



IMPACTO DEL COVID-19

Los riesgos psicosociales en docentes no universitarios

The impact of COVID-19. Psychosocial risks on non-university teachers

VALENTINA GÓMEZ DOMÍNGUEZ¹, M. TERESA GÓMEZ DOMÍNGUEZ², LAURA SÁNCHEZ PUJALTE¹,
DIEGO NAVARRO MATEU²

¹Universidad Internacional de Valencia, España

²Universidad Católica de Valencia, España

KEYWORDS

Psychosocial risks
COVID-19
Stress
Burnout
Teachers

ABSTRACT

Objective: To analyse the psychosocial risks suffered by teachers during the pandemic. Method: Descriptive analysis, correlations and comparison of means. Sample: 265 non-university teachers. Instruments: Validated questionnaire extracted from UNIPSIICO Battery, Burnout Assessment- BAT and Job Insecurity Scale and ad-hoc questionnaire to measure resources, information, measures and impact. Results: Inequity followed by overload are the biggest risks. Perceived lack of organisational justice, role and interpersonal conflict, increased workload. High social support. Insufficient resources, information and measures and moderate-high impact on their professional performance. Non-significant values for burnout and health.

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales
COVID-19
Estrés
Burnout
Docentes

RESUMEN

Objetivo: Analizar los riesgos psicosociales sufridos durante la pandemia por docentes. Método: Análisis descriptivo correlaciones y de comparación de medias. Muestra: 265 docentes no universitarios. Instrumentos: Cuestionario validado extraído de UNIPSIICO Battery, Evaluación del Burnout- BAT y Escala de Inseguridad Laboral y cuestionario ad-hoc para medir recursos, información, medidas e impacto. Resultados: Inequidad seguido de sobrecarga son los mayores riesgos. Perciben falta de justicia organizacional, conflicto de rol e interpersonal, mayor carga de trabajo. Apoyo social alto. Recursos, información y medidas insuficientes y un impacto moderado-alto en su desempeño profesional. Valores no significativos en cuanto a burnout y salud.

Recibido: 14/ 08 / 2022

Aceptado: 21/ 10 / 2022

1. Introducción

La situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha afectado a la población a nivel mundial y ha ocasionado graves problemas en la salud de los trabajadores (Martínez, 2020). El confinamiento vivido, ha sido particularmente complicado en España. Hasta el 02 de junio de 2022 se han notificado 12.360.256 casos confirmados en España, de los cuales 106.493 han fallecido, según datos oficiales del Ministerio de Sanidad (Actualización 603). En España, el primer diagnóstico positivo se confirmó el 31 de enero de 2020 en la isla de La Gomera (Linde, 2020), mientras que la primera muerte se produjo el 13 de febrero en la ciudad de Valencia, hecho conocido veinte días después (Caparrós, 2020). En vista de la rápida propagación del virus, el 14 de marzo, el gobierno español decretó la entrada en vigor del estado de emergencia en todo el país durante cinco días (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo). Esta medida restringió la libre circulación de ciudadanos en determinados casos, como la compra de alimentos y medicinas o visitas a centros médicos, al lugar de trabajo o la asistencia a los centros educativos, reclusión en nuestros lugares de residencia. Desde esta primera ola, se sigue inmerso en una situación de incertidumbre, de cambios, de nuevos afrontamientos en nuestros lugares de trabajo y adquiriendo estrategias diferentes y necesitando nuevos recursos (Dal-Ré y Camps, 2021; Picazo, 2021; Pogere et al., 2019).

Esta situación ha ocasionado que los trabajadores y en concreto los docentes hayan tenido que enfrentarse a nuevas condiciones laborales (Martínez, 2020; Valero Cedeño *et al.*, 2020) que han dificultado su labor profesional (Al Lily *et al.*, 2020; Burgos Angulo *et al.*, 2020; Cheng, 2021; Colao *et al.*, 2020; Cuervo Carabel *et al.*, 2018) y provocando problemas tanto físicos como psicológicos (Anderson *et al.*, 2021)

La labor docente está sujeta a diferentes riesgos psicosociales provenientes del ejercicio de la profesión (Burgos Angulo, 2020; Cheng, 2021). A estos hay que añadir el miedo, la incertidumbre, la inseguridad y el estrés experimentado a causa de la pandemia, lo que va a suponer un riesgo psicosocial que va a afectar de forma importante al desempeño de su trabajo (Colao *et al.*, 2020; Cuervo Carabel *et al.*, 2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos causados por una deficiente organización y /o gestión de tareas relacionados con el diseño del mismo y cuyos factores pueden afectar tanto a la salud física como psíquica y social del trabajador (Colao *et al.*, 2020; Moreno Jiménez, 2011).

Los nuevos entornos de trabajo, el estrés, las necesidades diferentes no atendidas, los contextos con percepción de riesgo, etc. van a influir en cuanto a salud laboral y en materia de seguridad. Todos estos pueden repercutir significativamente en la salud de las personas, las organizaciones y las economías nacionales (Bailey *et al.*, 2014; Bergh *et al.*, 2018).

En esta línea, se ha establecido la relación entre riesgos psicosociales y la baja satisfacción laboral (Guadix Martín *et al.*, 2015), los problemas de salud (Bergh *et al.*, 2018), los accidentes de trabajo, el estrés relacionado con el trabajo y el agotamiento (Elshaer *et al.*, 2018; Maslach *et al.*, 2001).

En concreto, la estrecha relación entre los riesgos psicosociales y el estrés proveniente del trabajo provoca como consecuencia una reducción de la interacción social y la capacidad de concentración, problemas cardiovasculares y una mayor incidencia de enfermedades mentales como la depresión y la ansiedad (Nielsen *et al.*, 2019). El estrés, y los riesgos psicosociales que pueden aumentarlo, también podrían afectar a otros aspectos del trabajo como la satisfacción laboral y la motivación o la participación laboral. En esta misma línea, la correcta gestión del riesgo psicosocial ayuda a prevenir accidentes y absentismo para aumentar la productividad y promover el bienestar en el lugar de trabajo.

