

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA**  
**RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

.....

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DURANTE EL  
CONFINAMIENTO DEL COVID-19**

**Carmen Paternáin Pagés**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**María Esther Casares**

**Pamplona / Iruñea**

**20 de mayo de 2022**

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo principal conocer los niveles de estrés que sufrieron los docentes a raíz del confinamiento domiciliario por COVID-19 y la forma de docencia online. Para ello, se realiza un estudio desde el origen del estrés por factores de riesgo psicosocial, que es el estrés laboral, el uso del teletrabajo y las consecuencias del teletrabajo en los docentes. Además, se realiza una encuesta a los docentes del Colegio Santa Ana para analizar como el estrés docente este asociado en gran parte a los factores psicosociales originados por el confinamiento, el distanciamiento social, el temor a contraer la enfermedad que presentan los encuestados.

*Palabras clave:* Riesgos psicosociales, estrés laboral, teletrabajo, docentes, COVID-19

## Abstract

The main objective of this work is to know the levels of stress suffered by teachers as a result of the home confinement due to COVID-19 and the form of online teaching. To this end, a study is carried out from the origin of stress due to psychosocial risk factors, which is work stress, the use of telework and the consequences of teleworking in teachers. In addition, a survey is carried out to the teachers of the Santa Ana School to analyze how the teaching stress is associated in large part with the psychosocial factors originated by the confinement, the social distancing, the fear of contracting the disease that the respondents present.

*Keywords:* Psychosocial risks, work stress, teleworking, teachers, COVID-19

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN:</b> .....	<b>4</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO:</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Riesgos y factores psicosociales</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2 Estrés laboral</b> .....	<b>9</b>
<b>2.3 Teletrabajo</b> .....	<b>13</b>
<b>2.4 Estrés en los docentes</b> .....	<b>15</b>
<b>III. OBJETIVO:</b> .....	<b>18</b>
<b>IV. METODOLOGÍA:</b> .....	<b>19</b>
<b>V. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
<b>VI. CONCLUSIÓN:</b> .....	<b>36</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA:</b> .....	<b>38</b>

## I. INTRODUCCIÓN:

En marzo de este 2020, la vida cotidiana de las personas cambió a nivel mundial. Se decretaron miles de confinamientos por todo el mundo para intentar así frenar al desconocido, por aquellos meses, virus del COVID-19.

A consecuencia de estas medidas, se tuvieron que tomar otras en el mundo laboral. La mayoría de trabajos que no eran de primera necesidad se trasladaron a las casas a través de las pantallas o en el peor de los casos, se bajaron las persianas de muchos locales sin saber cuando se volverían a subir.

En el presente trabajo, se va hacer un estudio sobre cómo una mala gestión de los riesgos psicosociales puede afectar en la salud de los y las trabajadores causando consecuencias como el estrés, burnt out, acoso, violencia. En este caso se hará hincapié, en el riesgo psicosocial del estrés, en el ámbito de la docencia durante el confinamiento sufrido por la pandemia de la Covid-19 iniciado en marzo del 2020.

Los docentes son una parte muy importante de la sociedad, ya que de ellos depende no solo la educación de los jóvenes, si no también, la gestión de las emociones, el desarrollo emocional, que harán que un futuro sean uno u otro tipo de personas.

Para ello, el trabajo comienza explicando qué son los riesgos psicosociales y como una serie de factores de riesgo psicosocial acaban originando una situación de estrés laboral, que también se ve que es.

Además, se hace referencia a la forma de trabajo originada en los años 70 en Estados Unidos, conocida como el teletrabajo. Esta forma de trabajo a través de las pantallas fuera

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

de un lugar que no es la habitual zona de trabajo, no es nueva de nuestros días pese a que a raíz de la crisis sanitaria, ha sido muy hablada y utilizada por la mayoría.

El teletrabajo en la docencia fue la única solución para poder continuar hasta finalizar el curso 2019-2020. El uso de las TIC, la accesibilidad desigual de los alumnos fue, la falta de motivación o las interminables horas de trabajo de más desde casa fueron unas de las principales causas de estrés en los docentes.

Para finalizar, se ha realizado una encuesta a docentes del colegio Santa Ana de Estella, con la finalidad de cómo les ha afectado a ellos en primera persona este confinamiento y si sufrieron estrés, a consecuencia de qué. En la que encontramos la serie de objetivos alrededor de los que gira la estructura la encuesta.

## II. MARCO TEÓRICO:

A juzgar por la OIT, se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad.

Cabe resaltar que entendemos por salud, el completo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

### 2.1 Riesgos y factores psicosociales

Los trabajadores están expuestos a diferentes escenarios de cualquier tipo de riesgo laboral, tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales o de cualquier otro tipo. Las situaciones que afectan de manera negativa a los trabajadores acaban creando la mayoría de veces, problemas de salud no sólo física sino también afectando de manera negativa a la salud mental, también conocidos como los riesgos psicosociales.

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. (Gil, 2009)

Podríamos definir riesgos psicosociales de varias maneras, una de ellas es según el Instituto Nacional de Seguridad Social y Trabajo e Higiene que los define “*como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.*”

Otra definición más simplificada puede ser que son aquellas condiciones tanto intra laborales como extra laborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés (Moreno y Báez, 2010)

Estos riesgos pueden ser de dos maneras, favorables o desfavorables afectando así a un trabajador a la hora de desarrollar su trabajo y a su calidad de vida laboral. Si afectan de la primera forma ayudarán positivamente al desarrollo de la tarea, pero si, por el contrario, afectan de la segunda manera será perjudicial. Si es de esta forma hablaremos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral (Gil, 2009)

Por su propia naturaleza, los riesgos psicosociales se asocian a respuestas de estrés agudo o crónico, esto hace que la salud de los trabajadores se vea afectada. Estas asociaciones a respuestas de estrés agudo son por ejemplo la violencia, el acoso laboral y el sexual, o por otro lado, respuestas de estrés crónico como el estrés, burnout e inseguridad laboral. De las dos formas, se ve afectada la salud física y mental del trabajador. (Moreno y Báez, 2010)

Cuando hablamos de estrés, debemos de tener en cuenta que la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo es toda respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas por un individuo para hacer frente a estas exigencias.

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, es decir, tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. (Moreno y Báez, 2010)

En la siguiente tabla, podemos ver una recopilación de algunos de los factores psicosociales en el ámbito laboral que pueden llegar a causar estos riesgos.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
 Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
 31006 - Pamplona-Iruñea  
 Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
 facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

*Cuadro I*

<b>Contenido del trabajo</b>	Falta de variedad o ciclos de trabajos cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
<b>Horario laboral</b>	trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
<b>Control</b>	poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar la carga de trabajo, ritmo, etc.
<b>Entorno y equipos</b>	disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos, malas condiciones en el ambiente como la falta de espacio, mala iluminación o el ruido excesivo.
<b>Estructura y cultura organizativa</b>	mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdos sobre ellos)
<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>	aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, laboral, acoso.
<b>Rol en la organización</b>	ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
<b>desarrollo profesional</b>	estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o por el contrario, insuficiente,



Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

	salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social en el trabajo.
<b>Conciliación de la vida personal-laboral</b>	Conflicto entre las necesidades laborales y personales. poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Fuente: elaboración propia a partir de Leka Griffiths y Cox (2003)

Cabe resaltar que vivimos en una sociedad globalizada lo que significa que esta en constante cambio. Como resultado de ello, es de señalar que las nuevas formas de trabajo y un entorno laboral pueden estar en continuo cambio dando lugar a nuevos factores de riesgo; y por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial todavía pueden evolucionar. (Randall, Griffiths y Cox, 2005)

