



*Bienestar laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior, Guayaquil Ecuador*

*Labor well-being in teachers of an Institute of Higher Education, Guayaquil Ecuador*

*Bem-estar laboral em docentes de um Instituto de Educação Superior, Guayaquil Equador*

Nancy Estefanía Pacheco Peralta <sup>I</sup>  
[nancy.pachecop@ug.edu.ec](mailto:nancy.pachecop@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9484-1737>

Efrén Alejandro Viteri Chiriboga <sup>II</sup>  
[efren.viteric@ug.edu.ec](mailto:efren.viteric@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0598-3670>

Elsa Verónica Aroni Caicedo <sup>III</sup>  
[elsa.aronic@ug.edu.ec](mailto:elsa.aronic@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-2888-8625>

Celia Margarita Peralta Merelo <sup>IV</sup>  
[cperaltam5@est.ups.edu.ec](mailto:cperaltam5@est.ups.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-8941-8213>

**Correspondencia:** [nancy.pachecop@ug.edu.ec](mailto:nancy.pachecop@ug.edu.ec)

Ciencias de la Educación  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de noviembre de 2022 \* **Aceptado:** 12 de diciembre de 2022 \* **Publicado:** 16 de enero de 2023

- I. Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Doctoranda en Gestión Pública Universidad César Vallejo, Piura, Perú, Docente de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Ecuador.
- II. Doctor en Educación Universidad César Vallejo, Piura, Perú, Magíster en Terapia Familiar Sistémica y de Pareja, Docente en la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Ecuador.
- III. Magíster en Mediación Familiar, Laboral y Organizacional, Psicóloga clínica, Doctoranda en Educación, Universidad Nacional de Rosario, Argentina, Docente de la Universidad de Guayaquil Facultad de Odontología, Ecuador.
- IV. Licenciada en Psicología Clínica, Magíster en Gestión de Proyectos, Magíster en Psicología con mención en Intervención Psicosocial y Comunitaria, Ecuador.

## Resumen

El inicio del confinamiento a causa del COVID 19, generó que la actividad laboral establezca como espacios de trabajo, a los hogares ecuatorianos. Uno de ellos es el ámbito universitario, en el que los docentes han pasado de la presencialidad a la teleasistencia. Esta transformación obligó a las Instituciones de Educación Superior que en su gestión consideren el elemento bienestar laboral como factor clave para lograr calidad educativa. La investigación tuvo como objetivo describir el bienestar laboral de docentes Universitarios de dominio social, de la ciudad de Guayaquil. Mediante una metodología cuantitativa, alcance descriptivo y corte transversal, a través de una muestra de 32 docentes de un instituto de educación superior. El instrumento de exploración correspondió al Cuestionario de Bienestar Laboral General que evalúa el bienestar psicosocial y los efectos colaterales, se aplicó vía online con enlace de la plataforma de Office 365 llamada FORMS. Entre los principales resultados se evidenció satisfacción en el trabajo, como parte de la dimensión de los afectos; la utilidad y el éxito, de la dimensión competencias; el acatamiento a las órdenes y compromiso; en relación con los efectos colaterales relacionados con los dolores de espalda, mal humor y sobrecarga del trabajo de la muestra seleccionada. Las conclusiones denotaron la viabilidad de establecer medidas preventivas desde investigaciones Universitarias motivadas desde facultades afines al dominio social.

**Palabras Clave:** bienestar laboral; docente; somatizaciones; educación superior.

## Abstract

The beginning of the confinement due to COVID 19, generated that the work activity establishes Ecuadorian homes as work spaces. One of them is the university environment, in which teachers have gone from face-to-face to telecare. This transformation forced Higher Education Institutions to consider the labor well-being element as a key factor in achieving educational quality in their management. The objective of the research was to describe the labor well-being of university teachers of social domain, from the city of Guayaquil. Through a quantitative methodology, descriptive scope and cross section, through a sample of 32 teachers from a higher education institute. The exploration instrument corresponded to the General Labor Well-being Questionnaire that evaluates psychosocial well-being and side effects, it was applied online with a link to the Office 365 platform called FORMS. Among the main results, satisfaction at work was evidenced, as part of the dimension of affections; utility and success, from the competencies dimension;

compliance with orders and commitment; in relation to the side effects related to back pain, bad mood and work overload of the selected sample. The conclusions denoted the feasibility of establishing preventive measures from University research motivated by faculties related to the social domain.