Entre los diferentes sectores, el de la educación es uno de los más afectados en este ámbito, ya que la depresión es una de las causas de baja mayores entre los docentes. La demanda laboral de su profesión, su responsabilidad y el elevado compromiso que se requiere para su práctica, incrementa estos riesgos psicosociales (Fernández Arata, 2008; Mora *et al.*, 2021; Patiño Navarrete, 2021; Rodrigues *et al.*, 2020). Entre los diferentes modelos teóricos que existen para explicar la aparición del estrés ocupacional, el modelo de Karasek (1979) es el que cuenta con el mayor apoyo teórico y empírico y es el que actualmente tiene más influencia y atención (ver Tabla 1).

Tabla 1. Modelo de Karasek

		Demandas (Exigencias psicológicas)	
		Bajo (-)	Alto (+)
Control (Margen decisorio)	Alto (+)	Poca tensión	Activo
	Bajo (-)	Pasivo	Mucha tensión

Fuente: Karaset, 1979.

Este considera que los niveles de estrés laboral dependen por una parte de las demandas psicológicas y por otra del control, es decir la posibilidad que tiene el trabajador de controlar esas demandas y tomar decisiones sobre su trabajo. Como se puede ver en la figura 4, si en un trabajo hay un control bajo y las demandas son altas, el trabajador tendrá un margen escaso para tomar decisiones y podrá sufrir tensión psicológica y reacciones negativas como fatiga, ansiedad y enfermedades físicas y como consecuencia errores o disminución del rendimiento (Gallegos *et al.*, 2014). La causa de ello es que, en estas situaciones, disminuye la capacidad atencional y se incrementa el cansancio físico, psíquico y emocional (Gallegos *et al.*, 2014; Rodríguez *et al.*, 2021).

Sin embargo, si las demandas son altas, pero también el control es alto, el trabajador se enfrentará de un modo activo al trabajo lo que puede suponer un crecimiento profesional y un aprendizaje activo. Así mismo, si tanto las demandas como el control son bajos, el trabajador optará por una reacción pasiva.

Aplicando lo expuesto a la docencia se observa como la situación pandémica ha sido especialmente adversa. El sistema educativo ha debido enfrentarse a nuevos retos, en una situación de total incertidumbre, con recursos muy limitados y ha tenido que responder a la nueva situación de modo ineludible (Cortés Rojas y Cortés Rojas, 2021). El proceso enseñanza-aprendizaje cambió abruptamente. De repente y sin posibilidad de escondernos o huir esperando a que todo pasase, los docentes se vieron inmersos en un formato desconocido, sin sus materiales, sin sus recursos didácticos, sin posibilidad de seguir sus programaciones. Psicológica y físicamente, el esfuerzo ha sido muy elevado y, en muchas ocasiones la población se ha visto inmersa en problemáticas que han afectado a la salud (Gómez y Valle, 2021; Fernández, 2020; Mejía *et al.*, 2020; Mora *et al.*, 2021).

2. Objetivos

El objetivo principal de este estudio ha sido analizar los riesgos psicosociales de los docentes no universitarios durante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 y su relación con las medidas, recursos e información implementados por las instituciones y gobiernos.

3. Materiales y método

Este estudio se diseña e implementa metodológicamente desde un enfoque de carácter cuantitativo. Se realiza un análisis estadístico descriptivo para todas las variables de estudio, así como correlaciones y análisis de comparación de medias. Todos los análisis se realizaron utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, Version 25). Se recopilaron datos de 265 docentes no universitarios. Los participantes tenían entre 24 y 65 años ($M = 41,61$, $DE = 9,68$), de los cuales el 74,7% eran mujeres y el 20,8% hombres. Al inicio del estudio, el equipo de investigación se puso en contacto con diferentes asociaciones e instituciones de educación con el fin de llegar a docentes no universitarios e invitarlos vía correo electrónico para participar en el estudio. En la invitación en línea, se informó a los profesores sobre el propósito del estudio y también sobre cómo se garantizaba su anonimato y confidencialidad. El costo de tiempo para completar el cuestionario fue de 35 minutos. Los criterios de elegibilidad para los participantes en la investigación son los siguientes:

1. Ser profesor no universitario
2. Trabajar activamente durante el momento de la evaluación.
3. Haber firmado el documento de consentimiento informado y el acuerdo de confidencialidad, en el marco de los principios de la Declaración de Helsinki.

A continuación, se muestran las variables objeto de la investigación, así como una descripción de los instrumentos utilizadas para la misma.

Las variables extraídas de la Batería UNIPSIKO (Gil-Monte, 2016) fueron las siguientes:

- Conflicto de rol: surge al existir incongruencia entre las exigencias o demandas que se plantean en el desempeño de nuestra profesión. Está compuesta por cinco ítems, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos ($\geq 1,6$) significan elevado conflicto de rol, mientras que niveles bajos ($\leq 0,81$) significan baja existencia de conflicto de rol. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,84$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).
- Falta de justicia organizacional: se refiere a la carencia de equidad en el trabajo; no se advierte una relación equitativa entre los recursos y resultados, así como desigualdades en cuanto a la compensación tanto por defecto (produciendo resentimiento), como por exceso (generando sentimiento de culpa). Está compuesta por cinco ítems, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos ($\geq 2,4$) significan mayor falta de justicia organizacional, mientras que niveles bajos ($\leq 1,6$) significan que esta percepción es baja. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,89$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).
- Carga de trabajo: es el conjunto de demandas a nivel psíquico y físico requeridos al trabajador en el desempeño de su labor profesional. Así mismo, se refiere a requerimientos de tipo cuantitativo (cantidad de esfuerzo) y cualitativo (dificultad de la tarea y volumen de información a asimilar junto con el tiempo

disponible para ello). Está compuesta por seis ítems, tres cuantitativos y tres cualitativos, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos ($\geq 2,17$) significan mayor carga de trabajo, mientras que niveles bajos ($\leq 1,51$) significan que esta es baja. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,80$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).

