



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Psicología
Carrera de Psicología Social

La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021

Trabajo de titulación previo a
la obtención del título de
Psicólogo Social

Autoras:

Ruth Priscila Duchi Armijos

CI: 0106136856

priscy.duchia@gmail.com

Mónica Fabiola Heredia Loja

CI: 0106429442

monica_13fabiola@hotmail.com

Tutora:

Tania Lorena Delgado Quezada

CI: 0104269246

Cuenca – Ecuador

Martes 12 de Octubre de 2021

RESUMEN

La crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19 ha obligado a que la educación se efectúe de manera virtual, lo que ha significado unir esfuerzos tanto de las instituciones, docentes, padres de familia y alumnos con el fin de continuar la formación de los estudiantes. A más de ello, se suma el costo humano que configura el cambio de impartir clases presenciales desde el aula a la virtualidad frente al computador, en donde las docentes madres de familia se encuentran expuestas a presiones tanto del mundo laboral como el familiar. Es por ello que la presente investigación busca comprender la influencia de las actividades de la educación virtual en el estrés laboral de las docentes madres de Educación General Básica (EGB) de instituciones educativas privadas de la ciudad de Cuenca, conocer y describir la percepción de las docentes madres en la adaptación a la educación virtual y cómo esta ha influido, en el estrés laboral. La investigación presenta un enfoque cualitativo con un diseño no experimental, mismo que se desarrolló bajo la perspectiva fenomenológica con alcance descriptivo. Se contó con la participación de 10 docentes madres que fueron seleccionadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada para recoger sus experiencias en el proceso del cambio de educación presencial a virtual. Los resultados obtenidos demuestran que las docentes madres de EGB de las instituciones privadas experimentaron estrés laboral en consecuencia a la educación virtual, pues, desempeñaron doble acompañamiento como madres y docentes a la vez, lo cual implicó una sobrecarga de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral. Docentes madres de Educación General Básica. Educación virtual.

ABSTRACT

The current health crisis caused by COVID19 has impacted the education field in the aspect education has been given using the virtual modality. This situation has encouraged us to work together as team teachers and parents have made great efforts to continue improving and helping students with their education. Besides that, it has to be taken into account the challenges. that teachers face. Teachers used to give classes in a regular classroom. Now they just use a computer. They need to have the same impact as they used to have in face-to-face Also, the different pressure that female teachers besides their labor as educators. Teachers have to put aside the roles they have in their daily lives as wives, mothers.

Therefore, the following research project will focus on the impact of the activities from virtual education. Also, this research will describe the perceptions of the teachers adapting teaching to a new modality. In this case virtual education, and its relationship with stress at work from teachers from elementary education from private institutions from the city of Cuenca. This research presents a qualitative approach without an experimental design developed using the phenomenological perspective with a descriptive analysis. The participants were ten teachers using a semi-structured interview to collect data using their experiences giving presential classes to virtual classes. The data obtained show that teachers of elementary education from private schools have presented stress at work. Because of their roles as mothers and teachers at the same time, they felt overwhelmed at work.

KEYWORDS: Work stress. Teachers of Basic General Education. Virtual education.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
ÍNDICE.....	4
CLÁUSULA DE PROPIETARIO INTELECTUAL.....	5
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	7
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
PROCESO METODOLÓGICO.....	19
RESULTADOS	23
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	47

CLÁUSULA DE PROPIETARIO INTELECTUAL

Yo, Ruth Priscila Duchí Armijos, autora del trabajo de titulación “La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 12 de octubre de 2021



Ruth Priscila Duchí Armijos

C.I: 0106136856

CLÁUSULA DE PROPIETARIO INTELECTUAL

Yo, Monica Fabiola Heredia Loja, autora del trabajo de titulación “La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 12 de octubre de 2021

Mónica Heredia
Monica Fabiola Heredia Loja

C.I: 0106429442

CLÁUSULA DE PROPIETARIO INTELECTUAL

Yo, Ruth Priscila Duchi Armijos, autora del trabajo de titulación “La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 12 de octubre de 2021



Ruth Priscila Duchi Armijos

C.I: 0106136856

**CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Yo, Monica Fabiola Heredia Loja, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 12 de octubre de 2021

Mónica Heredia

Monica Fabiola Heredia Loja

C.I: 0106429442

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) declaró como pandemia, la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, esta es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus y su aparición tuvo lugar en Wuhan- China misma que se propagó a nivel mundial (UNESCO, 2020). Por lo que, en todos los continentes se implementaron medidas como, el distanciamiento y aislamiento social, lo que produjo que la sociedad en general experimentase estrés, miedo, ansiedad, incertidumbre, etc., (Lozano-Vargas 2020; Ribot, Chang y Gonzáles, 2020).

A más de lo mencionado anteriormente, es importante señalar que estas disposiciones implicaron cambios abruptos para la sociedad, y uno de ellos fue el fuerte impacto generado en la educación (CEPAL, 2020). Dado que, la educación presencial entendida por Romero, García, Roca, Sanjuán y Pulido (2014) como el acto comunicativo donde un profesor imparte clases a sus alumnos, en un mismo lugar y tiempo cambie a educación virtual, con el fin de continuar el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta forma, la situación pandémica significó una fuerte limitante a superar, por lo que replanteó y modificó las estrategias de andamiaje integral en la sociedad (Lima y Fernández, 2017). A causa de estos cambios, tanto docentes como estudiantes, tuvieron que adaptarse reajustando su vida cotidiana, lo que ha generado desequilibrio socioemocional (Ozamiz- Etxebarria, Dosil-Santamaria, Picaza-Gorrochategui, y Idoiaga-Mondragon, 2020).

Específicamente en nuestro territorio ecuatoriano, el 26 de marzo de 2020 se declaró la emergencia sanitaria a nivel nacional; por lo que, el Ministerio de Educación del Ecuador (2020) mediante el Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00014-A, ordenó la suspensión de actividades escolares en todo el territorio nacional, en todas sus jornadas y modalidades. Así como también dispuso a todo el personal administrativo y docente, continuar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020).

Cabe señalar que en nuestro territorio rigen leyes y normas, como en el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, en el cual señala que la educación es un derecho de todas las personas, por ende, es un área prioritaria en la política pública e inversión estatal (Ministerio

de Educación del Ecuador, 2019). Así mismo, en la Constitución del Ecuador (2008), los Art. 26, 27 y 28 señala que la educación es un derecho prioritario de todas las personas sin discriminación alguna, siendo estos los responsables de participar, para la construcción de un país soberano.

A más de ello, la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente en el Ecuador, modificó la tradicional estructura del sistema educativo, pues, esta aborda a la educación en el contexto urbano y rural, señalando que dicha contextualización no debería significar un factor para la desigualdad, puesto que la educación es un derecho universal y que todos los niños y niñas deben acceder a la misma (Ministerio de Educación, 2016). Así pues, es necesario mencionar que, ante situaciones emergentes los estados pueden implementar políticas públicas, entendidas estas, como un conjunto de prácticas y normas (un programa de acción gubernamental) que emanan de uno o varios actores públicos (Vargas, 2007, p. 128). La misma autora, afirma que dicha acción gubernamental inicia al detectar la existencia de un problema que afecta el bienestar social.

Por otra parte, retomando la modalidad de teletrabajo que se mencionó en los párrafos iniciales, cabe señalar que, esta permite que el docente desarrolle su trabajo sin la necesidad de la presencia física en el establecimiento educativo, pues, se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TICS), efectuándose desde el domicilio o lugar en donde se encuentre la persona (Osio, 2010). Sin embargo, esta modalidad de trabajo que desempeñan los docentes ha aumentado el riesgo de sufrir estrés, pues algunos han encontrado complicaciones como; internet inestable para dictar sus clases, asumir desde casa el acompañamiento pedagógico de sus hijos, extensión en carga laboral, entre otros (Boluda, 2020).

Domínguez (2003), refiere que el teletrabajo dio paso a la educación virtual, misma que es un programa de formación que utiliza tecnologías como el correo electrónico, las charlas en tiempo real o chats, videos, sistemas multimedia, plataformas, etc., para establecer una conexión sin limitaciones de localización. Mientras que para Unigarro (2004) la educación virtual se trata de un proceso educativo en donde se da una acción comunicativa

con intenciones de formación, en el ciber espacio en donde no es necesario estar cara a cara, alumnos y docentes.

Históricamente la educación virtual inició a finales del siglo XIX y principios del siglo XX y se identifican tres generaciones, siendo estas; la ola de Toffler, Enseñanza multimedia y la Educación en línea. Esta inició en 1980 y consistió en la comunicación por correspondencia. La segunda ola fue denominada enseñanza multimedia, surgió en los años 70 con la creación de la Open University del Reino Unido, se dio a través de la radio, la televisión y el teléfono para apoyar la educación. Finalmente, la tercera ola surgió en los años 80 con la educación en línea, a través del uso de la computadora, telecomunicaciones e internet, que permiten la interacción sin la necesidad de la presencia física (Gros 2011).

