principalmente tres desafíos tecnológicos: conectividad, transferencia de información y comunicación. Esto se da principalmente por la carencia de recursos, dado que para realizar el teletrabajo es necesario poseer equipos de software que permitan realizar dicha actividad satisfactoriamente (Tapasco & Giraldo, 2020).

3. Metodología

Para abordar las variables consideradas en el artículo, se recurre a la construcción de un instrumento y a la aplicación del mismo por medio a docentes de la Institución Teniente Hugo Ortiz de la ciudad de Portoviejo, puesto que es una institución que cuenta con la Educación General Básica y ha manifestado su predisposición por colaborar con el artículo desarrollado. En este estudio se usa una invitación vía correo electrónico

explicando el propósito de la encuesta, con un enlace a la misma.

El desarrollo de la encuesta se realiza aplicando el código de ética, por lo que no será necesario colocar el nombre de la persona al momento de responder a las preguntas indicadas. La encuesta contiene principalmente preguntas con respuestas cerradas de selección múltiple, por lo que han sido agrupadas en cinco dimensiones para mayor facilidad de análisis. Se utiliza un método cualitativo, de corte no experimental, puesto que se tomará la información tal como los autores la expresen, sin ningún tipo de cambio para su posterior análisis. Se considera una población de 12 docentes los cuales brindarán la información pertinente para el estudio, por lo que se realizan entrevistas estructuradas a cada uno de los involucrados.

Para medir el nivel de estrés de los docentes, fue necesario utilizar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986), convirtiéndose en uno de los instrumentos más utilizados por su alta fiabilidad y consistencia. El MBI fue constituido por 20 preguntas

sobre las actitudes del trabajo del profesorado; manejando una escala de 1 a 7, donde 1 = nunca, 2 = alguna vez, 3 = una vez al mes o menos, 4 = algunas veces al mes, 5 = una vez a la semana, 6 = varias veces a la semana y 7 = a diario. El cuestionario se divide en tres partes, considerando el Agotamiento emocional, despersonalización, agotamiento al realizar el trabajo.

4. Resultados

El número total de encuestados fue de 12 docentes que actualmente realizan el teletrabajo, en la Institución Educativa Teniente Hugo Ortiz de la ciudad de Portoviejo. Se les realizó varias preguntas, entre ellas si tenían conocimiento sobre el teletrabajo, a lo que respondieron en su mayoría que no, que siempre habían oído sobre clases de cuarto nivel en línea, pero nunca imaginaron que ellos como docentes de educación básica, podrían hacer teletrabajo, puesto que consideran que los niños son aún pequeños para realizar este tipo de actividad. Sin embargo, manifestaron que los niños han respondido positivamente a esta nueva modalidad, puesto que ello tiene la facilidad de aprender

rápido y más cuando se trata de tecnología.

Otra de las interrogantes fue cómo ha manejado el docente esta nueva modalidad laboral. A lo cual respondieron que al inicio se tornó difícil, puesto que el manejo de la plataforma era algo nuevo y no se brindó una capacitación previa para tal actividad, con la repentina llegada de la pandemia, a todos les tocó adaptarse a un nuevo mecanismo de trabajo y adicional a esto el mes en que la medida de cuarentena inició, la educación en la costa se encontraba en vacaciones, por lo que a todos les tomó en sus respectivas vivienda empezar una adaptación muy distinta a lo que se venía realizando.

También se indagó sobre si a los docentes le gustaría seguir laborando bajo esta modalidad, a lo que el 58% manifestó que mientras esté el COVID-19 afectando la salud de las personas, ellos prefieren seguir realizando teletrabajo, a fin de resguardar sus vidas, la de sus familiares, la de los estudiantes y el entorno en el que se desarrolla el proceso de enseñanza en la institución educativa. No obstante, el 42% manifestó que no se sienten

satisfechos con el teletrabajo, por lo que el proceso de enseñanza no se puede brindar de la misma manera, por lo que sí prefieren el método habitual dando clases presenciales en las aulas de clases; manifiestan estar conscientes del riesgo que ocasiona salir de sus vivienda y que aún faltan meses para retomar a la normalidad, pero están dispuestos a buscar una manera de ir retomando actividades paulatinamente hasta que todo se normalice a nivel mundial.

Por ello, se indagó si el teletrabajo ha limitado el proceso de enseñanza aprendizaje proporcionado a los estudiantes de la institución. A lo que manifestaron que, si se ha reducido este proceso, puesto que los niños no ponen la misma atención a las clases, dificultando el trabajo del docente que debe realizar un mayor esfuerzo para captar la atención del estudiante y que este pueda absorber la información proporcionada en cada clase.

Lo positivo del teletrabajo, según los encuestados, es que han podido reducir los gastos ocasionados por realizar su actividad laboral y pueden compartir más tiempo con sus familiares, a pesar de pasar la

mayor parte del día frente al computador, se ha podido compartir con los familiares momentos agradables sin la tensión de realizar actividades fuera del hogar por compromisos sociales.

En lo relacionado al Estrés, se pudo establecer que, para el agotamiento emocional, el 42% de los docentes presentan un rango alto, el 33% mantiene un nivel medio y el 25% mantiene un nivel bajo de estrés. Esto se origina, puesto que los docentes son personas de edades superiores a 40 años, y no se encuentran tranquilos por los difíciles momentos que el mundo entero está atravesando por efectos de la pandemia, y más al perder un ser querido a causa de esta enfermedad.