- Conflictos interpersonales: cuando las relaciones sociales están envueltas en diferencias, percibiendo el objetivo de una parte a costa de la otra; conflictos de intereses dispares y que acaban produciendo ruptura de la comunicación y disminución de la cooperación entre otros, llegando a afectar a los resultados laborales e incluso a la salud de los trabajadores. Está compuesta por seis ítems, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos (≥ 1) significan una carga elevada de conflictos interpersonales, mientras que niveles bajos ($\leq 0,6$) significan que esta es baja. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,57$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).
- Apoyo social en el trabajo: supone la percepción de disponibilidad de ayuda en tu desempeño laboral, expresión de afecto positivo ante tu necesidad de ayuda. Este puede ser de tipo emocional, informativo, instrumental o evaluador y puede convertirse tanto en una fuente de estrés como de inserción social (positivo o negativo). Está compuesta por seis ítems, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos ($\geq 2,83$) significan una percepción positiva de apoyo social en el trabajo, mientras que niveles bajos (≤ 2) significan que esta es baja. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,89$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).
- Problemas psicosomáticos: consisten en una expresión somática cambiante e inespecífica proveniente de un malestar psicológico difícilmente reparable (Fernández, 2000). Está compuesta por nueve ítems que hacen referencia a diferentes trastornos somáticos, con una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente). Niveles altos ($\geq 1,67$) significan una percepción mayor en cuanto a problemas psicosomáticos, mientras que niveles bajos ($\leq 0,89$) significan que esta es menor. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,90$) tanto en el estudio planteado como en la literatura revisada (Gil-Monte, 2016; Llorca-Rubio *et al.*, 2021).

La variable extraída de la Escala de Inseguridad Laboral (Vander Elst *et al.*, 2014) ha sido la siguiente:

- Inseguridad laboral: consistente en una preocupación constante producida por condiciones cambiantes en el trabajo o inestabilidad en el mismo. Esta inestabilidad puede provenir de diferentes aspectos: baja certeza sobre la continuidad, carencias en la protección social aportada por la empresa, falta de control en la percepción del salario o en el tiempo exigido de dedicación. Está compuesta por cinco ítems, con una gradación (escala tipo Likert) de 1 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo). Los niveles más altos indican mayor inseguridad laboral. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,91$) obtenidas en el estudio planteado.

La variable extraída de MTD versión reducida (Schaufeli *et al.*, 2020) ha sido la siguiente:

- *Burnout*: consiste en una expresión somática de un malestar psicológico que el trabajador no puede resolver. Ante ello responde de forma desadaptativa: cansancio emocional, reducción de eficacia laboral y conductas negativas hacia las personas con las que interactúa (Cárdenas y Fernández, 2020). Está compuesta por 12 ítems que hacen referencia a cuatro aspectos (Centro europeo para la prevención enfermedades 2020): agotamiento, distancia mental, deterioro emocional y deterioro emocional. Consta de una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 4 (0 = Nunca; 4 = Muy frecuentemente) que incide en la frecuencia con la cual experimentan la situación que describe el ítem. Niveles altos significan un mayor índice de *burnout*, mientras que niveles bajos significan que este es menor. Esta escala muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (muestra total: $\alpha = 0,91$).

Las variables extraídas de un cuestionario *ad-hoc* sobre medidas relacionadas con la enfermedad por coronavirus cuestionario han sido las siguientes:

- Recursos disponibles: proporcionados por el gobierno nacional, regional o institución educativa.
- Información: proporcionados por el gobierno nacional, regional o institución educativa.
- Medidas: adoptadas por el gobierno nacional, regional o institución educativa.
- Impacto en el trabajo: consistente en la carga de trabajo, conflictos laborales, estrés sufrido en el nuevo contexto laboral.

Está compuesto por 13 ítems que hacen referencia a los factores descritos y relacionados con la situación pandémica vivida y provocada por el COVID-19. Consta de una gradación (escala tipo Likert) de 0 a 5 (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo). Niveles altos significan una mayor satisfacción con los recursos, información y medidas adoptadas durante la pandemia, así como un elevado impacto en el desempeño laboral a consecuencia de esta situación, mientras que niveles bajos significan que todo ello es menor. Esta escala

muestra unas propiedades psicométricas adecuadas (recursos disponibles $\alpha = 0,87$, información $\alpha = 0,89$, medidas $\alpha = 0,90$, impacto en el trabajo $\alpha = 0$).

4. Resultados

Se realizó un análisis estadístico descriptivo para todas las variables de estudio, así como correlaciones y análisis de comparación de medias. Todos los análisis se realizaron utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, Version 25, Armonk, NY, Estados Unidos: IBM Corp.).

4.1. Análisis descriptivo

En cuanto a los datos sociodemográficos, el rango de edad de los participantes fue de 24 a 65 años ($M=41,61$, $SD=9,684$). El porcentaje de participantes según la etapa educativa es de un 12,8% en educación infantil, un 37,7% en educación primaria y un 44,9% en educación secundaria. En cuanto al nivel educativo, el 63,8% son licenciados o graduados; el 27,9% tienen un título de postgrado y el 3,8% tienen un título de doctorado. En cuanto a la situación laboral, el 63,8% tiene un trabajo fijo, el 27,9% es interino y, por último, el 3,8% tiene un contrato temporal.

Por su parte, con relación a los riesgos psicosociales y sus consecuencias, los resultados evidencian que los docentes perciben falta de Justicia organizacional y Carga de trabajo situándose ligeramente por debajo de la media ($M=1,88$; $M=1,67$). Sin embargo, el apoyo social obtuvo el valor más alto de los riesgos psicosociales ($M=2,56$) y el conflicto de rol junto con conflictos interpersonales los más bajos ($M=1,06$; $M=0,72$) situándose en ambos casos considerablemente por debajo de la media. Así mismo, los resultados evidencian inseguridad laboral con un valor por debajo de la media ($M=1,88$) (ver tabla 2).