Por su parte en el Ecuador, la educación virtual inició en 1976 en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), sirviendo como instrumento de profesionalización a miles de personas universitarias, y consecutivamente se ha ampliado a más universidades. No obstante, la incorporación de tecnologías en el desarrollo de programas académicos en todos los niveles educativos, inició en 1999, permitiendo una formación interactiva (Correa, 2013). Así también, este avance ha permitido que los procesos formativos se generen bajo enfoques psicopedagógicos del cognitivismo y constructivismo social, denotando un incremento en las posibilidades de un mejor aprendizaje basado en la tecnología, donde el estudiante aprende por medio de navegadores de internet (Guaña, Llumiquinga y Ortiz, 2015).

A raíz de la adopción de la educación virtual, la Oficina de la UNESCO en Quito (2020) implementó acciones de asistencia técnica para brindar atención integral, a través de actividades multisectoriales coordinadas, que den continuidad a una educación equitativa, inclusiva y de calidad. Además, propuso el modelo pedagógico psicosocial para la educación, que consiste en el abordaje de contenidos académicos, desarrollo de habilidades en los niños y estrategias vinculadas al cuidado y autocuidado del estudiante y su contexto familiar, considerando sus necesidades.

Hoy en día, con la educación virtual las necesidades académicas y personales de los estudiantes van más allá de la adquisición de conocimientos, pues acogiendo el modelo pedagógico psicosocial como alternativa para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, la educación no puede regirse únicamente a lo académico, sino que también debe promover prácticas de cuidado de los actores que participan en el acto pedagógico (Quintana, Mendoza, Bravo y Mora, 2018).

Además, cabe señalar que el desarrollar la educación virtual ha implicado la unión de esfuerzos tanto de las instituciones, docentes, estudiantes y padres de familia, con el fin de dar continuidad al proceso enseñanza-aprendizaje del alumnado. Sin embargo, esto ha implicado un costo humano, de especial forma en las docentes madres, quienes están expuestas a presiones del mundo laboral y familiar, las mismas que contribuyen al desarrollo del estrés. Por ello, surge la necesidad de conocer como la educación virtual influye en el desarrollo del estrés laboral de los docentes.

Para Coduti, Gattás, Sarmiento y Schmid (2013), el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, que puede originarse por la incidencia social de su estilo y ritmo de vida, pues, dentro de esta repercuten las presiones sociales y las condiciones de vida, llegando a afectar la salud de los individuos. Esta condición puede padecer cualquier persona, sin importar la edad, género, etnia, condición social o económica. A este concepto se suma lo mencionado por Ávila (2014) quien señala que, “el estrés es una reacción fisiológica provocada por alguna situación difícil ya sea física o emocional, por cuanto el organismo responde con diferentes reacciones de defensa” (p. 118). Así también, Orlandini (1999) concibe al estrés como un proceso natural del cuerpo humano, que reacciona ante condiciones externas amenazadoras y desafiantes por medio de respuestas automáticas para hacer frente, lo que, en ocasiones perturba el equilibrio emocional de la persona.

El médico austriaco Hans Selye (citado en Ávila, 2014) fue el primero en realizar estudios sobre el estrés en 1930, convirtiéndose de esta manera en uno de los pioneros referente a este tema, quién define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas hacia una presión o situación, provocada por factores internos o externos del individuo, lo que da

lugar a una reacción del cuerpo del individuo generando una respuesta para protegerse de presiones físicas o psicológicas ante situaciones de agresión o peligro (p. 119).

Ante ello, es necesario admitir que el estrés es difícil de evitarlo, sin embargo, este puede ser controlado dependiendo de la capacidad que tiene la persona para desarrollar habilidades y lidiar con este de una manera saludable (Ruiz, 2018). En este sentido, la persona puede usar estrategias de afrontamiento de estrés para evitar reacciones perjudiciales en la vida.

Por otra parte, Rodríguez y de Rivas (2011) afirman que, el estrés se puede experimentar en todos los ámbitos, pero con mayor frecuencia en el contexto laboral, debido a las múltiples exigencias que este requiere. Según Durán (2010), el contexto laboral es el espacio en el cual una persona realiza su trabajo, y este debe presentar condiciones propicias para que el empleado sienta bienestar y cumpla sus tareas de forma eficiente. Además, que en este existen tres tipos de factores; físico, ambiental y motivacional.

El factor físico se refiere al espacio y la ubicación de los elementos del trabajo, mientras que el factor ambiental consiste en la iluminación y el ruido; finalmente, el factor motivacional se trata de los estímulos que percibe el personal. Por lo que, al existir sobrecarga o déficit de estos factores el individuo puede desarrollar una excesiva presión y crear un desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad para cumplir con su trabajo, dando lugar de esta forma al estrés laboral (Durán, 2010).

Por su parte Karasek (citado en Guillen, Guil y Mestre, 2000), menciona que el estrés laboral es “una variable dependiente del efecto de las demandas del trabajo y de los factores moderadores de las mismas, particularmente de la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador”. Mientras que, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, recursos y capacidades que percibe el individuo para hacer frente a dichas exigencias (p. 2).

Al ser las exigencias mayores a las capacidades del trabajador, los agentes estresantes derivados del ambiente laboral pueden afectar la salud física y psicológica de la persona, manifestando desde síntomas ligeros de mal humor hasta fuertes depresiones, acompañados de agotamiento y debilidad física (Mansilla y Favieres, 2016). Esto puede generar factores de riesgo psicosocial relacionados al trabajo en función de percepciones y experiencias que influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral (Neffa, 2015).

Es por ello que se han desarrollado ciertos modelos para explicar el estrés laboral, destacando el modelo demandas-control de Karasek, que describe y analiza situaciones laborales en donde los estresores crónicos, se centran en las características psicosociales del entorno de trabajo. Dentro de este modelo se identifican dos variables que son; la demanda y el control (citado en Guillen, Guil y Mestre, 2000).

La demanda se refiere a los elementos psicológicos en el lugar de trabajo, como la sobrecarga laboral, falta de tiempo para realizar las tareas, situaciones que influyen en el desempeño del empleado. Y el control, que se refiere a las capacidades propias que las personas tienen para realizar las actividades asignadas, es decir se analizan y si presenta un control pasivo y de alta demanda se produce tensión, lo cual conduce al estrés, mientras que si existe un control activo y las demandas son bajas, surge el aprendizaje (citado en Guillen, Guil y Mestre, 2000).

A partir de las investigaciones de este mencionado autor, varias disciplinas de la salud han visto la necesidad de realizar estudios sobre el estrés; lo que ha permitido diferenciar tres tipos de estrés; el estrés agudo, siendo el más común, producido por las exigencias del pasado y presiones del futuro, el estrés agudo episódico, que se produce cuando el individuo asume varias responsabilidades y no puede organizarse, provocando un descontrol emocional y finalmente, el estrés crónico que es un estado en donde las exigencias y presiones son implacables durante períodos aparentemente interminables (Orlandini, 1999).

Así pues, Mesa (2017) menciona que el estrés ocupacional es mayormente estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas, marcando a la docencia en esta descripción. Es así que, Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez (2014) señalan que

la labor docente se ve mayormente afectada por el estrés, debido a los cambios impulsados por las reformas educativas y las transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico. Siguiendo la temática, Ramírez, D`Aubeterre, y Álvarez (2012) señalan que los docentes perciben como factores generadores de estrés las siguientes situaciones en las que se encuentran sumergidos; entre ellas destacan las políticas educativas del Estado, los contenidos del diseño curricular, el trabajar en doble turno, la actuación de los gremios y la carencia de recursos didácticos.

A lo antes mencionado se suma lo expuesto por Rivera, Segarra y Giller (2018), quienes indica que la labor docente constantemente se desarrolla bajo una presión social, debido a los cambios de la demanda de una sociedad globalizada. Además, Gómez y Rodríguez (citado por López, Adorno y Cárdenas, 2021) afirman que la docencia obliga a la realización de una gran cantidad de acciones que van desde la planificación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos y al mismo tiempo, exige mantener relaciones constantes con autoridades, compañeras/os y alumnado. En este sentido, dichas acciones podrían incrementar el nivel de presión, afectando de forma negativa el estado físico, emocional y psicológico de los docentes.

En el contexto de la pandemia Gómez y Rodríguez (citado por López, Adorno y Cárdenas, 2021) en su estudio denominado *“Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid - 19 y la educación FENOB UNA - Filial Coronel Oveido”* realizado en Paraguay, concluyeron que el estrés laboral que los docentes desarrollan se debe a factores como: el miedo y la preocupación por contagiarse o contagiar con COVID-19 a los familiares, el temor a los cambios de estrategias de enseñanza, el desconocimiento ante el uso de la tecnología y de las plataformas virtuales, la conectividad de internet intermitente o el colapso de la misma, la poca colaboración de los estudiantes, la presión en el entorno de trabajo y la excesiva carga de tareas, siendo esta última una de las principales fuentes de estrés en el ámbito laboral del docente.

De acuerdo con la investigación realizada en Argentina a 123 docentes de 6 colegios privados, Malander (2016), concluyó que los docentes al estar expuestos a nuevos retos se ven envueltos en un cúmulo de sensaciones que dan paso al estrés crónico, cansancio

emocional y el agotamiento laboral. Por su parte, Zorrilla (2017) afirma que los docentes de educación primaria realizan actividades administrativas, sociales y psicológicas, además se suman a estas actividades las planificaciones, evaluaciones periódicas, reuniones con padres de familia entre otras, denotando a estas como factores para experimentar estrés. Castro (2008) por su parte menciona que en el estrés de los docentes se encuentra presente factores intrínsecos, como la personalidad del docente y su motivación; y factores extrínsecos que se evidencian en el entorno laboral como, condiciones de trabajo, la insatisfacción laboral, el exceso de trabajo.