Cuando estos factores de riesgo aparecen en el ámbito laboral el resultado es el estrés laboral. (Moreno y Báez, 2010)

## 2.2 Estrés laboral

El estrés laboral es la reacción que tiene la persona ante exigencias de su trabajo que no se ajustan a sus competencias y que pone a prueba la capacidad que tiene el individuo para afrontar la situación. Aunque, puede darse diversas situaciones, la mayoría de las veces el estrés laboral se agrava cuando el empleado siente que no recibe un apoyo por parte de compañeros, supervisores, su control es limitado sobre sus conocimientos y capacidades y siente una sobrecarga de exigencias y presiones. El origen de estas situaciones puede darse por una mala definición de las tareas, una mala gestión o unas condiciones laborales insatisfactorias. (Griffiths ,Leka y Cox, 2004)

Estas situaciones descritas en el párrafo anterior sobre el entorno psicosocial del trabajo y lo que generan en el trabajador, han sido denominadas por dos modelos. El primer modelo de estrés laboral, es la hipótesis de “demanda-control” de la tensión laboral (Karasek y Theorell,1990). Por un lado, la demanda de trabajo, y por otro el control. En la demanda de trabajo se incluye el ritmo de trabajo y las exigencias contradictorias y en el control, el margen de autonomía y el desarrollo de las habilidades y capacidades propias. La hipótesis se basa en que un control alto y unas exigencias de trabajo entre moderadas y bajas son buenas para la salud. Por el contrario, las exigencias de trabajo altas y un bajo control puede afectar negativamente (INSST, 2018)

En el segundo modelo interaccional, es el paradigma del desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el que hay un desequilibrio entre un gran esfuerzo y una mínima recompensa que en el ámbito laboral es un elemento clave en enfermedades que tengan que ver con el estrés: retribuciones económicas, perspectivas de promoción, seguridad en el trabajo y estima, mientras que los efectos del estrés se ven ampliados por un patrón de resistencia personal ligado al compromiso excesivo (Siegrist, 2012) (Stansfeld et al. 1999)

En el siguiente cuadro se observa el estrés que se genera como consecuencia de la falta de coordinación entre las exigencias y necesidades individuales y las exigencias del entorno.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

## Cuadro II



Fuente elaboración propia a a partir de Kompier y Marcelissen 1990

Las consecuencias del estrés pueden clasificarse en diferentes niveles: la dimensión personal, la laboral y la social. Las primeras, son producto de situaciones de la vida cotidiana, lo que estas, pueden considerarse como más “normales”. Por el contrario, las consecuencias del estrés laboral pueden llegar a manifestarse de forma más constante y recurrentes haciendo que constituyan un riesgo inminente para la salud. (Zavala, 2008)

El estrés laboral es un fenómeno que tiene más conocimiento en la actualidad la que se caracteriza por los constantes cambios y en periodos muy cortos de tiempo. (Matud, García y Matud, 2002)

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Hace ya dos años, a finales de diciembre de 2019 se detectaron en Wuhan, una serie de casos de neumonía de origen desconocido. El 31 de diciembre las autoridades sanitarias chinas informaron a la OMS de este brote de neumonía atípica. A pesar de los esfuerzos para que la enfermedad no se propagará de forma internacional, el 30 de enero de 2020 la OMS informa que se declara la neumonía como una enfermedad de emergencia de salud pública de preocupación internacional. Tras la rápida propagación durante los meses de enero y febrero del Coronavirus por todo el mundo, la OMS el 11 de marzo declara esta enfermedad como pandemia. (Mojica y Morales, 2020) Debido a esta situación sanitaria a nivel mundial, es necesario tomar medidas inmediatas y eficaces. Por ello, el día 13 de marzo Pedro Sánchez, anuncia el estado de alarma que se hará efectivo al día siguiente por el Real Decreto 463/2020 en que se dictan medidas para paralizar los contagios.

La medida rápida para parar esto fue, el confinamiento domiciliario, con lo que ello conllevaba era la pérdida total de la libertad, el aburrimiento, insomnio, falta de concentración, una mayor irascibilidad e irritabilidad, ansiedad ante la impotencia de no poder hacer nada o juntarte con familiares, amigos... Todas estas circunstancias pueden acarrear unos pésimos efectos si no son bien gestionados. Todos ellos considerados como factores altamente estresores y contraproducentes para la salud tanto mental como de bienestar físico, seas tanto positivo como negativo en la enfermedad del COVID 19. (Britez et al., 2012)

Esta crisis sanitaria paralizó a la mayoría de la población. Se cerraron empresas, centros educativos y todo tipo de establecimiento que no fueran de primera necesidad. Como consecuencia a esta situación, de un día para otro, las casas se convirtieron en oficinas de trabajo y para los estudiantes, en aulas. Para ello, era necesario el uso de dispositivos electrónicos como ordenadores, tabletas, Smartphone y las habilidades de saber conectarse y usar los diversos programas para poder seguir las lecciones de sus profesores, meets, zoom, plataformas de los colegios...

### 2.3 Teletrabajo

Esta forma de trabajo a través de la pantalla y en nuestras casas, no es nueva de ahora. El término teletrabajo fue escuchado por primera vez en 1973 por el físico estadounidense Jack Nilles. Esta forma de trabajo surgió de una crisis, Estados Unidos estaba sufriendo un desabastecimiento de petróleo, por lo que este físico pensó la forma de reducir el gasto de combustible, llevando el trabajo a casa, sin necesidad de coger el coche. (Corbi, 2014)

La palabra teletrabajo hace referencia a dos términos, tele + trabajo, además de hacer referencia a estos dos términos que lo componen, es necesario tener en cuenta que se necesitará conocimientos en el uso de las TIC. Teniendo en cuenta esto, la fórmula que define el teletrabajo= Tele(distancia) + Trabajo + uso intensivo de las TIC. (Havriluk, 2010)

De tal forma que la OISS (2020) nos da una definición más completa con estos tres términos: *“El teletrabajo es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación.”*

La aplicación del teletrabajo en las empresas puede tener condiciones tanto beneficiosas como perjudiciales. Una de las razones principales por las que el teletrabajo es elegido por los trabajadores, es por una de las ventajas más tarde en el cuadro, el hecho de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Hasta se han identificado menores conflictos entre el trabajo y el hogar y, por lo tanto, una mayor sensación de bienestar. (Beauregard et al., 2019)

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
 Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
 31006 - Pamplona-Iruñea  
 Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
 facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

<b>VENTAJAS DEL TELETRABAJO</b>	<b>INCONVENIENTES DEL TELETRABJO</b>
<p>Mayor autonomía: es el propio empleado quien puede organizarse el tiempo que dedica al trabajo con mayor autonomía.</p>	<p>Aislamiento: como consecuencia de estar trabajando desde casa o desde otro sitio que no sea la oficina, pueden darse situaciones de aislamiento influyendo directamente sobre el estado de ánimo.</p>
<p>Mejora de la conciliación familiar: como consecuencia de la mayor autonomía: a la hora de organizar tu propio horario de trabajo te permite que el resto de tiempo dedicado a tu familia o al ocio lo decidas como mas te convenga.</p>	<p>Dificulta a la hora de separar cargas personales y laborales: estar trabajando en casa y cumplir los horarios establecidos es difícil cumplir si</p>
<p>Aumento de la productividad: el hecho de elegir tu propio horario y como trabajar, hacen que el rendimiento se aumente, ya que es mas cómodo y el tiempo que realizas la actividad mas productiva.</p>	<p>Pérdida de la identidad de la empresa: si se trabaja desde casa, puedes acabar sintiéndote que no perteneces a la empresa, ya que no participas en actividades diarias.</p>
<p>Ahorro de tiempo y de dinero: en este sentido se refiere a ahorro de tiempo al uso de transporte público o el uso del coche, que utiliza para acudir a su centro de trabajo</p>	<p>Dificultades para realizar trabajo en equipo: debido a su forma de trabajo desde fuera de la oficina, si retoma las actividades diarias de la oficina y en el caso de hacer trabajo en equipo puede hacerse difícil si no se ha estado en el día a día.</p>

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Disminución del estrés: debido a no estar en el ambiente laboral de la empresa, con cargas de trabajo elevadas.	Problemas para contabilizar las horas trabajadas: si no se trabaja por objetivos, si no por horas, es mas difícil contabilizar Aunque, cada día hay opciones mas completas para poder controlar las horas de trabajo a través de la pantalla.
---	---

Fuente: elaboración propia a partir de doc. Quirón prevención.