Tabla 2. Datos descriptivos sobre los riesgos psicosociales de los profesores y sus consecuencias

(SD, standard deviation)

	Conflict. Rol	Inequid.	Carga	Conflic. Interp.	Inseg. Labor.	Apoyo	Burnout	Salud
Mean	1,06	1,88	1,67	0,72	1,88	2,56	1,15	0,95
SD	0,69	0,92	0,58	0,61	1,11	0,97	0,64	0,60
Range	0-4	0-4	0-4	0-4	1-5	0-4	0-4	0-4

Fuente: Autores, 2022.

A continuación, y en cuanto a las consecuencias de los riesgos psicosociales, se observa como el *burnout* y la salud puntúan por debajo del valor medio. Tal como se observa en la tabla 2, los resultados obtenidos en medidas relacionadas con el COVID-19 evidencian que los recursos ofrecidos en la situación de pandemia puntúan por debajo de la media ($M=2,47$) lo que indica una tendencia a considerarlos como insuficientes. A su vez, y en cuanto a la Información ofrecida tanto por la administración central como autonómica, refleja un valor ligeramente por encima pero que, nuevamente, no alcanza la media ($M=2,60$), no pudiendo ser considerado como aceptable o satisfactorio. En el caso de la percepción sobre las Medidas adoptadas por el gobierno central, autonómico e institución educativa se observa el valor más bajo ($M=2,11$). Y, por último, en cuanto al impacto que ha supuesto esta situación en el desempeño laboral, los datos evidencian en la escala de respuesta un valor cercano a la media.

Tabla 3. Datos descriptivos de las medidas relacionadas con el COVID-19 (SD, standard deviation)

	Recursos	Información	Medidas	Impacto
Mean	2,47	2,60	2,11	2,82
SD	1,20	1,21	1,15	1,12
Range	1-5	1-5	1-5	1-5

Fuente: Autores, 2022.

4.2. Análisis relacional

A continuación, se procede a mostrar los resultados obtenidos del análisis relacional tanto a nivel general como en función del nivel de temporalidad, y etapa educativa.

En cuanto a las correlaciones a nivel general, los resultados de este análisis relacional muestran una elevada correlación entre variables. La variable conflicto de rol correlaciona significativa y positivamente con el resto

de las variables y negativamente en relación con apoyo social. Sólo en el caso de inseguridad laboral no existe relación significativa. Así mismo, la relación es negativa en el caso de recursos, medidas adoptadas e información relacionados con el COVID-19.

En el caso de la variable Inequidad correlaciona positivamente con todo el resto de las variables psicosociales excepto en Apoyo social que lo hace de modo negativo. En el caso de aquellas referidas al COVID-19, excepto en Impacto en el trabajo, cuya correlación es positiva.

La carga de trabajo se relaciona significativamente y de modo positivo con todas las referidas a riesgos psicosociales excepto con apoyo social que lo hace de modo negativo. Solo en el caso inseguridad laboral, no existe diferencia significativa. En cuanto a su correlación con las variables sobre COVID-19 solo es significativa la diferencia en el caso del Impacto producido por el COVID-19 en el desempeño del trabajo.

El conflicto interpersonal se relaciona significativamente y de modo positivo con todas las variables referidas a riesgos psicosociales excepto con apoyo social que lo hace de modo negativo. En el caso de inseguridad laboral, no existe diferencia significativa. En cuanto a su correlación con las variables sobre COVID-19 son significativas las diferencias encontradas en recursos, información (de modo negativo) e impacto (de modo positivo), y no existiendo significatividad en el caso de medidas.

La inseguridad laboral presenta relaciones significativas con la inequidad y el apoyo recibido en el trabajo siendo, en este último caso una correlación negativa. Queda evidente la correlación negativa entre el apoyo recibido y el resto de los riesgos psicosociales y positiva con las referidas al COVID-19, exceptuando impacto en el cual no existe relación significativa.

En cuanto a las consecuencias de estos riesgos tanto en cuanto a *burnout* como salud se observa correlación positiva y significativa excepto en el caso de apoyo social que es negativa. Así mismo, y en el caso de inseguridad laboral no existe esta significatividad. En este sentido y sobre las variables relacionadas con el COVID-19, se observa una correlación negativa excepto en Impacto que es positiva, siendo todas ellas significativas.

Siguiendo analizando las diferentes variables relacionadas con el COVID-19, recursos, información y medidas, se identifica una correlación significativa y negativa en su relación con los riesgos psicosociales excepto carga de trabajo e inseguridad laboral, la cual no presenta diferencias significativas. Sin embargo, en cuanto al impacto en el trabajo, son significativas las diferencias y positivas en el caso de conflicto de rol, inequidad, carga y conflictos interpersonales.

Por último, se observa como las diferentes variables referidas al COVID-19, no correlacionan entre sí en el caso del Impacto, pero sí en cuanto a Recursos con Información y Medidas que se relacionan de un modo positivo.