En el Ecuador específicamente en la ciudad de Manta, la investigación realizada por Baque, Calderón Campuzano y Barcia (2021) con una población de 43 docentes de concluyó que, el estrés laboral docente estaba dirigido al uso de las tecnologías de información, pues este es el principal método para dictar clases virtuales. Además, se obtuvo como resultados que el estrés de los docentes estaba afectado por actividades que no se encuentran dentro de rol como educador, ya que se encuentran relacionados a los asuntos de carácter administrativos, que perjudica su desempeño con los estudiantes.

En el caso de los docentes de Educación General Básica (población de estudio en la presente investigación), enfrentan mayores retos al impartir sus clases, debido a que tienen la obligación de preparar planificaciones y recursos para las cuatro áreas básicas de aprendizaje: es decir, matemáticas, lengua - literatura, ciencias naturales y ciencias sociales, por lo que, muestran mayores índices de estrés y cansancio (Bonilla, 2016).

Rossi y Gago (2020), afirman que los docentes que laboran en instituciones privadas presentan una mayor incidencia al estrés laboral debido a la exigencia que existe hacia ellos, referido esto a los tiempos que cuentan para realizar las actividades, la infraestructura, materiales económicos o personales. Además de ello, se suma la inseguridad que existe en el medio laboral, ya que los docentes de instituciones privadas no cuentan con un contrato definitivo ni una institución que los respalde, como es el caso contrario de las instituciones públicas (Cardoza, 2017).

Ahora bien, desde la perspectiva de género, definida por López (2007) como una mirada de la realidad de las personas en diferentes circunstancias, permite detectar diferencias en la vida, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género y que trata de atender o adaptar las intervenciones a ello. Es decir, desde esta perspectiva, tanto hombres como mujeres tienen oportunidades, pero el bagaje sociocultural limita la participación de la mujer en diversos ámbitos o maternaliza muchos de ellos. Ante esto, es necesario adoptar miradas transformadoras y equitativas para las mujeres, y de esta forma romper los esquemas establecidos por una sociedad patriarcal.

Según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2018), la docencia es una rama que cuenta con la presencia mayoritaria de las mujeres, conformando el 70% de profesionales del ámbito educativo en Ecuador, de las cuales el 40% son madres, quienes enfrentan jornadas laborales dobles. Pues, las docentes mujeres y madres no solo asumen el trabajo en el aula como docente sino también las labores referentes al trabajo no remunerado, como el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos (CEPAL, 2020). Dentro de este porcentaje de mujeres docentes, cabe señalar que la presencia mayoritaria son madres (40 %), es por ello que este estudio se llevará a cabo con docentes mujeres madres de EGB de algunas instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, puesto que al trabajar en instituciones privadas no cuentan con un trabajo seguro ni una institución que las respalde como es el caso de las docentes que tienen nombramientos en instituciones públicas. Con ello se dará respuesta al segundo objetivo específico planteado en esta investigación.

Por lo antes expuesto, la presente investigación se desarrollará bajo el enfoque psicosocial, que se refiere a la conducta de la persona y su inserción en la sociedad, siendo necesario conocer su entorno social mediante sus experiencias, en este caso particular las vivencias de las docentes en la educación virtual. Puesto que, como se mencionó en la fundamentación teórica el cambio de educación presencial a virtual significó un fenómeno social que afectó abruptamente el perfil laboral y personal de las docentes, que en su mayor porcentaje son madres, y que laboran en las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, debido a la multiplicidad de roles, sobrecarga laboral e inestabilidad laboral, que ha generado que experimenten estrés.

Ante ello, el presente estudio consideró dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo influyen las actividades de la educación virtual en el estrés laboral de las docentes madres de EGB de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Cuenca?, para ello se planteó como objetivo general: comprender la influencia de las actividades de la educación virtual en el estrés laboral de las docentes madres de Educación General Básica de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021. Y como objetivos específicos: conocer la percepción de las docentes madres sobre su adaptación a la educación virtual y describir cómo las actividades en la educación virtual influyen en el estrés laboral en las docentes madres de EGB de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca.

PROCESO METODOLÓGICO

El presente estudio correspondió a un enfoque cualitativo, definido por Creswell (1998), como un proceso interpretativo de un problema social, basado en las experiencias de los sujetos. En este sentido, el enfoque cualitativo permite realizar un análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos de las realidades que se estudian en el contexto natural y cómo este sucede (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

El estudio se desarrolló bajo la perspectiva fenomenológica, pues Creswell (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) señala que esta modalidad pretende describir y entender la esencia de los fenómenos, es decir, desde el punto de vista de cada participante. Además, esta modalidad da cuenta de la perspectiva construida colectivamente basada en discursos y temas específicos, como también en la búsqueda de sus posibles significados fundamentado en el estudio de experiencias vividas por un grupo de sujetos para su análisis.

Se utilizó un diseño de investigación de tipo transversal no experimental, pues, la recolección de información se dio en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, tuvo un alcance descriptivo, puesto que describió de forma detallada las experiencias de las docentes madres, en cuanto al cambio de la educación presencial a virtual. Lo que posibilitó conocer las situaciones, causas y consecuencias para determinar cómo este cambio influyó en el estrés laboral de las docentes.

Para la conformación del grupo de investigación, se contó con la participación de 10 docentes mujeres madres de EGB que laboran en instituciones privadas de la ciudad de Cuenca. La selección del grupo de estudio fue no probabilística, en la cual “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos que el investigador busca” (Hernández et al., 2014, p. 176).

La población del presente estudio son los 186 docentes de EGB de cinco instituciones privadas de la ciudad de Cuenca a las que se ha tenido acceso. De este número general, 122 son mujeres, de las cuales 80 son madres de familia. Cabe señalar que, las participantes fueron seleccionadas bajo criterios de representatividad; es decir que, de estas instituciones,

el número de participantes varió de entre 1-3 mujeres, esto dependió de la cantidad de docentes mujeres madres que laboran en dichas unidades educativas.

Las participantes se encontraban sujetas a criterios de inclusión como; ser de sexo femenino, tener una experiencia mínima de 2 años como docente de EGB, haber laborado durante la pandemia por COVID-19, ser madres y que hayan firmado el consentimiento informado; por otro lado, el criterio de exclusión fue poseer algún grado de discapacidad intelectual; de esta forma se aseguró que las participantes brinden información relevante para cumplir los objetivos del estudio.

Las categorías principales por investigar fueron; el estrés laboral y la educación virtual. Para realizar el análisis de cada una de las categorías se definieron subcategorías, las cuales se ajustaron en relación a la revisión teórica y a la información recolectada de acuerdo al trabajo de campo realizado. Para la categoría educación virtual las subcategorías fueron: efectos de la educación virtual, docentes de las instituciones privadas de la educación virtual y docentes madres en la educación virtual y para la categoría de estrés laboral las subcategorías fueron: demanda laboral, sobrecarga laboral, inestabilidad laboral y causas del estrés laboral.

La técnica utilizada para la recolección de información fue la entrevista semiestructurada, esta técnica se basa en una guía de preguntas abiertas en donde el entrevistador posee la libertad de introducir preguntas adicionales con el fin de obtener mayor información al precisar conceptos o temas de interés dentro de la investigación (Hernández et al., 2014).

La Guía de entrevista se diseñó con base a la revisión teórica para dar respuesta al objetivo general esta se basó en preguntas ya aplicadas en investigaciones previas, y que fueron adaptadas para la presente investigación, para ello se tomó en consideración a autores como Beltrán y Vanegas (2019); Flores y Mejía (2016); Ramos y García (2020); Vergaray y Arévalo (2020); Rugel y Romero (2020). Dicha guía contó con 11 preguntas abiertas adaptadas, pues fueron tomadas de entrevistas aplicadas en estudios previos con temas relacionados a las categorías principales de este estudio (educación virtual y estrés laboral).

La aplicación de la entrevista se dio mediante reuniones virtuales en la plataforma

zoom de forma individual y con una duración de 30 minutos aproximadamente, esto en bien de salvaguardar la integridad de las participantes por la situación de pandemia.

Para la recolección de la información se realizó el siguiente procedimiento. Se inició con la revisión de guías de entrevistas previas, reformulación y adaptación de las preguntas para la correspondencia con las categorías y el cumplimiento de los objetivos planteados. Luego se procedió a realizar un pilotaje con un grupo de docentes mujeres y madres con características similares en base a los criterios de inclusión y exclusión de la investigación. Esto con la finalidad de comprobar que el lenguaje utilizado en la guía de preguntas sea adecuado y comprensible para las participantes. Posteriormente se realizó el contacto a las participantes mediante llamadas telefónicas, con el propósito de realizar un primer acercamiento y confirmar la participación.

A partir de ello, se realizó una reunión en la plataforma zoom en donde se les explicó de forma general la investigación a realizarse y se les envió los consentimientos informados (Anexo 2) para que lo revisen de forma previa a la entrevista, luego de resolver dudas e inquietudes se procedió a agendar citas para las entrevistas y la recepción de este documento.