## 2.4 Estrés en los docentes

Debido a la crisis sanitaria causada por el coronavirus, el teletrabajo fue la única solución para poder impartir docencia. La situación generada por la Covid-19 había creado cambios en el sistema educativo a nivel mundial. Gobiernos, científicos profesionales y estudiantes buscaban respuestas de manera urgente para no para la educación (Gonçalves, 2020).

Los profesores no son sólo transmisores de conceptos o conocimientos, tienen un papel mucho más importante, la influencia que tienen sobre ellos. Ellos hacen que se formen como las futuras personas que van a ser. (Prieto, 2008) Pero debido a esta situación de distanciamiento hacen que esta situación sea más difícil de afrontar, ya que la carga de trabajo ha aumentado.

La situación generada por la pandemia ha hecho que la docencia pasase de manera presencial a distancia, dejando al descubierto una serie de problemas que causan afecciones tanto en la parte de los maestros como en la de los alumnos. Este escenario hace que no sea nada fácil la docencia sobre todo en factores como la integración y el desarrollo, añadiendo unas condiciones laborales inestables. Dejando como resultado que los docentes experimenten una frustración y niveles altos de tensión emocional,

desencadenando en mayores niveles de estrés laboral y estrés del docente. (Rodríguez y Rivas, 2011)(Robinet y Pérez ,2020)

Este tipo de educación a través de la pantalla requiere el uso de TIC y el uso de saber manejarlas, en una situación nueva y de incertidumbre y muchas de las veces sin recursos necesarios para el aprendizaje. Es una de las causas del estrés en los docentes, sobre todo en el rango de edad de los más experimentados. (Carrillo et al.,2019)

Este escenario ha supuesto un desgaste para los profesores, sin apenas recursos, ni formación sobre los nuevos métodos ni de pedagogía a distancia con plataformas que no sabían si iban a aguantar la carga de todos los usuarios conectados a la vez, sin unas instrucciones básicas por parte de la Administración, el profesorado consiguió sacar adelante y finalizar el curso 2019-2020 de la manera más digna, frente a una situación desconcertante. (Trujillo et al.,2020)

Ante esto, los colegios y profesores tuvieron que adoptar sus propias medidas, con el uso de medios electrónicos, utilizando ordenadores de uso propio desde sus domicilios, el uso de teléfonos móviles y aprendiendo a usar los programas para realizar videollamadas con el alumnado o con sus compañeros para poder seguir la evaluación final. (Gutiérrez y Espinosa, 2020)

Por la coyuntura y el impacto de las tecnologías en los docentes, estos deben de afrontar el uso de estas herramientas, en forma de correos, clases online, videos, para poder seguir el ritmo del curso con una incertidumbre de si las tareas, trabajos, explicaciones estarán completas o no y las diversas dudas que puedan quedar a los alumnos. (Alcas et al., 2019)



Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

El papel de los docentes en el nuevo contexto virtual consiste en crear una nueva forma de poder enseñar y llegar a conectar con los propios estudiantes con el nuevo proceso de aprendizaje. (Sandobal, 2020) Lo que hace esto es que una de las principales preocupaciones que tenía el profesorado fue la motivación en el aprendizaje a la hora de que sus alumnos regresen a las clases en el nuevo curso 2020-2021 tras la situación de confinamiento y el periodo vacacional. El impacto emocional que causaba el confinamiento y la pandemia en la autogestión en el proceso de aprendizaje. Sin apenas tener en cuenta rasgos como la adquisición de contenidos que habían podido adquirir durante este tiempo. (Trujillo et., al 2020)

A medida que el confinamiento va alargándose los maestros y maestras son propensos al aumento del estrés. (Robinet y Pérez, 2020). En una encuesta sobre el estrés laboral docente revela que otra situación que generó un estrés intenso fue “por haber perdido la capacidad de desconectarse del trabajo” (Díaz, 2020)

Como ya se ha hecho referencia anteriormente, los profesores son los pilares fundamentales para la educación y formación de la futura sociedad. Es por esto que el estado de su salud tanto físico como mental es muy importante. Se ha visto que tras el cambio de la docencia presencial al formato online, les ha hecho replantearse sus métodos para poder seguir trabajando hasta el final del curso. (Robinet y Pérez 2020)

Es así, que es de importante aplicación el uso de medidas preventivas contra el estrés y para su disminución ya que no sólo deriva en problemas de salud mentales si no, que también físicos para los cuales existen técnicas de afrontamiento para afrontarlo: medidas sobre el individuo, donde aparecen técnicas como la relajación, respiración, cognitivas y de entrenamiento de habilidades sociales... y técnicas de intervención sobre la tarea: en estas se intenta reducir los problemas que puedan ocasionarse durante el desarrollo del trabajo y aumentando la eficiencia de el. (MC Mucual, 2008)

### III. OBJETIVO:

Objetivo general:

- El objeto de la presente investigación de este trabajo es conocer las consecuencias que el estrés causó durante el confinamiento de marzo 2020 debido al virus del COVID-19 en los maestros y maestras. Cómo llevaron a cabo la situación el escenario educativo y la gestión de las emociones ante la situación de la docencia a distancia.

Objetivo específico:

- Conocer qué herramientas han utilizado, si han recibido formación de ellas, o por el contrario no y si les hubiera gustado recibirla.
- Saber las principales dificultades y deficiencias que han tenido los docentes por su propia experiencia durante esta situación de confinamiento.
- Analizar si tras la situación de confinamiento y la gestión de la situación educativa causaron en su salud algún tipo de riesgo.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

#### IV. METODOLOGÍA:

El cuestionario se ha realizado en el colegio Santa Ana de Estella. El centro cuenta con 35 profesores, repartidos entre la educación en: 1º ciclo de infantil, 2º ciclo de educación infantil, 1º ciclo de educación primaria, 2º ciclo de educación primaria y 3º ciclo de educación primaria.

Para formular las preguntas de la encuesta, se ha utilizado un formulario que se realizó por parte de la Universidad Pública de Navarra a sus docentes, pero adaptado a las circunstancias de un colegio de educación infantil y educación primaria, añadiendo además algunas preguntas de elaboración propia. A través de la plataforma de Google Drive se ha escogido la herramienta de “Google Formularios”, para así hacer llegar el formulario a la mayor cantidad de docentes a través del enlace. La encuesta ha sido realizada de manera anónima por los profesores

Con la elaboración de esta encuesta se pretendía realizar un pequeño estudio para saber como ha repercutido el confinamiento los profesores en cuestiones como, su carga de trabajo, el conocimiento de las herramientas utilizadas, dificultades que han encontrado en este modo de docencia o si han sufrido estrés y como lo han gestionado, entre otras cuestiones.

Mientras se realizaba la encuesta por “Google Formularios”, paralelamente se realizaban los gráficos con la obtención de las respuestas, que serán comentados posteriormente.