Tabla 4. Correlaciones

	CONFLICTO_ROL	INEQUIDAD	CARGA	CONFLICTO_INTER	INSEGURIDAD LABORAL	APOYO	BAT_BURNOUT	SALUD	COVID19_RECURSOS	COVID19_INFORMACION	COVID19_MEDIDAS	COVID19_IMPACTO
CONFLICTO_ROL	1	0,518**	0,591**	0,662**	0,104	-0,378**	0,694**	0,608**	-0,196**	-0,237**	-0,161**	0,219**
INEQUIDAD	0,518**	1	0,458**	0,330**	0,161**	-0,259**	0,462**	0,530**	-0,217**	-0,220**	-0,183**	0,170**
CARGA	0,591**	0,458**	1	0,486**	0,086	-0,134*	0,608**	0,538**	-0,032	-0,072	-0,028	0,222**
CONFLICTO_INTER	0,662**	0,330**	0,486**	1	0,068	-0,346**	0,575**	0,555**	-0,130*	-0,138*	-0,082	0,230**
INSEGURIDAD LABORAL	0,104	0,161**	0,086	0,068	1	-0,126*	0,091	0,089	-0,054	-0,022	-0,071	0,109
APOYO	-0,378**	-0,259**	-0,134*	-0,346**	-0,126*	1	-0,356**	-0,246**	0,295**	0,315**	0,264**	0,016
BAT_BURNOUT	0,694**	0,462**	0,608**	0,575**	0,091	-0,356**	1	0,663**	-0,172**	-0,203**	-0,132*	0,271**
SALUD	0,608**	0,530**	0,538**	0,555**	0,089	-0,246**	0,663**	1	-0,172**	-0,172**	-0,128*	0,365**
COVID19_RECURSOS	-0,196**	-0,217**	-0,032	-0,130*	-0,054	0,295**	-0,172**	-0,172**	1	0,813**	0,877**	0,003
COVID19_INFORMACION	-0,237**	-0,220**	-0,072	-0,138*	-0,022	0,315**	-0,203**	-0,172**	0,813**	1	0,815**	-0,030
COVID19_MEDIDAS	-0,161**	-0,183**	-0,028	-0,082	-0,071	0,264**	-0,132*	-0,128*	0,877**	0,815**	1	-0,001
COVID19_IMPACTO	0,219**	0,170**	0,222**	0,230**	0,109	0,016	0,271**	0,365**	0,003	-0,030	-0,001	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Autores, 2022.

En cuanto a las correlaciones en función del nivel de temporalidad, los resultados obtenidos muestran diferencias significativas en cuanto a inseguridad laboral ($p < 0,01$), en *burnout* ($p < 0,05$), en problemas derivados de la salud ($p < 0,05$), y en el impacto ($p < 0,05$), producido en el desempeño laboral. Así mismo, se puede afirmar que existe más inseguridad laboral en los temporales, pero la tendencia a *burnout* y problemas de salud es mayor

en los que poseen un trabajo fijo. En este sentido y también en este perfil de profesores se aprecia un mayor impacto en su trabajo a consecuencia del COVID-19.

Por su parte, con relación a las correlaciones en función de la etapa educativa, los resultados muestran que existen diferencias significativas en función de la etapa educativa en todas las variables analizadas ($p < 0,05$), excepto en el caso de Conflictos interpersonales e Inseguridad laboral. Seguidamente se percibe en Conflicto de rol y Apoyo una mayor diferencia en primaria que en infantil y secundaria. Así mismo, en Inequidad, la diferencia es mayor en primaria que en infantil y en *burnout* y salud mayor en primaria que en secundaria. Para finalizar, se identifica una mejor valoración de recursos, información y medidas COVID-19 en educación infantil que en primaria o secundaria y un mayor impacto causado por el mismo en educación primaria que secundaria.

5. Discusión y conclusiones

Este estudio se basa en la práctica docente en el punto álgido de la pandemia. En este momento, el contexto de trabajo y las exigencias hacia el mismo sufrieron un cambio drástico (Shackleton *et al.*, 2019; Viner *et al.*, 2020). Los centros educativos cerraron debido al confinamiento, sin embargo, la labor docente tuvo que continuar y, por lo tanto, los docentes hicieron frente a una nueva situación laboral y de respuesta inmediata al alumnado y familias (Kim y Asbury, 2020; Lancker y Parolin, 2020). Principalmente, se enfrentaron a una enseñanza on-line, en muchas ocasiones, sin medios y sin formación suficiente (Al Lily *et al.*, 2020; Besser *et al.*, 2020). Así mismo, hay que considerar las consecuencias psicológicas de este cambio en el contexto laboral, aumento de horas de trabajo, aislamiento, falta de comunicación entre colegas, así como la atención al alumnado en condiciones adversas (Ribeiro *et al.*, 2020). Todo ello añadido a la situación de inseguridad, miedo, incertidumbre, entre otros, provocado por la irrupción de la COVID-19 (Colao *et al.*, 2020; Cuella y Álvarez, 2019). Con esta investigación, se pretende visibilizar todas estas dificultades en el desempeño docente, así como identificar los riesgos más significativos y posibles modos de paliar sus efectos. De ahí, la importancia de evaluar la percepción que los docentes tienen sobre las diferentes medidas adoptadas por instituciones y organismos.

La profesión docente, de por sí, se ha visto tradicionalmente afectada por diferentes riesgos psicosociales: carga de trabajo, inseguridad laboral, falta de recursos y de formación (Burgos Angulo *et al.*, 2020; Cheng, 2021) entre otros, lo que ha ocasionado estrés, problemas psicosomáticos y/o depresión (Bailey *et al.*, 2014; Bergh *et al.*, 2018). Así pues, el objetivo ha sido analizar los riesgos psicosociales sufridos durante la pandemia por los docentes no universitarios (infantil, primaria y secundaria).

Se observa claramente como los docentes perciben falta de equidad en su trabajo, no advirtiendo una relación equitativa entre los recursos disponibles y los resultados requeridos (Bottiani *et al.*, 2019; Osifila y Abimbola, 2020). Sería necesario una respuesta ante esta situación, pero no se dispone de los recursos para hacerle frente, no solo materiales sino de formación, disponibilidad, conocimiento, entre otros muchos (Ribeiro *et al.*, 2020). Igualmente ocurre con la carga de trabajo, los docentes se han visto abocados a un aumento de esta, con un mayor número de horas dedicadas al proceso enseñanza-aprendizaje (Lizana *et al.*, 2021). Las programaciones, el modo de implementarlas y las actividades docentes han cambiado, siendo primordialmente online y necesitando nuevos recursos, metodologías, estrategias de aprendizaje y elaboración de material nuevo (Al Lily *et al.*, 2020; Panisoara *et al.*, 2020; Penado Abilleira *et al.*, 2021; Prado-Gascó *et al.*, 2020; Tarafdar *et al.*, 2010).