Al iniciar la sesión virtual para la aplicación de la entrevista, se solicitó a cada participante la autorización para grabar en audio y video, además que, en cada sesión se les recordó los derechos que tienen las participantes dentro de la investigación.

El estudio se llevó a cabo con 10 participantes mujeres madres, debido a que, en la profesión docente, existe una presencia mayoritaria de mujeres que son madres, además que se busca homogeneizar la muestra en concordancia con el objetivo segundo específico.

El procesamiento de la información se dio de la siguiente forma: se inició con la transcripción de la información recolectada y una lectura de los datos para lograr la familiarización, posteriormente se designaron códigos iniciales a las unidades de significado, para luego agruparlos en categorías, esta información fue organizada en una matriz construida en Microsoft Word, para realizar el análisis temático, mismo que permite lograr la comprensión e interpretación de la información y finalmente se procedió a redactar el informe de resultados.

Aspectos éticos

Los aspectos éticos acogidos para el desarrollo de esta investigación son los sugeridos por la APA. Pues, en todo momento se procuró mantener la dignidad e integridad de las participantes. Para ello, se ha cumplido con la confidencialidad protegiendo a cabalidad la privacidad y el anonimato de cada una de las participantes, utilizando así códigos que para poderlas identificar. Las participantes en todo momento tenían la libertad de aceptar voluntariamente de participar o de dejar de participar en la investigación en cualquier momento sin que ello genere alguna percusión a su bienestar físico o psicológico. Todo esto se encontraba estipulado el consentimiento informado (Anexo 2), documento que fue aprobado por el COBIAS.

RESULTADOS

Los resultados se abordaron en base a las siguientes categorías: efectos de la educación virtual, docencia en la educación virtual, docentes madres en la educación virtual, inestabilidad laboral, que dan respuesta al objetivo específico uno; conocer la percepción de las docentes madres sobre su adaptación a la educación virtual, relacionado a la realidad que viven las docentes diariamente. También, se encuentra la reducción salarial, desgaste profesional y causas del estrés laboral, que dan respuesta al objetivo específico dos que es: describir cómo las actividades en la educación virtual han influido en el estrés laboral en las docentes madres. En este sentido, todas las categorías analizadas en los resultados dan respuesta al objetivo general el cual es comprender la influencia de las actividades de la educación virtual en el estrés laboral de las docentes madres de Educación General Básica de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021.

Efectos de la Educación Virtual

De acuerdo a la percepción de las participantes de esta investigación, las actividades de la educación virtual influyen en el ámbito laboral y personal de las docentes de EGB de las instituciones privadas *“La educación virtual nos redujo nuestras actividades personales porque esta modalidad requiere mucho tiempo”, “Los docentes estamos saturados, estresados porque no logramos cumplir con todos los roles que tenemos”* E5. Ya que, según Inga, García, Castro y Erazo (2020) el impacto en los docentes fue drástico por cuanto contaban con un nivel medio en conocimientos y recursos para dar inicio a una educación virtual; también se dio un cambio de vida de los docentes, pues con la presencia del COVID-19, los docentes modificaron su vida en un nivel alto y en su forma de descanso y alimentación un nivel medio.

Según Gutiérrez y Moya-Martínez (2013), las TIC han cambiado de estructura a la sociedad, en la que, estar inmerso en ella requiere que las personas tengan una alfabetización digital, siendo ésta una característica del nuevo docente del siglo XXI, dónde el maestro debe tener formación docente para poder llevar recursos a las aulas mediante las TIC. Sin embargo, a través de las entrevistas se identificó que las docentes desconocían el manejo de

herramientas virtuales: *“no estaba preparada, porque conocía lo básico, pero para la educación virtual se requiere de conocimientos profundos para llevar el proceso didáctico”* E5, *“el tener que adaptarnos a un nuevo sistema educativo abarca aprender de una forma intensiva, porque teníamos que buscar nuevas herramientas de entorno virtual que desconocíamos”* E2. Por lo que, en el ámbito laboral, el aprendizaje y adaptación repentina a la educación virtual, llevó a los docentes a adquirir y ampliar conocimientos sobre el manejo de herramientas virtuales. Según las entrevistadas, las autoridades de las instituciones educativas asumieron la responsabilidad para capacitarles sobre el uso de herramientas tecnológicas y estrategias virtuales, *“La institución nos ha brindado capacitaciones”* E4. Y también se ha realizado procesos de autoeducación *“he seguido varios cursos por mi cuenta”* E1, *“personalmente tomé cuatro cursos”* E6.

Por otro lado, en el ámbito personal la educación virtual ha modificado las actividades habituales de las docentes, pues *“la rutina diaria implica mucho tiempo y perjudica en la familia, porque como madres también debemos cumplir con nuestros hijos”* E2. Además de ello, el confinamiento marcó un escenario de miedo e incertidumbre frente a los acontecimientos sanitarios y sus consecuencias sociales, laborales y económicas en las docentes, lo cual afectó su bienestar *“el miedo siempre estaba ahí, pues el estar encerrado y el estar enfermo nos ha afectado fuertemente”* E8. No obstante, para Villafuerte, Bello, Cevallos y Bermello (2020), la experiencia actual vivida por las docentes, demuestra que el papel que desempeñan va más allá de lo pedagógico, pues *“el docente no solo es motivador y guía académico, sino también asume la contención afectiva, asesor emocional y oyente activo, tanto en su rol profesional como de madre”* (p.149). Es por ello que, en la educación virtual las docentes desempeñan una multiplicidad de roles, tanto en la parte profesional y familiar lo que desencadena el estrés laboral en las docentes madres de EGB como lo afirman en las entrevistas *“Si tengo mucha dificultad, porque yo estoy dando clases, pero tengo que estar pendiente a las clases de mis hijos”* E1, *“Los docentes estamos estresados porque no logramos cumplir con todos los roles que tenemos por de la demanda y presión...”* E2, *“las docentes enfrentamos retos, pero eso mismo nos motiva a insistir y no decaer”* E5.

Así también, consideran que un efecto positivo de la educación virtual es la preparación y aprendizaje, *“ha sido un tiempo de constante aprendizaje en el ámbito laboral”* E3, *“...es increíble ver que a veces uno encuentra una metodología, unas estrategias, unas actividades y funcionan excelente”* E5, puesto que cuando se retorne a las aulas de clase, las docentes madres contarán con una amplia gama de saberes las cuales servirán para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Docencia en la educación virtual

En la categoría docencia en la educación virtual, las docentes mencionan: *“No, no estaba preparada para todo lo que implica, incluso ahora no estoy bien preparada”* E6, *“realmente en la tecnología no estaba preparada, porque conocía lo básico, pero para la educación virtual se requiere de conocimientos profundos”* E5, *“no estaba al cien por ciento preparada para la educación virtual”* E8. La educación virtual constituyó un reto para los docentes, porque se enfrentan diariamente con el empleo de recursos tecnológicos, el constante envío de trabajos o reportes a través de correos electrónicos, la insistente comunicación por redes sociales, y la incertidumbre de saber si los trabajos están completos o no, además de las consultas múltiples de los estudiantes y padres de familia (Robinet, y Pérez, 2020).

Ello fue descrito por el Ministerio de Educación del Ecuador cuando refieren que el personal administrativo y docente, debía continuar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo. Esto supuso un cambio fuerte en la metodología que comúnmente utilizaban las docentes *“es una situación que abarca muchos cambios que nos descuidamos de nosotros mismo como personas, dejamos nuestro tiempo personal para descansar, pues ahora nos falta tiempo”* E2. Lo que posiblemente afectó de forma considerable el ámbito personal y emocional de las docentes madres, pues pasaron de ser transmisoras de conocimientos a ser motivadoras y orientadoras en el proceso de acompañamiento de los estudiantes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020).

De la misma forma, las docentes madres han vivido dificultades en base al trabajo en las plataformas virtuales pues, al ser docentes de Educación General Básica tienen que buscar

nuevas metodologías, el debido material, realizar planificaciones, etc. para las cuatro áreas básicas, lo que conlleva tiempo de trabajo adicional como se menciona en la entrevista *“Mi trabajo ocupa todo el día, tengo reuniones todos los días, de ahí doy clases hasta las 13:30, luego tengo capacitaciones, evalúo trabajos, hago las planificaciones, recibo y reviso deberes, videos, contesto dudas de los padres de familia”* E1. La rutina diaria que desarrollan las docentes crea condiciones para que experimenten estrés laboral, pues desde la teoría de demanda y control de Karasek (citado en Guillen, Guil y Mestre, 2000), el desempeño de la persona disminuye cuando las demandas sobrepasan sus capacidades y este no puede controlar dichas demandas, produciendo tensión.

Por otro lado, las docentes consideran que los estudiantes son quienes mayormente están afectadas en cuanto al aprendizaje que adquieren, refiriendo lo siguiente: *“...el aprendizaje de los estudiantes no es lo mismo a través de una pantalla que presencial”* E7, *“... las respuestas a las actividades vienen de los padres y no del estudiante”* E2. En este sentido las docentes consideran que los conocimientos no se encuentran cimentados en los estudiantes, *“los papás dictan a los estudiantes, dan realizando los deberes y eso impide que se desarrolle realmente el proceso cognitivo de los estudiantes”* E10. Por lo cual, las docentes podrían desarrollar sentimientos negativos respecto al trabajo que desempeñan y más aún por el aprendizaje de sus estudiantes como lo mencionan en las entrevistas, *“... ellos están perdidos y que de acá no puedo ayudarlos es una frustración terrible”* E6, *“es frustrante el hecho de ver a los niños que no tienen apoyo”* E1. Evidenciando de esta manera la poca interacción con los estudiantes, pues generalmente el proceso enseñanza- aprendizaje requiere de una relación particular entre el individuo y el entorno para evaluar las distintas situaciones, manejar desafíos y evitar sentimientos de frustración, que pueden generar estrés como lo menciona Lazarus y Folkman (citado en Oros, Vargas y Chemisquy, 2020), quienes afirman que el estrés engloba la frustración, el conflicto y otros estados.