El colegio esta formado por 35 profesores en total. Se han contestado a un total de 20 encuestas entre el personal docente del colegio.

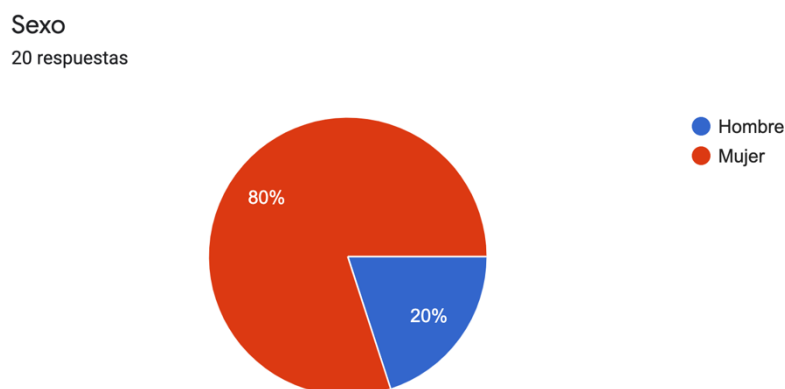
Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

## V. RESULTADOS

En este apartado se describen los resultados obtenidos a través de la encuesta, para obtener unas conclusiones según los objetivos específicos.

Los gráficos a comentar se distribuyen entre, gráficos de sectores circulares en la mayoría de ellos y gráficos de barras.

*Gráfico 1:*



. El sexo que predomina entre los encuestados son mujeres con un 80% de los resultados, es decir, 16 de ellas son mujeres y un 20% de hombres lo que son un total de 4 hombres.

La población seleccionada para este trabajo de investigación es lo que se conoce como una muestra disponible. En este caso los participantes de la encuesta han sido los docentes de Colegio Santa Ana. El 55% de los encuestados se sitúa entre los 25 y 35 años de edad, con un total de 11 docentes. Le siguen edades en el rango de los 35 y 45 con un 25% ,

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

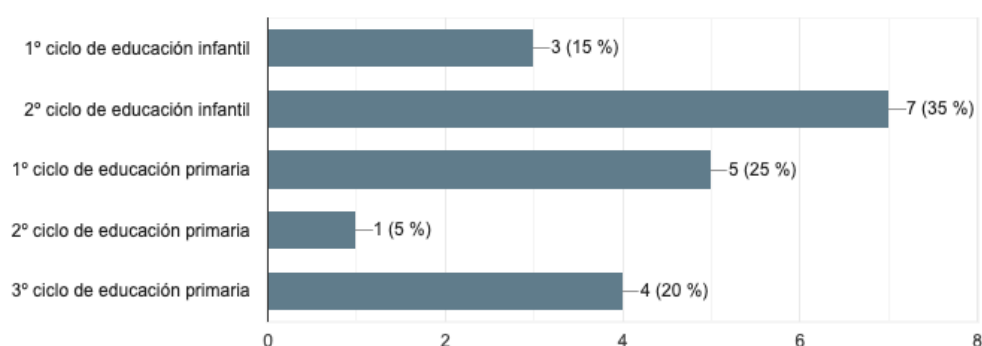
mas de 55 se sitúa con un 15% de los docentes que han participado y una respuesta de una persona entre los 45 y 55

Gráfico 2:

Ciclo educativo en el que impartes clase



20 respuestas



La encuesta ha sido realizada en dos tipos de educación, infantil de 3 a 6 años y en primaria de 6 hasta los 12. En esta pregunta, se decidió canalizar y especificar mas los ciclos a los que daban. Entre 5 repuestas a seleccionar el ciclo en el que se imparte clase.

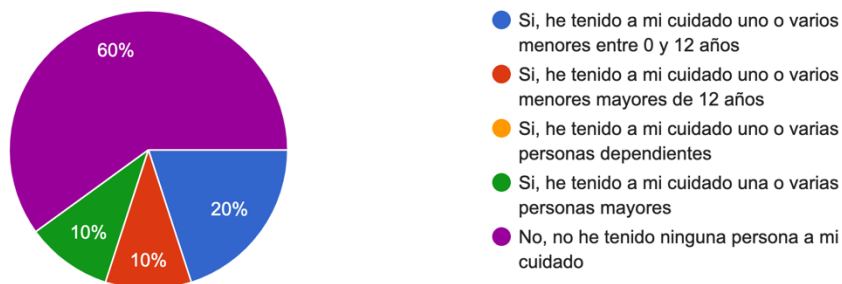
Las respuestas están repartidas entre 10 docentes que pertenecen a educación infantil y otros 10 docentes de primaria. Para ser mas exactos, el 15% corresponde a 3 docentes del primer ciclo de educación infantil, el 35% pertenecen al 2º ciclo de educación primaria con 7 docentes. En 1º de educación primaria corresponde el 25% con 5 docentes, en 2º ciclo de educación primaria tan solo el 5% con un docente encuestado y en el último ciclo de educación primaria con un 20% que corresponde a 4 docentes.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

### Gráfico 3:

¿Has tenido personas a tu cuidado durante el confinamiento?

20 respuestas



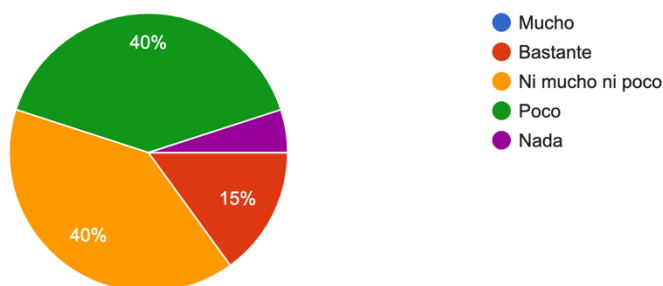
Como consecuencia a la pregunta de la edad que la mayoría se encuentran en un rango de edad entre los 25 y 35 podemos ver que los resultados en esta pregunta, la mayoría con un 60% de los encuestados no han tenido a ninguna persona a cargo. Cuatro de ellos, si que han tenido uno o varios menores entre 0 y 12 años, siendo el 20% y otros 4 de los encuestados han sido repartidas sus situaciones en dos personas que han tenido hijos mayores de 12 años a cargo y el otro 10% han tenido personas dependientes a su cargo.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

#### Gráfico 4:

¿Consideras que las necesidades de conciliación familiar te han dificultado el desarrollo de tu trabajo?

20 respuestas



En este gráfico, vemos que la mayoría de los docentes no han tenido dificultades para la conciliación familiar, un 80%, se ha dividido su elección entre ni mucho ni poco y en poco. Frente a tres docentes los que han respondido que la conciliación familiar si que le han dificultado bastante el desarrollo del trabajo y un docente que no le ha influido nada.

#### Gráfico 5:

¿Disponías o has podido disponer o habilitar de un espacio específico en tu casa para trabajar?

20 respuestas



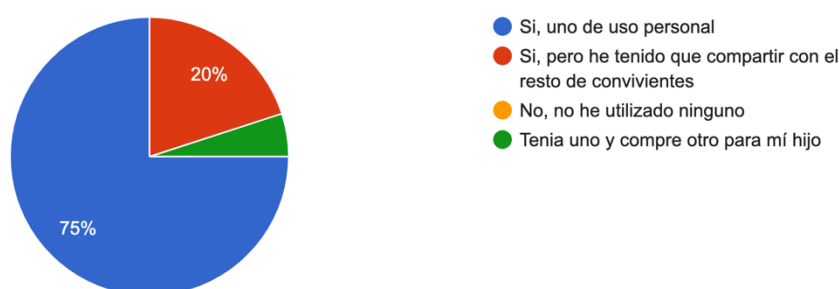
Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Un espacio habilitado para la realización de las tareas, tanto laborales como del alumnado fue una de las principales necesidades en el confinamiento. El porcentaje mas alto del gráfico (X) corresponde a la respuesta que ese espacio ha sido compartido para el resto de los familiares. La siguiente mas escogida ha sido que han podido habilitarse 5 docentes un espacio para ellos solos y 4 de ellos ya lo tenían habilitado antes de el confinamiento. Por el contrario, un 5.3%, lo viene a ser una persona de las participantes no han podido disponer de este lugar de manera especifica.