Cabe destacar que los valores más bajos corresponden a *burnout* y problemas psicosomáticos. El motivo con el que se justifica este resultado es el momento concreto de la toma de datos, punto álgido de la pandemia, en el que los docentes estaban inmersos en el afrontamiento de la nueva situación laboral. Probablemente el desgaste psicológico y agotamiento aún no se había manifestado, encontrándose en un estado de gran exigencia y esfuerzo para hacer frente a unas demandas inusuales y de improvisación constante (Hadar *et al.*, 2020; Xu y Yang, 2021). A ello también podría contribuir el alto valor resultante en apoyo social. Este aspecto resulta destacable, ya que la percepción de afecto ante la necesidad de ayuda actúa como factor protector frente a los riesgos psicosociales (MacIntyre *et al.*, 2020; Zadok-Gurman *et al.*, 2021; Zhou y Yao, 2020).

Por lo reseñado, los síntomas físicos y el desgaste psicológico deberán analizarse a posteriori y ver, realmente, las consecuencias de estos factores de riesgo y afectación en la salud física y psíquica de los docentes.

Así mismo, se percibe un valor bajo en cuanto a conflictos interpersonales y/o conflictos de rol, lo que podría ser debido al confinamiento y falta de relaciones sociales (Jennings y Greenberg, 2009). Los intereses dispares y las expectativas sobre el desempeño laboral se atenúan dada la situación de aislamiento que propicia el trabajo de modo autónomo (Cheng, 2021; Mejía *et al.*, 2020).

En cuanto al conjunto de medidas relacionadas con el COVID-19, se observa la tendencia a percibir como insuficientes los recursos ofrecidos por instituciones gubernamentales y educativas y como valor más bajo la percepción de las medidas adoptadas por las mismas. En lo que respecta a la información de la que se dispuso en este momento álgido de la pandemia tampoco es satisfactoria, no alcanzando el valor medio. Por último, el impacto causado por el COVID-19 es uno de resultados mayores entre las diferentes medidas, estando cercano al valor medio. No obstante, resulta llamativo no encontrar en él una valoración mayor. Se considera que esto

puede ser debido a la situación generalizada sufrida por toda la población y en todos los ámbitos profesionales, no considerando un impacto particular o especial de su lugar de trabajo, sino algo mucho más general.

A continuación, se hace referencia a la correlación resultante entre variables y que se evidencia como elevada, lo cual se corresponde con las esperadas en base a la literatura científica (Travers, 2017; Zapf *et al.*, s.f.; Zavala, 2008). Tanto la inequidad, la carga de trabajo, los conflictos interpersonales, el *burnout* y los problemas psicosomáticos correlacionan de modo significativo y positivo (Cox y Griffiths, 2005; Schonfeld *et al.*, 2019). Estos riesgos psicosociales descritos serán mayores cuanto mayor sea la incongruencia entre las exigencias planteadas en el desempeño laboral. Sin embargo, se observa que el apoyo social interrelaciona de forma significativa e inversa con el resto de los riesgos psicosociales, lo que muestra que a mayor apoyo social los docentes se ven menos afectados por estos (McLean *et al.*, 2019). Así mismo, si los recursos e información fueran satisfactorios disminuiría dichos riesgos. Sólo cabe destacar que la inseguridad laboral no está afectada de modo significativo por estas medidas descritas, por lo que se puede afirmar que los docentes no sienten más o menos amenazado su puesto de trabajo en función de los recursos o información recibida. Sin embargo, esta inseguridad sí se ve afectada por la falta de equidad en el trabajo (Vander Elst *et al.*, 2014). Cuando existen desigualdades en cuanto a compensaciones o no se advierte una relación equitativa entre los recursos y los resultados exigidos, esto va a afectar a la seguridad laboral. Y, sin embargo, el apoyo social percibido influirá de modo positivo, disminuyendo la misma.

Cabe destacar que el impacto percibido en el trabajo por los docentes parece ser independiente del resto de medidas analizadas (recursos, información y medidas). Sin embargo, sí es significativa su relación con el resto de los riesgos psicosociales analizados (Bailey *et al.*, 2014; Fernández Arata, 2008). Es evidente que las exigencias profesionales planteadas por la situación de confinamiento, la carga de trabajo, tanto a nivel físico como psíquico, los resultados exigidos y los escasos recursos causarán un claro impacto en el desempeño laboral (Gu *et al.*, 2020).

La temporalidad en la contratación de los docentes incrementa la inseguridad laboral, tal como se evidencia en la literatura científica (Makhdoom *et al.*, 2019). Sin embargo, la tendencia a padecer problemas psicosomáticos o agotamiento es mayor en los que tienen un trabajo fijo y el impacto que ha causado la COVID también resulta mayor en ellos. Este aspecto se puede justificar porque los profesores eventuales están sometidos a cambios constantes, flexibilidad en su quehacer diario teniendo que adaptarse a nuevos centros educativos, diferentes metodologías, equipos directivos dispares y compañeros cambiantes. Por ello, esta nueva realidad no causa tanto impacto en los temporales ni influye en su salud.