En lo referente a la despersonalización, se pudo constatar que el 100% no presenta dificultades en este apartado, por el contrario, están inmersos en cada proceso que se debe realizar en pro de la educación y el cuidado de su salud. En relación con el agotamiento al realizar el trabajo, se pudo constatar que el 58% presenta un agotamiento medio-alto, puesto que manifiestan que a pesar de que se han podido acostumbrar a la nueva

modalidad, sí les resulta cansado tener que realizar varios tipos de informes y actividades durante largas horas laborales. Y el 42% de los docentes presentan un nivel medio de agotamiento laboral.

Esto nos indica que los docentes de la Unidad Educativa, si presentan agotamiento emocional y especialmente laboral. De acuerdo a la investigación realizada, se conoció que, mediante el teletrabajo, no solo brindan sus horas de clases normales, también están sujetos a distintas reuniones institucionales, cursos de capacitación, presentación de informes semanales y otras actividades que les ocupa gran parte de la tarde, dejando un reducido espacio para sus actividades familiares.

También se pudo conocer que la falta de conectividad influye en el índice de estrés que pasan los docentes, puesto que, al no tener una conexión estable, deben brindar reiteradamente la misma clase, por lo que el estudiante aprende menos que en clases presenciales.

5. Discusión

Como se ha podido comprobar mediante la aplicación de una encuesta estructurada a los docentes que conforma la Institución Educativa, el teletrabajo definitivamente les tomó por sorpresa a todos, puesto que en ningún momento se habían imaginado que algo así podía pasar en la educación básica y el mundo. Por lo que se comparte con lo expuesto por Ministerio de Trabajo y Velásquez, manifestando que el teletrabajo, tiene ventajas y desventajas especialmente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

De igual forma se concuerda con López (2012) y Cox (2005) donde manifiestan que el estrés es un problema que afecta a todas las personas, en especial a quienes laboran dando servicio a otros, como son los docentes, puesto que al no tener las condiciones apropiadas para el teletrabajo y estar consiente que la atención brindada por los estudiantes es menor, se mantienen en un constante estrés puesto que deben buscar métodos de mayor efectividad para lograr su objetivo educacional establecido.

Dentro de la institución se presenta una situación similar a la mencionada por Tapasco y Giraldo (2020), donde manifiestan que la conectividad, transferencia de información y comunicación, son factores claves para las instituciones educativas actuales; puesto que, al no tener estos tres aspectos, el sistema educativo se convierte en deficiente e insatisfactorio.

6. Conclusiones

El teletrabajo ha generado un gran cambio entre las personas que lo aplican, optimiza los tiempos perdidos en transportación, ha mejorado la salud de los involucrados, puesto que mantienen un horario de alimentación balanceado, y distribuyen el tiempo de forma más organizada. Sin embargo, la falta de práctica y el desconocimiento de utilización de las plataformas virtuales, han generado un nivel de estrés entre los docentes, puesto que deben auto prepararse para poder cumplir con los requerimientos del Ministerio de Educación en cuanto a cumplimiento de plan de clase, preparación y asignación de tareas por un medio virtual, el cual si no se cuenta con el

equipo correcto no se realiza satisfactoriamente originando el agotamiento laboral.

con el trabajo. Bélgica: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Bibliografía

- Álvarez, T. (2020). Herramientas para realizar el Teletrabajo en la Docencia con Éxito. Obtenido de <https://cooperaciondocente.com/herramientas-para-realizar-el-teletrabajo-en-la-docencia-con-exito/>
- Ayuso, J. A. (2018). Profesión docente y estrés laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 180-196. ISSN: 1681-5653.
- Cano, R., Castro, R., & Peñafiel, E. (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima. Lima: Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conejo, F. (2020). Teletrabajo asistido en los tiempos del coronavirus (COVID-10). *Tecnología Vital*, 2(8), 40-49. Obtenido de <https://revistas.ulatina.ac.cr/index.php/tecnologiavital/article/view/392>
- Cox, T. E. (2005). Investigación sobre el Estrés relacionado con el trabajo. Bélgica: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Cuba L, R. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari - Satipo. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5365>
- Havriluk, L. O. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Herrador, J. (2020). Manual para el Teletrabajo docente. Obtenido de <http://www.v-espino.com/~chema/moodle/teletrabajo.pdf>
- Isch Andrés. Ministro del Trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181. MINISTERIO DE TRABAJO, Laboral. Quito: REPÚBLICA DEL ECUADOR. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>
- López, L. S. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 280 - 288. Vol. 3. ISSN 2145-9932.

- Ministerio de Educación. (2019). Formación Continua. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/formacion-conitnua-docente/>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2020). MINISTERIO DEL TRABAJO. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/beneficios/>
- Orozco, M. (2020). ¿El teletrabajo es una carga sin horario en casa?; Ministerio regula la desconexión del empleado en Ecuador. El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/desconexion-laboral-teletrabajo-ecuador-ministro.html>
- Ramírez, J. M., & Perdomo, M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. SENA: Sistema de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación., 1(1), 1-24. Obtenido de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. Obtenido de Revista Scielo. vol. 18: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200003
- UNESCO. (2018). UNESCO. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- Velásquez, C. (2017). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. Samborondón: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Velásquez, C., & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas. INVESTIGATIO: Universidad Espíritu Santo (10), 41-53. Obtenido de <http://52.89.153.187/index.php/IRR/article/view/194/123>