**Keywords:** labor welfare; teacher; somatizations; higher education.

## Resumo

O início do confinamento devido ao COVID 19 gerou que a atividade laboral estabeleça as casas equatorianas como espaços de trabalho. Uma delas é o ambiente universitário, em que os professores passaram do presencial para o teleatendimento. Esta transformação obrigou as Instituições de Ensino Superior a considerarem o elemento do bem-estar laboral como fator chave para o alcance da qualidade educativa na sua gestão. O objetivo da pesquisa foi descrever o bem-estar laboral de professores universitários do domínio social, da cidade de Guayaquil. Através de uma metodologia quantitativa, de âmbito descritivo e transversal, através de uma amostra de 32 docentes de uma instituição de ensino superior. O instrumento de exploração correspondeu ao General Labor Well-being Questionnaire que avalia o bem-estar psicossocial e efeitos colaterais, foi aplicado online com um link para a plataforma Office 365 denominada FORMS. Dentre os principais resultados, evidenciou-se a satisfação no trabalho, como parte da dimensão dos afetos; utilidade e sucesso, a partir da dimensão competências; cumprimento de ordens e compromissos; em relação aos efeitos colaterais relacionados a dores nas costas, mau humor e sobrecarga de trabalho da amostra selecionada. As conclusões denotaram a viabilidade de estabelecer medidas preventivas a partir de pesquisas universitárias motivadas por faculdades relacionadas ao domínio social.

**Palavras-chave:** previdência trabalhista; professora; somatizações; Educação superior.

## Introducción

El óptimo bienestar laboral trae una serie de beneficios, entre ellos la disminución del estrés y del absentismo laboral. Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por lo tanto, son más productivos. Las capacidades de los trabajadores aumentan, su compromiso, sentido de pertenencia e implicación con la Organización se manifiestan en la ejecución de sus tareas.

La Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020 declaró estado de pandemia la propagación del coronavirus 2019 (COVID-19). A partir de aquello para mitigar la propagación se tomaron medidas de distanciamiento social, en consecuencia, se dieron efectos a nivel económico, de salud y continuidad de la educación a nivel global. A través del Decreto Ejecutivo 1017, el Gobierno Nacional del Ecuador con fecha 16 de marzo 2020 declara el estado de excepción en todo el territorio nacional restringiendo la libertad de movilidad humana y establece clases tele asistidas en todos los niveles educativos.

Propendiendo una forma nueva de trabajo y de adaptación de los usuarios y docentes responsables de estas tareas. Este nuevo escenario ha impulsado la improvisación en su implementación y realización exponiendo su salud debido a factores de riesgo psicosocial condicionantes de estrés (Tresierra, 2020).

Bajo esta nueva condición de distanciamiento social, en el escenario docente toma especial relevancia el desarrollo de las competencias digitales para el manejo de recursos que sean útiles en el desarrollo de las clases (Martínez, 2020). Sin embargo, en gran parte de la población docente se evidenció también el escaso dominio en el manejo de herramientas digitales para aplicarlas en el desarrollo de la cátedra.

De acuerdo con Peiró y Soler (2020), conviene advertir que el funcionamiento eficaz del teletrabajo requiere de forma habitual la reorganización y adaptación de sistemas y procesos de trabajo y un esfuerzo por parte de los trabajadores no familiarizados con esa práctica, bajo esa transición los cambios se producirían de manera poco ordenada.

Algunos sondeos periodísticos realizados en diferentes medios indicaron que bajo estas circunstancias muchos docentes manifestaron sentirse sobrecargados por el cambio intempestivo de educar de forma virtual, comenzando a evidenciarse un deterioro en la salud física y hasta emocional de los profesionales de la educación superior (Zambrano, 2021) (Coba, 2020) (Pacheco, 2021).

De acuerdo con un estudio realizado por la Universidad del Azuay, la Universidad del Desarrollo de Chile y la Fundación Liderazgo, establecen que el 42,8% de los docentes del Ecuador sintió que estaba saturado por su trabajo bajo una escala de Likert, predominando la elección entre frecuente y muy frecuente, desde que su labor la tuvo que cumplir en casa (Mazza, 2021).

Estos eventos justifican realizar investigaciones psicológicas que permitan identificar las características y condiciones que impiden un adecuado bienestar laboral, a fin de prevenir en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, altos riesgo psicofísico para los educadores.

En referencia con la Universidad de Guayaquil, uno de los institutos de educación superior de mayor referencia nacional, posee 155 años de existencia, su actividad principal es brindar educación a nivel de pregrado y post grado. Esta Institución cuenta con un promedio de 5.000 docentes y un número aproximado de 60.000 estudiantes. Por las aulas de la Universidad de Guayaquil se han formado miles de profesionales ecuatorianos que se han destacado en el ámbito local e internacional (El Universo, 2020).