### Gráfico 6:

En el domicilio que has pasado el confinamiento, ¿ tenías un ordenador u otros dispositivos electrónicos para la docencia online? (tablet, teléfono movil...)

20 respuestas



Enlazando con la pregunta de los espacios y haciendo referencia al uso de las TIC, se pregunto si disponían de ordenador u otros dispositivos electrónicos para la docencia online. Aunque una gran parte, 75% (15) si que disponían de alguno de estos dispositivos de forma personal, otros han tenido que compartir un 20% (4) y en otro caso unitario un docente nos indica que tenía uno, pero opto para comprar otro para su hijo y así no tener que compartir y poder realizar las tareas cada uno en su propio ordenador.

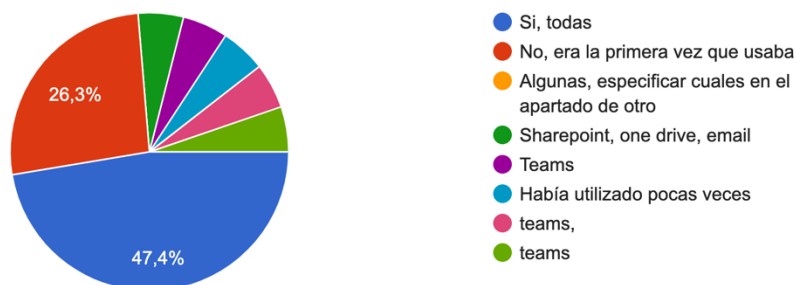


Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Por ultimo, sobre las preguntas en relación a las herramientas de la TIC, se pregunto si el acceso a internet fue suficiente para realizar su actividad. Los porcentajes mas alto se reparten entre 55% bueno y 40% excelente, destacando el 5% de una conexión regular.

### Gráfico 7:

¿Sabías utilizar las herramientas ofrecidas por Educamos antes del confinamiento?  
19 respuestas



A la pregunta de ¿sabías utilizar herramientas ofrecidas por el Educamos antes del confinamiento? En esta pregunta se facilitó un apartado de otro para indicar en el caso de que sólo fuesen algunas. Cabe decir que Educamos es la plataforma de trabajo que usan en este centro para conectarse con los padres, subir las notas, poder estar en contacto...

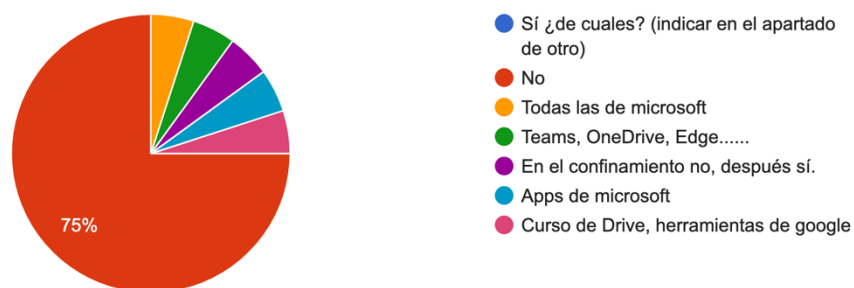
Es curioso la variedad de respuestas dadas. En el apartado de otro la mas repetida fue que sólo sabían utilizar antes del confinamiento la herramienta de Teams, sumando los porcentajes de este apartado con la dicha repuesta acumulan un 15.9%. Teams es una herramienta de Microsoft que en su página lo describe como "cree un equipo y canales para reunir a las personas y trabajar en espacios centrados con conversaciones y archivos."

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Por otro lado, un 47.4% siendo 9 docentes sabía utilizar todas las herramientas que ofrece esta plataforma que son las herramientas de Microsoft compuestas por un Chat, Teams, Calendario, Aplicaciones, aunque otro 26.3% no sabía utilizarlas a la hora de enfrentarse al confinamiento online o sólo pocas veces el 5.3%

### Gráfico 8:

¿Has recibido formación para poder usar herramientas para impartir la docencia en el confinamiento?  
20 respuestas



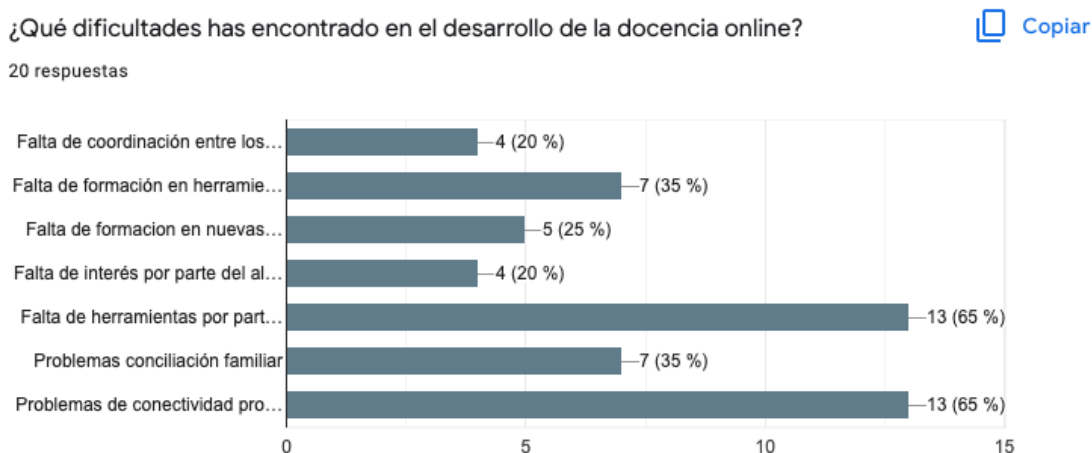
Hilando con la pregunta anterior, se realizó otra de si han recibido formación para usar las herramientas, el mayor porcentaje de 75% indico que no había recibido, un total de 15 docentes. Frente a unas respuestas unitarias del 20%, que, si que habían recibido formación de herramientas indicadas en el apartado de otra como “Teams,” “todas de Microsoft” “teams, OneDrive, Edge...” “o “herramientas de google” aunque, en otro caso unitario se contestó que la formación la recibió tras el periodo de confinamiento.

A seguir con el hilo de las herramientas, a la mitad de los que han respondido a esta pregunta que son 15, si que les hubiese gustado indicando e indicaron en el apartado de otro que les hubiera gustado recibir formación sobre Teams. Sumando los porcentajes de la opción de si, y de los que han especificado que sería Teams o todas las que haya usado

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

el centro da un resultado de 66.8%, 10 docentes en total. Los cinco restantes son los que han indicado que no les hubiese gustado recibirla.

### Gráfico 9:



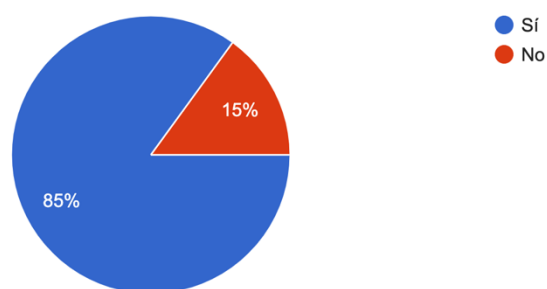
Cambio el tipo de preguntas, para analizar la situación en la que se encontraron frente a la docencia online, una fue saber que tipo de dificultades se habían encontrado. Está fue una pregunta donde tenías varias opciones de respuesta.