Estos riesgos psicosociales analizados también muestran claras diferencias entre los docentes en función de la etapa educativa. Sólo en el caso de los problemas planteados en cuanto a las relaciones sociales, falta de comunicación o cooperación, así como la inseguridad en el trabajo, no existen diferencias entre los de infantil, primaria y secundaria. En este sentido, aclarar que sí que aparecen en cuanto al apoyo social percibido y a las incongruencias surgidas entre las exigencias que se plantean en el ejercicio de nuestra profesión y las demandas. Se aprecia que estas son mayores en primaria que en infantil o secundaria. Educación Primaria necesita un trato mucho más individualizado, las exigencias académicas ya son mayores que en infantil y, por otro lado, los niños aún no pueden trabajar de modo autónomo. Las interacciones con sus iguales son necesarias para alcanzar el aprendizaje deseado y en el momento que se realiza esta investigación, los maestros se enfrentaban a una metodología totalmente a distancia, con carencias de recursos y de formación, tanto por parte de los maestros como de las familias y niños. Los maestros de primaria, esencialmente, percibieron que los recursos de los que disponían no eran acordes a los resultados que debían alcanzar, produciendo un mayor impacto en su trabajo diario y como consecuencia, los problemas de salud y agotamiento resultaron mayores en esta etapa.

Una posible limitación en este estudio es el número de participantes. No obstante, la recogida de datos se produjo en el momento álgido de la pandemia, durante el confinamiento, por lo que es de gran valor la muestra investigada. La recogida de datos fue laboriosa, ya que no se tenía acceso a los maestros, excepto mediante medios telemáticos.

Se haría necesario continuar con la investigación por diferentes motivos. Uno de ellos es que no parece que la situación tenga un claro final, con sucesivas olas, cambiantes, pero que siguen afectando a nuestras aulas. En segundo lugar, resulta necesario realizar este estudio con perspectiva. Al tomarse los datos en el momento en el que el conjunto de la población estaba totalmente inmerso en esta nueva situación, no se cree haber analizado las consecuencias psicológicas que todo ello ha tenido en los docentes. El estrés, el *burnout*, los problemas psicosomáticos deben ser analizados y evaluados.

Cabe destacar, la importancia de seguir investigando en este ámbito de modo que se pueda generar diferentes modos de actuación en las aulas que mejoren la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, tanto para los docentes como para los alumnos. Formación en nuevas tecnologías, prevención del estrés, del *burnout*, dotación de recursos adecuados a la nueva perspectiva, implicación y coordinación de los gobiernos, tanto estatal como autonómicos y de los centros educativos son algunas de las acciones que se deben adoptar y que se desprenden de esta investigación.

Por último, poner en valor la actuación de los docentes e incidir en uno de los resultados claros y que es como el apoyo social actúa como factor modulador de los riesgos psicosociales. La expresión de afecto positivo ante la necesidad de ayuda y la percepción de disponibilidad de apoyo en el desempeño laboral pueden ser cruciales para enfrentarse a la nueva realidad educativa. Ello unido a la implicación de los responsables de tomar medidas para generar información, recursos y medidas de prevención resultarán cruciales para enfrentarse a las elevadas cargas de trabajo y demás exigencias que se plantean en la nueva realidad.

6. Agradecimientos

Los autores agradecen la contribución de todos los profesores que participaron en la investigación a pesar de los duros tiempos de la pandemia y de la gran carga de trabajo y estrés.

Referencias

- Al Lily, A. E., Ismail, A. F., Abunasser, F. M. y Alhajhoj Alqahtani, R. H. (2020). Distance education as a response to pandemics: Coronavirus and Arab culture. *Technology in Society*, 63, 101317. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101317>
- Anderson, R. C., Boussetot, T., Katz-Buoincontro, J. y Todd, J. (2021). Generating Buoyancy in a Sea of Uncertainty: Teachers Creativity and Well-Being During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 614774. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.614774>
- Bailey, T., Dollard, M. y Richards, P. (2014). A National Standard for Psychosocial Safety Climate (PSC): PSC 41 as the Benchmark for Low Risk of Job Strain and Depressive Symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 15-26. <https://doi.org/10.1037/a0038166>
- Bergh, L. I. V., Leka, S. y Zwetsloot, G. I. J. M. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 9(1), 63-70. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>
- Besser, A., Lotem, S. y Zeigler-Hill, V. (2020). Psychological Stress and Vocal Symptoms Among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous Teaching During the COVID-19. *Pandemic. Journal of Voice*, 36(2) 291.e9-291.e16. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.05.028>
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T. y Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. de L., Aguirre Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A. y Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: Una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Caparrós, A. (3 de marzo de 2020). Valencia registra la primera muerte de un paciente con coronavirus en España. *ABC de Sevilla*. https://sevilla.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-hombre-habia-contagiado-coronavirus-murio-13-febrero-valencia-202003032010_noticia.html
- Cárdenas, A. P. B. y Fernández, I. O. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas*, 2(1), 78-86. <https://doi.org/10.34070/rei.v2i1.217>
- Cheng, L. (2021). The Implications of EFL/ESL Teachers' Emotions in Their Professional Identity Development. *Frontiers in Psychology*, 12, 755592 <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.755592>
- Colao, A., Piscitelli, P., Pulimeno, M., Colazzo, S., Miani, A. y Giannini, S. (2020). Rethinking the role of the school after COVID-19. *The Lancet Public Health*, 5(7), e370. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30124-9](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30124-9)
- Cortés Rojas, J. L. y Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(n.esp1.), 6 <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cox, T. y Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. En: J.R. Wilson y N. Corlett (Eds.) *Evaluation of Human Work*. Routledge.
- Cuella, A. y Álvarez, R. (2019). *Riesgos psicosociales en el profesorado de educación secundaria*. [Trabajo Fin de Máster], Universidad de Zaragoza. <https://zagan.unizar.es/record/87198>
- Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S. y Fernández Suárez, I. (2018). Technostress in Communication and Technology Society: Scoping Literature Review from the Web of Science. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 1, 18-25. <https://doi.org/10.12961/apr.2018.21.1.04>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W. y Ramadan, M. I. E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273-277. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>
- Fernández, A. (8 de septiembre de 2020). Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los docentes. *Affor Health*. <https://afforhealth.com/mas-de-la-mitad-docentes-muestra-ansiedad-COVID-19/>
- Fernández Arata, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo*, 10(30) 120-125.
- Gallegos, W. L. A., Iturrizaga, I. M. y Salinas, M. A. M. (2014). El modelo demanda control de karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 16(1), 64-77. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/481>
- Gil-Monte, P. R. (2016). La Batería UNIPSICO: Propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. <https://doi.org/10.12961/apr.2016.19.02.2>
- Gómez, R. A. F. y Valle, C. M. Z. (2021). Impacto psicológico en los docentes de educación primaria a causa de la COVID-19. *ACADEMO, Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 129-139. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.2>
- Gu, Y., Wang, R. y You, X. (2020). Recovery Experiences Moderate the Impact of Work Stressors on Well-Being: A