Docentes madres en la educación virtual

La Confederación de Educadores Argentinos (CEA) (2006) afirma que *“Las conquistas de nuevos espacios sociales no han liberado a la mujer de ninguna de sus responsabilidades en sus espacios tradicionales, lo que hace difícil compatibilizar los roles*

del mundo privado con los del mundo público”. Así también, Ruiz (2020) señala que, a raíz de la educación virtual, se ha visibilizado la desigualdad de carga adicional que las mujeres, deben asumir, este basado en la realización de tareas relacionados al cuidado del hogar e hijos, sumándole a ello la responsabilidad de apoyarlos académicamente en un contexto de extrema dificultad personal, familiar y social. A ello se suma, el rol laboral que las docentes madres realizan diariamente. Sin embargo, no todo ha sido negativo, pues este espacio también favoreció la interacción y la creación de redes de apoyo de las mujeres maestras con su familia, manifestados de la siguiente manera “... *ha sido un tiempo de unión familiar*” E4, “...*mi hermana me ayuda haciendo el almuerzo*” E1, “*Nos repartimos las actividades, nos ayudamos*” E2. Lo que ha contribuido a su bienestar, pues estar cerca de la familia en tiempos de incertidumbre de cierta forma les ha dado paz.

A partir de la pandemia las docentes madres de EGB, en la educación virtual enfrentan multiplicidad de roles, puesto que, al impartir sus clases en la primaria, estas tienen la obligación de preparar material para las cuatro áreas básicas (Bonilla, 2016). Lo que implica buscar actividades, metodologías y estrategias virtuales sumándose a ello el cuidado de sus hijos y las labores del hogar como lo mencionan “*yo hago todas las cosas del hogar*”, “*Los docentes estamos saturados, estresados porque no logramos cumplir con todos los roles que tenemos, prácticamente estamos solo en el plano laboral*” E5, es decir que realizan un doble acompañamiento tanto de docente y madre. Esta saturación de actividades que viven diariamente las docentes evidencia el malestar emocional que puede recaer en estrés debido que este se ve afectado por actividades que no se encuentran dentro de rol como educador, sino que se encuentran relacionados a los asuntos de carácter administrativos, que perjudica su desempeño con los estudiantes (Baque, Calderón, Campuzano y Barcia-Briones, 2021).

Además, las docentes madres tienen que poner en primer plano el trabajo, que la familia, como lo manifiestan, “...*tenemos que sacrificar el tiempo con nuestros hijos para cumplir nuestras tareas*” E9, esto debido a que perciben mayor exigencia en el trabajo, puesto que la jornada laboral se ha extendido incluso a altas horas de la noche, siendo este no remunerado “*No solo trabajamos 8 horas diarias sino más*” E4, “*las 24 horas y más*” E2.

Desde el rol de madres, el trabajo también se ha incrementado debido a las labores cotidianas en el hogar como, tareas no remuneradas, afrontar el cuidado y educación de sus hijos en el mismo espacio en el que ellas laboran y sobre todo a la misma hora, este cruce de horarios, provoca malestar en las docentes; como expresan “...acabo una clase de hora sincrónica se termina, un tiempito de descanso y vuelo hacer actividades de la casa” E10, *Hay que organizarse respecto a las múltiples tareas que han surgido, también lo que es en el hogar el cuidado de los hijos y el trabajo*” E9. Sin embargo, estas labores se han visto compartidas con los miembros de la familia “*Nos repartimos las actividades, nos ayudamos*” E1, “*mi esposo trabaja aquí en casa también y el tiempo que tiene libre me ayuda con mi bebé*” E10, aunque las docentes que tienen hijos pequeños perciben más complicaciones por la mayor atención y cuidado que requiere un bebé a diferencia de los hijos más grandes que son más autónomos “*mi hijo y necesita cuidado, pero yo no puedo hacerlo y eso me frustra*” E5, “*mi hija ha desarrollado lo que es la autonomía la responsabilidad, lo que es el compromiso la dedicación*” E10.

Es decir, las docentes madres pasaron a resolver las cosas de manera autodidáctica, buscando los medios y estrategias para cumplir como mamá y como docente, pues como manifiesta Moreno y Molins (2020), la familia tiene la posibilidad de contribuir favorablemente a la mejora del desempeño de sus miembros, alentando la concreción de los ámbitos de actuación (realización de tareas escolares y tareas domésticas, promoción de actividades extracurriculares, integración socioeducativa, etc.). Sin embargo, las docentes experimentan emociones negativas, debido a que perciben que han abandonado a sus hijos, “...como madres dejamos de lado la atención de nuestros hijos...” E3, “*estoy descuidando mi rol de madre por estar en el rol de docente*” E5, “...*me frustra porque, me estoy perdiendo gran parte del crecimiento de mi hijo*” E5. Las expresiones anteriores, se configuran como percepciones que afectan la parte psicológica de las docentes madres, pues ellas si bien reconocen las dificultades familiares que enfrentan al impartir la educación virtual, también son conscientes que mantener su trabajo es necesario en un tiempo de crisis económica producida por la pandemia y el confinamiento obligatorio (Vivanco-Saraguro, 2020).

Desgaste profesional

Al iniciar el proceso de la educación virtual por la pandemia, las docentes madres se encontraron en una exposición constante a fuentes de tensión relacionados con sus labores de trabajo como la sobrecarga laboral, incertidumbre sobre la reducción salarial, manejo adecuado de herramientas virtuales, reducción del tiempo personal, entre otros. Pues, hasta asimilar y acoplarse a la nueva forma de interacción, por medio de una pantalla para comunicarse con sus estudiantes, padres de familia, autoridades educativas, otros maestros y demás implicados en el ámbito educativo, las llevó a desarrollar situaciones de fatiga y estrés, manifestado de la siguiente manera “*demasiado estresada diría por el trabajo que nos carga en esta educación virtual*” E7, “*Estresada, realmente muy estresada, son realmente nuevos lineamientos que hemos tenido que seguir*” E10, “*Cansada, agobiada, apunto de decir ya no más*” E7. Ante esta situación, se evidencia que las docentes madres han desarrollado agotamiento, cansancio y frustración, que dan paso al desgaste profesional, puesto que este afecta a nivel personal, social y profesional del docente (Castel, 2021).

Lo antes mencionado, permite afirmar que el estrés laboral que presentan las docentes se genera en base al contexto pandémico en el que viven, mismo que provoca ansiedad e incertidumbre. Según Robinet y Pérez (2020), el cambio de modalidad presencial a virtual se convirtió un factor para el desarrollo del estrés en las docentes madres. Puesto que, el exceso de actividades que constantemente desempeñan las docentes determina la generación del estrés en ellas.

Sin embargo, conforme ha transcurrido el tiempo las docentes madres han aprendido a manejar los medios virtuales de una forma adecuada, por lo que la frustración que sentían en un inicio ha cambiado, esto debido a los aprendizajes generados por las capacitaciones y el autoaprendizaje realizado. Es por ello que las docentes señalan como un punto positivo el realizar la educación virtual, pues como lo mencionan en la entrevista *...ha sido un tiempo de constante aprendizaje en el ámbito laboral...* E4.

Inestabilidad Laboral y Reducción Salarial

La pandemia ocasionada por el coronavirus, desencadenó cambios en la sociedad afectando fuertemente el área laboral. Esto derivó en la suspensión de la jornada laboral presencial, retrasando el inicio de clases en el régimen Costa y demás efectos, lo cual repercutió en la pérdida de plazas de trabajo (El Universo, 2020). Las dificultades que pudieron vivenciar algunas docentes madres de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca son en relación a la inestabilidad laboral y reducción salarial, mencionado de la siguiente manera: *“si hubo fuertes despidos en la institución lo que por mi parte sentí miedo”* E1, *“en reducción de sueldo en la pandemia nos descontaron de nuestro sueldo, lo cual nunca nos devolvieron”* E7, *“lo que si se dio fue la reducción de sueldo unos meses, esto afecto en los gastos de la casa y en el pago de deudas”* E10, esto debido a que no cuentan con un contrato definitivo ni una institución que los respalde, a diferencia de los docentes de las instituciones públicas que cuentan con nombramiento (Cardoza, 2017).

Las docentes madres que vivenciaron situaciones de inestabilidad laboral, lo enmarcaron en miedo e inseguridad respecto a despidos intempestivos, puesto que, se encontraban en la incertidumbre de quién sería la siguiente en abandonar la institución: *“...terminamos el año y empezaron los despidos en la escuela, se fueron muchísimos docentes, tal vez, por lo bajito unos doce compañeros y los despidos eran a diario”* E6. Esto evidenció el malestar emocional de las docentes, pues al sentir miedo e incertidumbre se generan cambios en el bienestar físico y psicológico de las mismas que contribuyen al desarrollo del estrés, debilitando la interacción con los estudiantes y la actividad educativa (Zavala, 2008).