La primera opción “falta de coordinación entre los profesores que imparten el curso” fue la menos marcada tan solo 4 veces ocupando un porcentaje de 20%. Siguiendo de menos a mas, con cuatro veces elegida fue “Falta de interés por parte del alumnado”, “Falta de formación en las nuevas metodologías” fue la siguiente con 5 docentes que la marcaron lo que supone un 25% del total. Empatadas en el número de 7 elecciones, están las respuestas de “Falta de formación en herramientas online” lo que venía anticipándose desde el Gráfico 7, la otra es “Problemas de conciliación familiar”. Y, por último, las dos mas seleccionadas con 13 fueron “Falta de herramientas por parte del alunando” y “Problemas de conectividad propia y/o del alumnado”

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Gráfico 10:

¿Crees que la adaptación a la docencia online ha supuesto una sobrecarga de trabajo para ti?  
20 respuestas



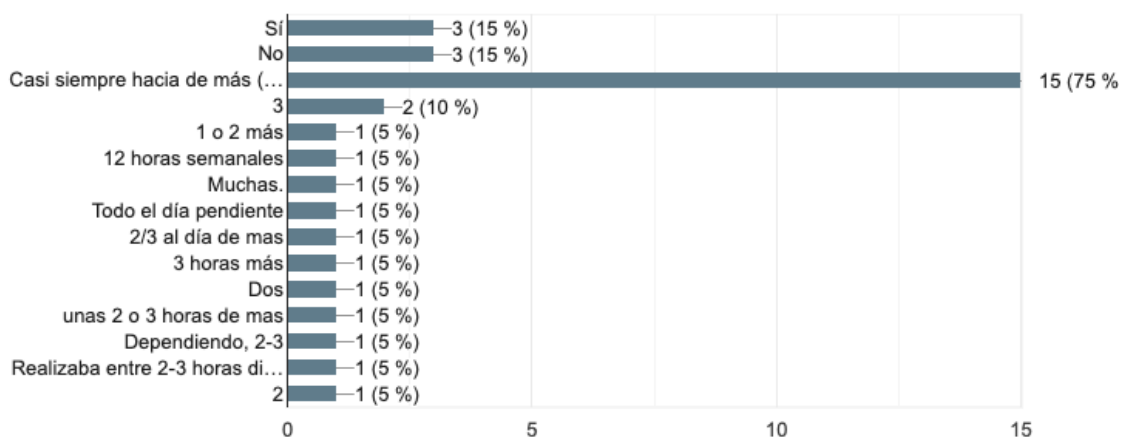
La respuesta a esta cuestión esta muy clara que en la mayoría de trabajadores el teletrabajo si que supuso una sobrecarga siendo 17 de ellos los que si, frente 3 que no.

Gráfico 11:

¿Tenías un horario de trabajo? (unas horas marcadas, no hacías mas horas de las establecidas) repuesta múltiple

 Copiar

20 respuestas



Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

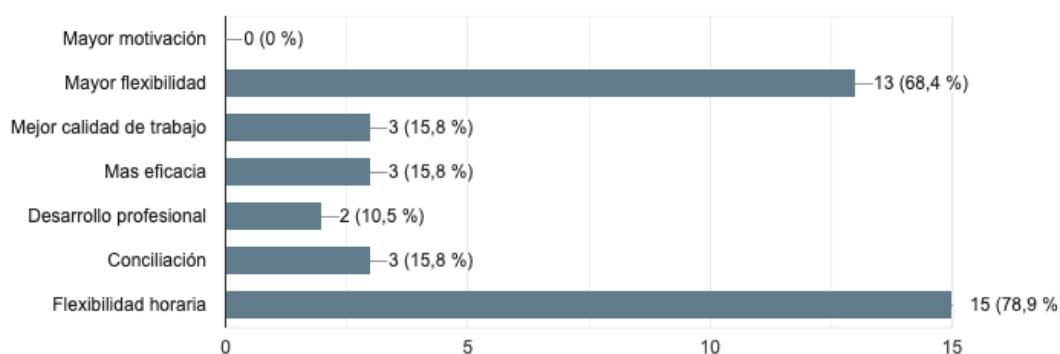
Esta pregunta tiene que ver con la anterior sobre la sobrecarga de trabajo. Para tan solo 3 profesores no supuso una sobrecarga este tipo de docencia. Por el contrario vimos que para los 17 docentes restantes sí que supuso, viendo los resultados la media fue de 2 a 3 horas diarias de más a su jornada lectiva laboral.

### Gráfico 12:

¿Qué aspecto o aspectos de tu vida personal y/o laboral mejoran trabajando desde casa?

 Copiar

19 respuestas



La motivación, no fue elegida por ningún profesor. Esto también puede deberse a que la situación de confinamiento domiciliario obligatorio y no por poder optar al teletrabajo en unas condiciones normales. La flexibilidad tanto horaria elegida por 15 de ellos, como mayor flexibilidad elegida por 14 docentes fueron las dos más elegidas. Además, la conciliación, mayor eficacia y la calidad de trabajo también fueron repetidas tres veces. Por último, dos docentes indicaban que el desarrollo personal mejoró con docencia online.

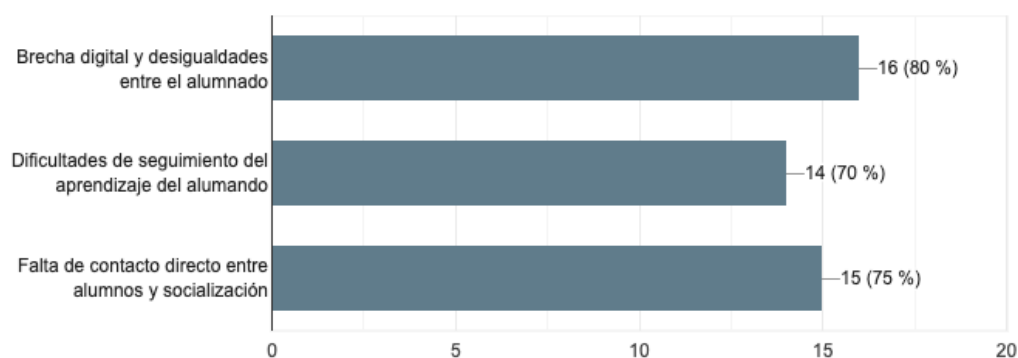
Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Gráfico 13:

¿Qué aspectos negativos resaltarías sobre la docencia online?

 Copiar

20 respuestas



Seguidamente, se preguntaron los aspectos negativos, las tres respuestas han sido muy elegidas. El que más, la brecha digital y desigualdades entre el alumnado con 16 respuestas. Puede decirse que la brecha digital es la desigualdad de acceso, uso o impacto de las TIC entre los alumnos en este caso. Con otras 15 selecciones otro aspecto negativo fue la falta de contacto directo entre los alumnos y la posibilidad de socialización. Para finalizar, 14 docentes resaltaron otro aspecto negativo como son las dificultades de seguimiento del aprendizaje del alumnado.