- Two-Wave Study of Preschool Teachers. *Early Childhood Education Journal*, 48(2), 189–202. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00994-w>
- Guadix Martín, J., Carrillo-Castrillo, J. A., Onieva, L. y Lucena, D. (2015). Strategies for psychosocial risk management in manufacturing. *Journal of Business Research*, 68(7), 1475-1480. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.037>
- Hadar, L. L., Ergas, O., Alpert, B. y Ariav, T. (2020). Rethinking teacher education in a VUCA world: Student teachers' social-emotional competencies during the COVID-19 crisis. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 573–586. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1807513>
- Jennings, P. A. y Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, L. E. y Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062–1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Lancker, W. V. y Parolin, Z. (2020). COVID-19, school closures, and child poverty: A social crisis in the making. *The Lancet Public Health*, 5(5), e243–e244. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30084-0](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30084-0)
- Linde, P. (31 de enero de 2020). Sanidad confirma en La Gomera el primer caso de coronavirus en España. *El País*. https://elpais.com/sociedad/2020/01/31/actualidad/1580509404_469734.html
- Lizana, P. A., Vega-Fernandez, G., Gomez-Bruton, A., Leyton, B. y Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3764. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>
- Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., Gil-Monte, P. R. y Gil-LaOrden, P. (2021). Validación psicométrica de la batería UNIPSICO en valenciano/catalán: Análisis de las escalas que evalúan las variables psicosociales de recursos. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 51(3), 177-18. <https://doi.org/10.1344/ANPSIC2021.51/3.32677>
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T. y Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the COVID-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, 102352. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352>
- Makhdoom, I. F., Atta, M. y Malik, N. I. (2019). Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 79–92. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1229449.pdf>
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McLean, L., Taylor, M. y Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 85, 204–214. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.020>
- Mejía, J. C., Silva, C. A. y Rueda, Y. M. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo - GISST*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.34893/gisst.v2i2.86>
- 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*, 67, de 14 de marzo de 2020, 25390-25400. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>
- Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B. y Guachamín, J. A. B. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en los docentes: Burnout, ansiedad y depresión. *Runae*, (6) 41–60. <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/runae/article/view/488>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (S1), 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Nielsen, K. M., Jørgensen, M., Milczarek, M. y Lorenzo, M. (2019). *Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work: Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/237140>
- Osifila, G. I. y Abimbola, A. T. (2020). Workload and lecturers' job satisfaction in Adekunle Ajasin University, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416–423.

<https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.16140>

- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R. y Ursu, A. S. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Patiño Navarrete, G. J. (2021). *Niveles de ansiedad y depresión en la práctica docente por confinamiento* [Trabajo de Titulación]. Universidad Internacional SEK Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4088>
- Penado Abilleira, M., Rodicio-García, M.-L., Ríos-de Deus, M. P. y Mosquera-González, M. J. (2021). Technostress in Spanish University Teachers During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 617650. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.617650>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L. y Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 566900. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., Dalri, R. de C. de M. B., Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F. y Dalri, R. de C. de M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: Reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137–141. <http://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e12983>
- Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P., Mesquita, G. V., Rodrigues, L. T. M., Lago, E. C., Landim Almeida, C. A. P., Ribeiro, I. P. y Mesquita, G. V. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209–242. <https://doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D. y Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. y De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schonfeld, I. S., Verkuilen, J. y Bianchi, R. (2019). Inquiry into the correlation between burnout and depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(6), 603–616. <https://doi.org/10.1037/ocp0000151>
- Shackleton, N., Bonell, C., Jamal, F., Allen, E., Mathiot, A., Elbourne, D. y Viner, R. (2019). Teacher Burnout and Contextual and Compositional Elements of School Environment. *The Journal of School Health*, 89(12), 977–993. <https://doi.org/10.1111/josh.12839>
- Tarafdar, M., Tu, Q. y Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303–334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Travers, C. (2017). Current Knowledge on the Nature, Prevalence, Sources and Potential Impact of Teacher Stress. En: T. McIntyre, S. McIntyre y D. Francis (Eds.) *Educator Stress. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being* (pp. 23–54). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_2
- Valero Cedeño, N. J., Vélez Cuenca, M. F., Duran Mojica, Á. A. y Torres Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: Estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63-70. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
- Vander Elst, T., De Witte, H. y De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Viner, R. M., Russell, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., Mytton, O., Bonell, C. y Booy, R. (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: A rapid systematic review. *The Lancet Child y Adolescent Health*, 4(5), 397–404. [https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(20\)30095-X](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(20)30095-X)
- Xu, Z. y Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: A mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402–413. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9941-4>
- Zadok-Gurman, T., Jakobovich, R., Dvash, E., Zafrani, K., Rolnik, B., Ganz, A. B. y Lev-Ari, S. (2021). Effect of Inquiry-Based Stress Reduction (IBSR) Intervention on Well-Being, Resilience and Burnout of Teachers during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3689. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073689>
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H. y Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371-400.

<https://doi.org/10.1080/135943299398230>

- Zavala, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>
- Zhou, X. y Yao, B. (2020). Social support and acute stress symptoms (ASSs) during the COVID-19 outbreak: Deciphering the roles of psychological needs and sense of control. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1779494. <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1779494>