Sin embargo, las docentes madres que no vivenciaron inestabilidad laboral experimentaron reducción del salario que afectó la parte económica del hogar *“...Si tuvimos una reducción del 25% del salario que sí nos afectó mucho”* E3, *“...nos descontaron de nuestro sueldo lo cual nunca nos devolvieron”* E7. Si bien es cierto, estas reducciones se dieron por periodos cortos durante el confinamiento, afectó fuertemente la parte económica de las docentes madres porque es parte fundamental para el sustento de ellas y sus familias: *“la reducción de sueldo, unos meses, esto afecto en los gastos de la casa y en el pago de*

deudas” E10. Sin embargo, ante las reducciones ellas no dejaron de laborar en el horario normal y esto sin retribución alguna.

Sobrecarga Laboral

Debido a las condiciones producto de la pandemia, Ruiz (2020) señala que hubieron algunos agentes estresores producidos por la exigencias y demandas resultado de las condiciones laborales que da paso a una inestabilidad emocional en donde las docentes no pueden controlar la situación, lo que produce la aparición del estrés laboral, *“el estrés que tengo del trabajo es porque está realmente el trabajo dentro de casa, entonces, eso ha generado esta situación de malestar no solamente en mi persona sino también acarreado a los miembros de mi familia”* E10, *las labores que realizo, en mi caso no me queda mucho tiempo para actividades en familia, para salir o distraerme”* E9, *me frustra porque me estoy perdiendo gran parte del crecimiento de mi hijo”* E5. Estas situaciones evidencian el malestar que sienten las docentes y como se expone en el modelo de demandas-control de Karasek (citado en Guillen, Guil y Mestre, 2000), debe existir un balance entre las demandas psicológicas que genera el trabajo y el nivel de control que la persona desarrolla sobre éstas, con el fin de generar estabilidad.

En este sentido, según la OIT (2016) el estrés que se evidencia en las docentes se debe a la inestabilidad que se genera por las exigencias percibidas y las capacidades que tiene la persona para hacer frente a estas. Por ende, las docentes madres al presentar exigencias elevadas, experimentan estrés: *“...en cuanto a mis labores incrementaron bastante, y no me queda mucho tiempo, para actividades en familia, para salir o distraerme”* E4. Esto se debe, a que, en el tiempo de pandemia no ha habido una distribución equitativa de trabajo a las docentes madres, puesto que enfrentan sobrecarga laboral, convirtiendo esta situación en un desafío, en donde el estrés afecta la motivación, el desarrollo personal, la conducta y habilidades que se basan en la experiencia psicosocial del trabajo (Izquierdo, 2012).

Las dificultades que manifiestan las docentes madres se enfatizan con mayor fuerza en la carga laboral, ya que, esta interfiere en el tiempo personal y familiar de las docentes, pues, hacen hincapié en que su jornada de trabajo sobrepasa las ocho horas de trabajo e

incluso su horario se ha extendido en ocasiones hasta altas horas de la noche. Lo que genera problemáticas emocionales relacionados al seno familiar que influye en la definición de factores psicosociales como lo afirman en la entrevista, *“El acompañamiento a mis hijas es a medias, porque no tengo tiempo de calidad para ellas...”* E2. Por lo que resalta la importancia de la relación trabajo y la familia.

Causas del estrés laboral

El estrés laboral al ser una respuesta fisiológica del organismo como lo afirma Seley (Citado por Ávila, 2014) da lugar a una reacción del cuerpo del individuo generando una respuesta para protegerse de presiones físicas o psicológicas. En este sentido, las docentes madres al cumplir su función como profesional se encuentran expuestas a un conjunto de actividades importantes que deben cumplir a diario. Estas se las realizan con base a herramientas y modalidades de aprendizaje que contribuyen para brindar una educación de calidad, esto se demuestra en lo siguiente, *“hay mayor autogestión y autoaprendizaje sobre las estrategias de manejo de la clase en línea”* E3, *“...tuvimos que buscar ayuda, estrategias, que nos sirvieran para dar clases”*. Esto lleva a reconocer la importancia del rol que tiene el docente en el entorno educativo, entendiendo que las exigencias en cuanto a esquemas formativos requieren de nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores, además hay que considerar que los docentes, no son únicamente transmisores de conocimientos, sino que su influencia en la formación de los estudiantes va mucho más allá, pues, conlleva una responsabilidad máxima que permite establecer relaciones entre alumno-profesor (González y Cortez, 2015). Sin embargo, al ser un trabajo que requiere gran esfuerzo, no es reconocido como tal, *“la desvalorización de nuestro trabajo es frustrante”* E3, *“...nosotros como docentes tenemos bastante trabajo, aunque los padres solo piensen que nosotros solo enviamos notas”* E9.

Las docentes madres en la educación virtual, sufren estrés laboral a causa de la modificación de las actividades que habitualmente desempeñaban, es decir el choque de la transición de la educación presencial a virtual, que ha denotado sobrecarga laboral referente a las diversas actividades que tienen que desempeñar las docentes como profesionales y madres, según E9 *“como docentes debemos ser dinámicos, debemos ser también interactivos*

en la clase en donde los chicos también se sientan bien” y E3 *“como madre creo que hay gran carga porque las mamás debemos tener la casa arreglada, la comida, vestir a los hijos...”*. Además, la docencia al ser una profesión de carácter y compromiso social, se desempeña en la interacción constante docente-estudiante, lo que en las plataformas virtuales se ha limitado mucho, generando incertidumbre en los maestros.

Otra causa es la conectividad de los estudiantes, pues por razones ajenas algunos estudiantes se han visto impedidos de asistir a sus clases habituales, generando vacíos académicos, pues según E8 *“algunos estudiantes no podían conectarse, es como una impotencia el querer que todos aprendan, que todos participen, pero a veces por circunstancias de conectividad se ve afectada”*. La teoría transaccional de Lazarus y Folkman (citado en Oros, Vargas y Chemisquy, 2020), enfatiza en que el estrés surge como resultado de una relación particular entre la persona y el entorno; específicamente, cuando la persona percibe que las demandas del medio amenazan su bienestar y desbordan su capacidad de respuesta. Es decir, las docentes madres al capacitarse de forma abrupta sobre el manejo de herramientas virtuales no sentían confianza sobre la educación que brindaban como lo mencionan *“como todo lo nuevo involucra miedos, fue brusco, no me encontraba preparada porque no esperábamos este cambio”* E2. Lo cual puede ser percibido como amenaza, pues algunos docentes han perdido sus empleos, y esa presión que tenían las docentes madres, las llevó a generar estrés laboral.

CONCLUSIONES

Ante la situación de la crisis del COVID-19 los docentes tuvieron la responsabilidad de enfrentarse a múltiples retos, debido a que la educación pasó de ser presencial a virtual, lo que modificó el desarrollo habitual del proceso enseñanza-aprendizaje. Dentro de esta, las docentes madres se vieron en la necesidad de solucionar problemas referentes al desconocimiento y limitaciones de metodologías y plataformas virtuales, conectividad, recursos tecnológicos, problemas familiares, etc. enmarcando la frase “*me siento estresada, demasiado estresada*” E7, lo que reafirma que el contexto en que se desarrollan las docentes madres influye en el estrés de estas. Por lo que las docentes madres perciben que la situación que viven en la actualidad escapa de su control y eso genera sentimientos de frustración e impotencia.

Además, la percepción que tienen las docentes madres de familia referente a la educación virtual es considerada como un gran reto, pues al no estar preparadas debidamente, se generó un aprendizaje imprevisto y acelerado sobre metodologías, estrategias y manejo de plataformas virtuales, con el fin de dar continuidad al proceso enseñanza-aprendizaje. Este trayecto de aprendizaje en un inicio implicó sentimientos y emociones de frustración, impotencia y miedo para las docentes, al no lograr adaptarse a esta nueva realidad. Sin embargo, al existir el apoyo de las instituciones educativas en las que laboran, se capacitaron continuamente. Luego de más de un año de pandemia, las docentes se sienten seguras de sí mismas debido a que hoy en día cuentan con conocimientos sólidos sobre estrategias y metodologías virtuales, por lo que, el autoaprendizaje generado ha significado un gran reto, pero también una gran satisfacción profesional.

Por otro lado, las docentes perciben que al ser madres de familia tienen una gran carga de responsabilidad dentro del ámbito familiar, esto debido a la sociedad patriarcal en la que vivimos, en donde la mujer es aún considerada como la encargada de realizar las diversas actividades del hogar y el cuidado de los hijos, por lo que las tareas domésticas se suman a las actividades diarias de las docentes madres. Sin embargo, es necesario mencionar que se evidenció algunos casos en donde los esposos e hijos colaboran realizando las tareas domésticas, pero en cierta medida el mayor peso recae en las mujeres, esto debido a los

estigmas y estereotipos creados en la sociedad. Por otro lado, las docentes madres perciben una sobrecarga laboral, debido a las múltiples actividades que tiene que cumplir como docente de EGB, demandando más tiempo de su horario de trabajo, lo que implica prestar mayor tiempo al trabajo que a la familia. Esto ha repercutido en la parte emocional de las docentes, pues, sienten que existe un abandono de ellas hacia sus hijos ya que no dedican el tiempo suficiente para su familia.