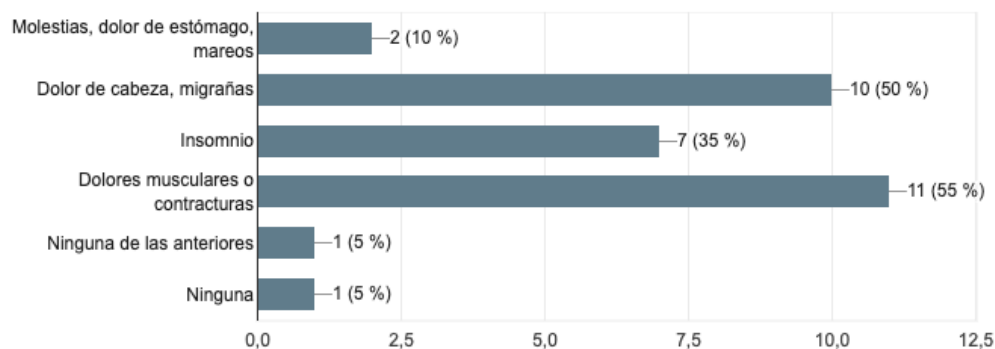
Gráfico 14:

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

¿Has experimentado algunas de la siguientes situaciones de tipo físico durante el confinamiento?

 Copiar

20 respuestas



Para saber si el confinamiento causó algún riesgo en los docentes, se realizaron una serie de preguntas con opción múltiple en la respuesta. En primer lugar, se preguntó si “se había experimentado alguna de las siguientes situaciones de tipo físico durante el confinamiento” La situación más reiterada fue dolores musculares o contracturas en 11 profesores. Dolores de cabeza o migraña, también fue respondida por 10 de los 20 docentes. Además, esta situación de confinamiento, causó insomnio en 7 de los docentes. Tan solo dos de ellos, sufrió molestia, dolores de estómago o mareos. Frente a dos docentes que no sufrieron ningún riesgo de tipo físico.

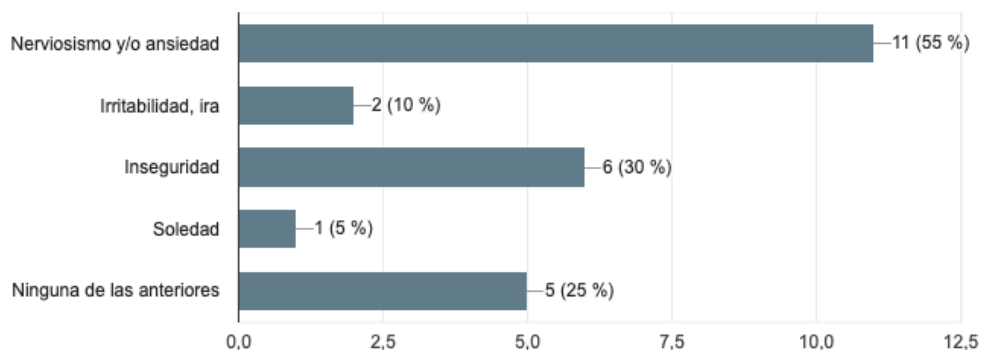
Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Gráfico 15:

Y de tipo emocional



20 respuestas



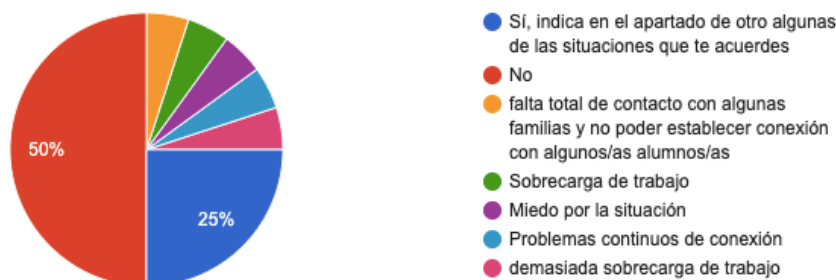
En segundo lugar, se pregunto si habían sufrido riesgos de tipo emocional, por lo que vemos, con 11 veces elegido que el que mas se repitió fue nerviosismo o ansiedad. También, la inseguridad fue otro riesgo de tipo emocional repetida seis veces entre los docentes de la encuesta. En menor medida, seleccionada dos veces, fue la ira irritabilidad. Y en ultimo lugar, la soledad, fue respondido tan solo por un profesor. Cabe destacar, que cinco de los encuestados, no sufrieron ningún tipo de riesgo emocional.

Gráfico 16:

¿Sufriste estrés durante la docencia online en confinamiento?



20 respuestas





Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

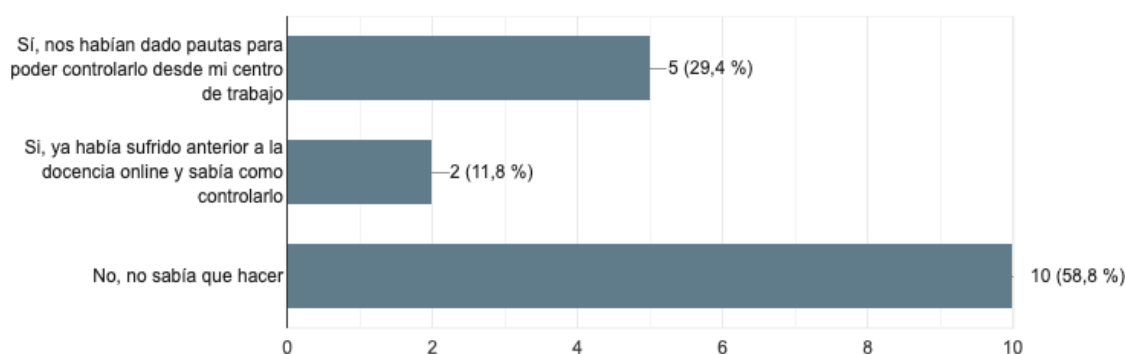
En esta respuesta, se ve, si el docente sufrió estrés laboral, y si fue así indicar la razón. En el gráfico vemos que el 50% de ellos no sufrió estrés. Por el contrario, el otro 50% si, debido a situaciones como; la falta de contacto con familiares de los alumnos y no poder contactar con algunos alumnos, la sobrecarga de trabajo que conllevaba la situación, miedo a la situación, problemas con la conexión.

Gráfico 17:

¿Supiste gestionar el estrés durante la docencia online?

 Copiar

17 respuestas



Dentro de las 17 respuestas que se obtienen en esta pregunta en relación a la anterior. Observamos que 10 docentes no supieron que hacer frente a la gestión de estrés en la docencia online. A 5 de los participantes si que les habían dado prevención para la gestión de este riesgo en el colegio. Y dos de ellos, ya habían experimentado estrés laboral anterior a esta situación y supieron gestionarlo.

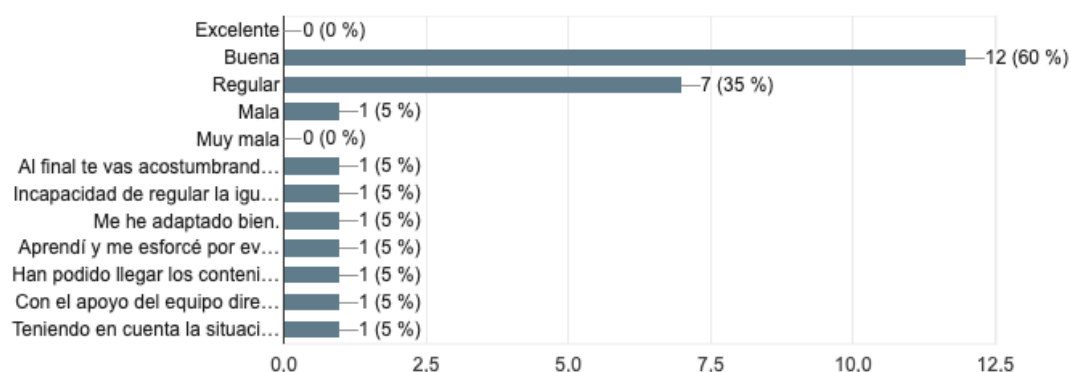
Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Gráfico 18:

¿Cuál es tu valoración global de la adaptación y desarrollo de tu docencia en el periodo del confinamiento? (justifica brevemente el porque en el apartado de otro )



20 respuestas



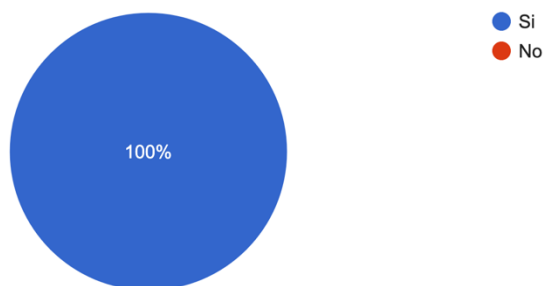
Respecto a la valoración de la satisfacción personal de los docentes en la adaptación y el desarrollo en su docencia, ha sido buena para para la gran parte de ellos, considerando que 12 optaron por esta respuesta. Otros 7, indican que fue regular y tan solo uno, tuvo una mala adaptación y desarrollo. En esta pregunta se pedía justificar el porque de las respuestas dadas, para los que realizaron esta justificación dieron argumentos como; “al final te vas acostumbrando a las nuevas condiciones de trabajo” “aprendí y me esforcé por evolucionar y ofertar lo mejor” “han podido llegar los contenidos al alumno de una forma parecida a la presencial” “con el apoyo del equipo directivo y los compañeros conseguimos entre todos sacar el curso adelante” “teniendo en cuenta la situación en la que estábamos, se hizo bastante bien” aunque también hay argumentos para la mala adaptación y desarrollo; “incapacidad de regular la igualdad en el alumnado”

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

*Gráfico 19:*

¿Crees que es imprescindible que se mejore el teletrabajo, la desconexión digital y otros aspectos relacionados con este tema en la negociación colectiva de tu convenio?

20 respuestas



Para concluir la encuesta, se cerro con esta pregunta. El 100% de los encuestados estaba de acuerdo en que debe mejorarse aspectos como el teletrabajo, la desconexión digital y otros aspecto relacionados en la negociación del convenio colectivo tras haber experimentado la situación del teletrabajo.

## VI. CONCLUSIÓN:

Este trabajo pretende realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, haciendo hincapié en el estrés que sufrieron los docentes durante el confinamiento del COVID-19.

La finalidad de la encuesta es hacer un breve reflejo de la situación que vivieron de primera mano los profesores del colegio Santa Ana de Estella. Para ello realizamos diferente tipo de preguntas sobre temas tratados en el marco teórico.

Los profesores tuvieron que pasar de una docencia tradicional de forma presencial a la nueva modalidad a distancia, a través de las pantallas, cambiando la forma de desarrollar sus sesiones. Para ellos, esta nueva situación les produjo una sobrecarga de trabajo. Con la mayoría haciendo horas por encima de su jornada laboral. Aunque si que se ve que, es urgente buscar mejoría para paliar futuras situaciones, debido a que una de los factores negativos que mas preocupó a los profesores fue la brecha digital entre los alumnos.

El estrés que se genera en las personas, se manifiesta con reacciones tanto psicológicas como físicas ante una situación en la que no sabes como o de que manera actuar correctamente.

Los maestros tenían que hacer frente a la finalización del curso sin apenas recursos entre los alumnos, capacidades en ellos mismos para saber manejar de forma correcta las TIC en sus clases virtuales, el miedo a contraer la enfermedad, agotamiento psicológico creando cambios en su bienestar físico y mental, haciendo crecer los niveles de estrés.

Darle visibilidad a la situación y comenzar a disponer de profesionales como psicólogos en los centros educativos para poder frenar las bajas a causa de estrés o saber mitigarlo para crear servicios de calidad, impartiendo cursos o creando mas flexibilidad podría ser una mejora para disminuir los niveles de estrés.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

## VII. BIBLIOGRAFÍA:

Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, A., & López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 231-239.

Beauregard, TA, Basile, KA y Canonico, E. (2019). *Teletrabajo: Resultados y facilitadores para los empleados*. Cambridge. Cambridge University Press

Brítez Cantero, J., Torales Benítez, J., Valenzuela Hermosa, C., & Chávez, M. E. (2012). Trastornos somatomorfos. *Arce Ramírez A, Torales Benítez J, editores. El libro azul de la psiquiatría. Asunción: EFACIM*, 185-204.

Cartwright, S. y Cooper, CL (Eds.). (2009). *El manual de Oxford de bienestar organizacional*. Manuales de Oxford.

Corbi, M. (2014). Teletrabajo: pasado, presente y futuro. *Recuperado de <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro>*.

Díaz, S. (2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. *ACSI latinoamerica*.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Gonçalves, SP (2020). La Educación en el Contexto de la Pandemia: Una Mirada al Caso de Portugal. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională* , 12 (1 Sup2), 78-85.

Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores*,( 3)

INSST (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. INSST. Madrid

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. y Organización Mundial de la Salud. (2003). *Organización del trabajo y estrés: enfoques sistemáticos de problemas para empleadores, gerentes y representantes sindicales* . Organización Mundial de la Salud.

Gutiérrez, E. J. D., & Espinoza, K. G. (2020). Educar y evaluar en tiempos de Coronavirus: la situación en España. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*,10 (2), 102-134

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.

Pérez B, J& Nogareda C, C. (2012). *Notas técnicas de prevención*.  
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina  
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa  
31006 - Pamplona-Iruñea  
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203  
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kompier, M. A. J., & Marcelissen, F. H. G. (1990). *Handbook of Work Stress: A systematic approach for organizational practice*. Amsterdam: NIA.

Matud Aznar, M. P., García Rodríguez, M. D. A., & Matud Aznar, M. J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(3), 451-465.  
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33720305.pdf>

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C.,(2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Mojica-Crespo, R., & Morales-Crespo, M. M. (2020). Pandemia COVID-19, la nueva emergencia sanitaria de preocupación internacional: una revisión. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 46, 65-77.

Mutual, M. C. (2008). *Stop al estrés: cómo gestionar el estrés laboral*. Barcelona: MC mutual.

OISS (2020). *Informe sobre el teletrabajo/trabajo no presencial*. Secretaría General de la OISS. Madrid

Prieto Jiménez, E., (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de educación*, 6(10), 325-345.



Randall, R., Griffiths, A. y Cox, T. (2005). Evaluación de las intervenciones de manejo del estrés organizacional utilizando diseños de estudio adaptados. *Revista europea de psicología laboral y organizacional* , 14 (1), 23-41.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* . Num. 64 de 14 de marzo de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653.

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88

Siegrist, J. (2012). Desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo: teoría, medición y evidencia. *Departamento de Sociología Médica, Universidad de Düsseldorf, Düsseldorf*, 19 .

Soto, E. E. O. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 4(4), 145-156.

Trujillo Sáez, F. J., Fernández Navas, M., Montes Rodríguez, R., Segura Robles, A., Alaminos Romero, F. J., & Postigo Fuentes, A. Y. (2020). *Panorama de la educación en España tras la pandemia de COVID-19: la opinión de la comunidad educativa*. FAD, Madrid

Sandoval, C. H. (2020). La educación en tiempo del Covid-19 herramientas TIC: El nuevo rol Docente en el fortalecimiento del proceso enseñanza aprendizaje de las prácticas educativa innovadoras. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(2), 24-31.

Stansfeld, SA, Führer, R., Shipley, MJ y Marmot, MG (1999). Las características del trabajo predicen el trastorno psiquiátrico: resultados prospectivos del estudio Whitehall II. *Medicina ocupacional y ambiental* , 56 (5), 302-307.

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