Por otro lado, en base a las experiencias de las docentes se evidencia que al ser madres y profesionales desarrollan varios roles a la vez. Sin embargo, el rol que más presión tiene sobre ellas es el de ser docente y más aún al desarrollar sus clases de forma virtual, debido a que este acapara un gran número de actividades como: realizar planificaciones, preparar materiales, estrategias y metodologías para dar clases en línea, acudir a reuniones virtuales con; autoridades, compañeros docentes y padres de familia, así también el revisar tareas, dar clases de recuperación, acudir a clases de capacitaciones, resolver inquietudes de estudiantes y padres de familia, revisar redes sociales como Whatsapp, realizar tareas administrativas, etc.

En este sentido, las distintas actividades que tienen que realizar las madres docentes se encuentran enmarcadas en el carácter no flexible del trabajo, además del agotamiento psicológico, el acompañamiento a los hijos, las labores domésticas, entre otros, los cuales generan cambios en el bienestar físico y psicológico de las docentes, siendo estas más proclives a sufrir estrés laboral debido a que se encuentran sujetas a demandas que sobrepasan su capacidad como ser humano, al realizar el doble acompañamiento como madres y docentes. Además de todas estas actividades se suman las afecciones negativas que se manifiestan dentro de los espacios personales y familiares.

Finalmente, se pudo comprender qué las actividades que desarrollan las docentes madres en base a la educación virtual influyen en el desarrollo del estrés laboral, debido a que, en el proceso de transición de educación presencial a virtual, el trabajo docente se lo llevó a realizar de manera improvisada en el hogar, sin los implementos y conocimientos necesarios. Implicando también el realizar las actividades domésticas y el cuidado de sus hijos en periodos cortos, debido a que las actividades como docentes fueron modificadas y

requieren de mayor tiempo posible. Sin embargo, se fortalecieron las redes familiares, facilitando el trabajo y brindando el apoyo afectivo para continuar en este gran reto de educar.

La principal limitante de esta investigación fue la modalidad virtual como medio para el desarrollo del estudio, lo cual impidió una recolección profunda de información y la aplicación de otras técnicas como el grupo focal u observación participante. Además, al ser la investigación mediante la plataforma zoom y al no contar las investigadoras con la licencia de esta aplicación, se cortaban las reuniones y con ello había quiebres en la entrevista, situación que pudo afectar en la recolección de datos.

RECOMENDACIONES

Es recomendable que se realicen investigaciones sobre el impacto de la educación virtual para el estrés en los estudiantes y padres de familia, pues desde las entrevistas aplicadas en este estudio, se reconoce que no solo las docentes han experimentado estrés, sino que, en la educación virtual, también los estudiantes se han visto afectados emocionalmente.

Además, se recomienda realizar un estudio similar, pero en modalidad presencial, pues, se presume que se puede recolectar mayor información y extender los resultados obtenidos en este.

Otra recomendación que se puede dar, es realizar un estudio dirigido a las estrategias de afrontamiento que utilizaron las docentes para sobrellevar las situaciones de estrés durante la educación virtual.

Por último, se recomienda realizar una investigación en docentes varones desde su rol desempeñado en el hogar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. (2020). Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia. *Estudios Pedagógicos*, 3, 213-223. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v46n3/0718-0705-estped-46-03-213.pdf>
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. y Martínez, S. (2014). Estrés y Burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, Salud y Sociedad Revista Electrónica*, 4(2), 119-141. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/55525797.pdf>
- Ávila, J. (2014). El estrés: un problema de salud del mundo actual. *Conciencia*, 1(2), p. 115-124. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Baque, G., Calderón, G., Campuzano, J. y Barcia-Briones, M. (2021). El rol docente y el estrés de la modalidad virtual. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 1016-1026. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2333/4737>
- Beneyto, S. (2015). Entorno familiar y rendimiento académico. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Boluda, O. (2020). Retos y recursos para el teletrabajo docente [mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.efepeando.com/2020/03/retos-y-recursos-para-el-teletrabajo.html>
- Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Victoria Vásconez Cuvi - Simón Bolívar - Elvira Ortega, en el bloque Simón Bolívar de la ciudad de Latacunga* (Tesis doctoral, Universidad Técnica de Ambato). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23603/1/Bonilla%20Ca%C3%B1izares%20Stephanie%20Carolina.pdf>
- Cabrera, L. (2020). Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(2), p. 114-139.

- Camacho, A., Gómez, L. y Pirajan, M. (2021). La salud mental de los docentes de la Universidad ECCI asociados al trabajo en casa en tiempos de contingencia covid 19. (Tesis licenciatura, Universidad ECCI). Universidad ECCI. Colombia. Recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1229/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isA%20...>
- Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (18), 43-57. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322017000200005&lng=es&tlng=es
- Castel, A. (2021). El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis? *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 28(1), 7-8. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.20986/resed.2021.3906/2021>
- Castro (2008). El Estrés Docente en los Profesores de escuela Pública en Lima- Perú
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2020). La educación en tiempos de la pandemia COVID_19. Informe agosto 2020. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S. y Schmid, R. (2013). Enfermedades laborales: cómo afecta el entorno organizacional.
- Correa, C. (2013). La educación a distancia y virtual en Ecuador. Historia y tendencias de la educación a distancia en el Ecuador, (163-179). Recuperado de [http://www.caled-ead.org/sites/default/files/files/9-11-Historia-tendencias\(1\).pdf](http://www.caled-ead.org/sites/default/files/files/9-11-Historia-tendencias(1).pdf)
- Díaz, G., De León, G., Florito, J., Caro, F., Biondi, A. y Karczmarczyk, M. (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.

- Domínguez, M. (2003). Las tecnologías de la información y la comunicación: sus opciones, sus limitaciones y sus efectos en la enseñanza. *Nómadas*, 0(8), Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100809>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), p. 71-84. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- El Universo, (22 de mayo de 2020). Profesores despedidos de colegios privados de Guayaquil y de Samborondón cuestionan montos por finiquito. *El Universo*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/opinion/2020/05/22/nota/7848126/cesados-colegios-pagados-aseguran-que-quieren-darles-300-23-anos/>
- González, M. y Cortes, C. (2015). El rol del Docente en la Formación Integral de Estudiantes ¿Qué hacer para formar integralmente a mis estudiantes? *ECORFAN*, 1-6. México. Recuperado de https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_II/CDUII_1.pdf
- Gros, B. (2011). *Evolución y retos de la educación virtual construyendo en el-Learning del siglo XXI*. El aprendizaje en un entorno virtual y su protagonista, el estudiante virtual, 27-49. Barcelona: Editorial UOC. Recuperado de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/9781/1/TRIPA_e-learning_castellano.pdf
- Guaña, E., Llumiquinga, S. y Ortiz, K. (2015). Caracterización de entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA) en la educación virtual. *Ciencias Holguín*, 21(4), p. 1-16. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181542152006>
- Guillén, C., Guil, R. y Mestre, J. (2000). *Estrés laboral*. Psicología del trabajo para las relaciones.
- Gutiérrez, R. y Moya-Martínez, M. (2013). Las TIC en el aula desde un enfoque multidisciplinar. *Aplicaciones prácticas*. Barcelona: Octaedro.

- Henríquez, G., Veracoechea, B., Papale, J., y Berrios, A. (2015). Modelo de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje: Caso Decanato Ciencias de la Salud de la UCLA. *RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Laborales, 269-312.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri.
- Inga, M., García, D., Castro, A. y Erazo, J. (2020). Educación y Covid-19: Percepciones docentes para enfrentar la pandemia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(1), p. 310-331. Venezuela.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2018). La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017 - 2018. Quito: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIEResultadosEducativos18_20190109.pdf
- Izquierdo, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. *Documento en línea: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>*.
- López, I. (2007). El enfoque de género en la intervención social. Madrid: Cruz Roja.
- López, J., Adorno, A. y Cárdenas, A. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual Sociedad Paraguaya de Medicina Interna* 8(2), 67-75. Recuperado de <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/256/211>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>

- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Mansilla, F., y Favieres, A. (2011). El estrés laboral y su prevención. Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. Protección de la salubridad pública. Recuperado de http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Martínez, L. y Ávila, Y. (2014). Papel del docente en los entornos virtuales de aprendizaje. *Revista Órbita Pedagógica*.
- Mesa, O. (2017). Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE. Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). Informe preliminar Rendición de cuentas 2019. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/Informe-narrativo-de-rendicion-de-cuentas-2019-MinEduc.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). Plan Educativo Aprendamos juntos en casa, Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2020). Guía para docentes: apoyo psicosocial en emergencias, desastres y catástrofes Proyecto DIPECHO ‘Construyendo comunidades educativas resilientes’, Quito: Ministerio de Educación.
- Moreno, J. y Molins, L. (2020). Educación y Covid-19: Colaboración de las Familias y Tareas Escolares. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3).
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Buenos Aires: CONICET*. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/35154340>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). ¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo? En OIT (ed.). *Estrés en el trabajo* (pp. 2-5). Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

- Organización Mundial de la Salud, (2020). Salud mental. World Health Organization. Organización Mundial de la Salud
- Orlandini A. (1999) El estrés, Qué es y cómo superarlo. México. La ciencia para todos. 2da. Edición.
- Oros, L., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), p. 1-29.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., y Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Quintana, I., Mendoza, R., Bravo, C., y Mora, M. (2018). Enfoque psicosocial. Concepto y aplicabilidad en la formación profesional de estudiantes de Psicología. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 1(2), 89-98. Recuperado de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3623/3541>
- Ramírez, T., D`Aubeterre, M. y Álvarez, C. (2012). Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. *Docencia Universitaria*, 14(5), 55-78. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_voll3_n1_2012/10_art.3_tulio_ramirez_y_otros.pdf
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K., y Sáez, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *Ciencia América*, 9(2), 334-353.

Recuperado de
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>

Ribot, V., Chang, N., y González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v19s1/1729-519X-rhcm-19-s1-e3307.pdf>

Rivera, A., Segarra, P. y Giller, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-23. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/55920f4a31ef69657bc0ab64a303deb1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1216408#:~:text=Esta%20definici%C3%B3n%20del%20%C3%ADndrome%22%20es,sensaci%C3%B3n%20de%20encontrarse%20agotado%20emocionalmente>

Robinet, A. y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento* 5(53), p. 637-653. DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111

Rodríguez, R., y de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 72-88.

Romero, J., García, M., Roca, C., Sanjuán, A. y Pulido, A. (2014). Diseño de un aprendizaje adaptado a las necesidades del alumno. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 15(3), p. 172-189. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201032662010>

Rossi, D. y Gago, L. (2020). La diferencia del estrés docente en escuelas públicas y privadas del Gran Buenos Aires / The Difference in Teacher Stress in Public and Private Schools in Gran Buenos Aires. *Revista de Educación* 0(20), 49-64. Recuperado de https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4163

Rugel, L. y Romero, R. (2020). Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del cantón Daule. Recuperado de

44

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>

Ruiz, G. (2020). COVID-19 Pensar la educación en un escenario inédito. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(85), p. 229-237. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v25n85/1405-6666-rmie-25-85-229.pdf>

Sánchez, A. (2015). Nuevos valores en la práctica psicosocial y comunitaria: autonomía compartida, autocuidado, desarrollo humano, empoderamiento y justicia social. *Universitas Psychologica*, 14(4), 1235 – 1244. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/1350>

Trejo, M., Llaven, G. y Pérez, H. (2015). El enfoque de género en la educación. *Atenas*, 4(32), p. 49-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208004.pdf>

UNESCO. (2020). La campaña "La Nueva Normalidad" de la UNESCO. *El correo de la UNESCO*. Recuperado de <https://es.unesco.org/campaign/nextnormal>

Unigarro, M. (2004). Educación virtual: encuentro formativo en el ciberespacio. *Bogotá: UNAB*.

Urquidi, L. y Rodríguez, J. (2010). Estrés en Profesorado Universitario Mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717910006>

Vargas, C. (2007). Análisis de políticas públicas. *Perspectivas*, (19), p. 127-136. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453011.pdf>

Vivanco-Saraguro, A. (2020). Teleducación en tiempos de COVID-19: brechas de desigualdad. *CienciAmérica*, 9(2), 166-175.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86.

Zorrilla, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto* (Tesis doctoral, Universidad de Sevilla).

Universidad de Sevilla, España. Recuperado de
<https://idus.us.es/handle/11441/65269>

ANEXOS

Anexo 1: Guía de preguntas para entrevista semiestructurada

GUIA DE ENTREVISTA

La presente entrevista tiene como objetivo, recolectar información acerca de las experiencias que viven las docentes a causa del estrés laboral en el ámbito de la educación virtual en docentes de unidades educativas privadas de la ciudad de Cuenca. El material es confidencial en lo que respecta a la identidad de los entrevistados.

IDENTIFICACIÓN: (Flores y Mejía, 2016)

SUJETO N ° ____

EDAD _____

GRADO A CARGO _____

TIEMPO DE TRABAJO COMO MAESTRO: _____

EVALUADORA: _____ **FECHA:** _____

	Pregunta	Autor
1	¿Qué tan preparado se encontraba usted al momento del cambio de la educación presencial a virtual?	(Ramos y García, 2020)
2	¿De qué forma se ha preparado usted, para llevar a cabo el proceso de enseñanza en la educación virtual?	(Ramos y García, 2020)
3	¿Qué horario ocupa el seguimiento de su trabajo a lo largo del día? ¿Qué tipo de actividades implica? ¿Cómo es esa rutina diaria?	Beltrán y Vanegas (2019)
4	¿Qué dificultades encuentra en su trabajo en este momento? - Con respecto a la realización del trabajo escolar qué medios tecnológicos dispone en su casa.	Beltrán y Vanegas (2019)
5	¿Ha percibido inestabilidad laboral o reducción de salarios en la actualidad? ¿Qué es lo que más le preocupa?	(Rugel y Romero, 2020)

- 6 ¿Cómo se ha sentido durante el proceso de confinamiento (Vergaray y Arévalo, 2020) en su dimensión laboral?
- 7 ¿Cómo se ha sentido durante este proceso de confinamiento Beltrán y Vanegas (2019) en su dimensión personal?
- 8 Indique, por favor, ¿cuántos miembros de la familia conviven en su casa?
- Edad de cada miembro
 - Nivel educativo
- 9 Explique brevemente ¿cómo se distribuyen las labores del Beltrán y Vanegas (2019) hogar entre sus miembros de familia?
- Se ha cambiado esa distribución de tareas en relación a antes.
- 10 Mencione las dificultades que encuentra al momento de Beltrán y Vanegas (2019) hacer acompañamiento doble (madre y maestra)
- 11 Qué conclusiones puede extraer de esta experiencia Beltrán y Vanegas (2019) educativa desde la perspectiva como madre y docente.

Fuente: adaptación de las investigadoras con base en: Beltrán y Vanegas, 2019; Flores y Mejía, 2016; Ramos y García, 2020; Vergaray y Arévalo, 2020; Rugel y Romero (2020).

Anexo 2: Formulario de consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: La educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador 1	Ruth Priscila Duchi Armijos	0106136856	Facultad de Psicología
Investigador 2	Mónica Fabiola Heredia Loja	0106429442	Facultad de Psicología

¿De qué se trata este documento?

Usted está invitada a participar en este estudio sobre la educación virtual como factor para el estrés laboral en docentes de Educación General Básica de las instituciones privadas de la ciudad de Cuenca, en el periodo 2021. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

A raíz de la pandemia por COVID-19 declarada el 16 de marzo de 2020, la educación pasó a desarrollarse bajo la modalidad virtual, la cual permite la dinamización entre los estudiantes y docentes con la finalidad de dar continuidad en la formación académica de futuros profesionales, sin embargo, esta implicó el aprendizaje precipitado de herramientas virtuales por parte de los últimos, quienes se han visto en situaciones complejas dentro del

su ámbito de trabajo, familiar y personal. De este modo, la salud física y psicológica del maestro se ha visto afectada, debido a que su tiempo personal se ha disminuido como también su descanso.

La razón por la que ha sido invitada a participar se debe a que es docente de EGB, labora en una institución privada de la ciudad de Cuenca, cuenta con experiencia mínima de 2 años y laboró durante la pandemia COVID-19.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es comprender la influencia de las actividades de la educación virtual en el estrés laboral de las docentes madres de EGB de algunas instituciones educativas privadas de la ciudad de Cuenca.

Descripción de los procedimientos

Con la aceptación del consentimiento informado se establecerá una fecha para la aplicación de la entrevista semiestructurada a través de la plataforma Zoom o llamadas telefónicas, respecto a la plataforma Zoom se grabará el audio y la imagen y en las llamadas telefónicas se grabará el audio.

La entrevista tendrá una duración aproximada de entre 30 a 40 minutos. La información obtenida estará a cargo de la investigadora principal quién será responsable de archivar en una memory flash, una carpeta drive personal y en su PC. Respecto a la confidencialidad de este estudio, las entrevistas se realizarán bajo el anonimato y para su procesamiento se emplearán códigos. Finalmente, una vez aprobada la investigación se llevará a cabo la devolución de los resultados a las participantes.

Riesgos y beneficios

En cuanto a los riesgos físicos, ninguna participante se verá expuesta debido a que todo tipo de contacto se efectuará bajo la modalidad virtual. Respecto a los riesgos psicológicos, las participantes podrían sentir incomodidad, por lo que, las investigadoras estarán prestas a

realizar cualquier aclaración a lo largo de la sesión, y al persistir esta, la participante tendrá total libertad de abandonar la investigación.

Esta investigación no trae beneficios directos a usted, sin embargo, los resultados que se puedan obtener permitirán revalorar la labor docente a futuro.

Otras opciones si no participa en el estudio

La participante está en plena libertad de participar, no participar o retirarse de la investigación en cualquier momento sin involucrar algún tipo de incentivo, remuneración económica o sanción.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 7) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 8) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 9) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 10) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Manejo del material biológico recolectado

No aplica.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame a los siguientes teléfonos 0959235607 que pertenece a *Priscila Duchi* o envíe un correo electrónico a priscila.duchia@ucuenca.edu.ec, o al 0988275933 que pertenece a *Fabiola Heredia* o envíe un correo electrónico a fabiola.heredia@ucuenca.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a investigador/a

Fecha