De acuerdo con Caballero y Gómez (2015), en relación con las universidades privadas, a más de la calidad, desarrollan estrategias mercantilistas con la finalidad de asegurar la supervivencia financiera, incorporando a su vez competitividad, rentabilidad, innovación, entre otros; en consecuencia las dinámicas instauradas en las IES, establece el desarrollo de subjetividades en los docentes, bajo condiciones de inestabilidad de relaciones, en servicio de la velocidad, cumplimiento, competitividad, consigo mismo y los demás, bajo ambientes muchas veces contradictorios, a favor del bienestar laboral.

Antes de la pandemia de acuerdo con datos de la SENESCYT (2018) solo un 13% de la totalidad de los Institutos de educación superior (IES) ofertaban modalidades en línea.

Mediante resolución RPC-SE-03-No.046-2020 el Consejo de Educación Superior (2020) en su artículo 16, establece la conformación de cursos en la modalidad en línea o híbrida. La Universidad de Guayaquil adopta planes, carreras y programas de modalidad en línea e híbrida, con preferencia en el trabajo autónomo, a partir de lo cual en julio de 2020 se generó el primer período académico ordinario Ciclo I 2020-2021 bajo la modalidad en línea

A partir de los años setenta, la definición de bienestar laboral comienza a relacionarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast & Rosenzweig, 1988, pág. 691).

La estructura básica a considerar en el estudio de la salud y bienestar corresponden a un conjunto de factores como los biológicos (sustrato somático), psicológicos (relativo a creencias, pensamiento, procesos cognitivos) y sociales (economía, comportamiento y cultura), OIT (2016).

Es en este contexto puede definirse como organizaciones saludables aquellas que, mediante la implementación de prácticas específicas, buscan elevar los niveles de salud de sus asociados. Algunas de las prácticas que contribuyen a una mejor calidad de vida laboral implican la modificación de las tareas, el incremento de la cantidad y la calidad de las interacciones sociales y un equilibrio más positivo entre la vida laboral y la familiar (Nader, Peña, & Sánchez, 2014) .

De acuerdo con Casales (2003) citado por Álvarez, Medina, Gonzáles, Cucaita y Parra (2013), menciona la comprensión del bienestar laboral desde cuatro perspectivas, a) El enfoque ecologista, estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan b) El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas, c) El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad, d) El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso; la construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial.

Teletrabajo, de acuerdo con Peiró y Soler (2020), es el desarrollo de la actividad laboral a distancia en un lugar diferente al habitual e incluso con horarios diferentes, muchas veces puede ser el propio hogar o lugares alquilados por horas como (coworking), con adecuada conexión de internet y equipos adecuados. Como puntos a favor se considera una mayor flexibilidad en espacio y tiempo, condiciones que se establecen en mayor o menor grado en los trabajadores.

Para la presente investigación se asumió el modelo de Bienestar Laboral, creado por Josep M. Blanch como una herramienta específica de evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo, así como del carácter bipolar de esta experiencia (Blanch, 2010).

Mediante las tendencias obtenidas de la valoración del bienestar subjetivo, se arribará a la discusión teórica y su relación o discrepancia con investigaciones paralelas a nivel nacional e internacional. Finalmente se establecerán conclusiones y recomendaciones que permitan el desarrollo de capacidades para afrontar los nuevos retos que requieren iniciativa independiente y autodirección, que propenda al bienestar laboral (Serey, 2006).

La investigación se inscribe en la ciencia de la educación y la psicología de intención organizacional. La investigación se estableció a nivel local, en la ciudad de Guayaquil país Ecuador.

Bajo las temáticas revisadas se planteó, la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las características que describen el bienestar laboral en los docentes universitarios en carreras de dominio social?

### **Metodología**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal, recolectando información mediante ambientes virtuales.

El objetivo de este estudio fue describir el bienestar laboral de docentes Universitarios de dominio social a través de la aplicación del Cuestionario Bienestar Laboral General.

### **Población y muestra**

La población estuvo constituida por un total de 52 docentes de carrera social de un Instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil.

**Tipo de muestra:** aleatorio sistemático.

**Muestra:** El estudio se estableció en focalizar 32 docentes sin límite de edad, con experiencia mínima de seis meses en la docencia de educación superior, el vínculo se realizó vía online con enlace de la plataforma de Office 365 llamada FORMS.

### **Instrumentos y técnicas aplicadas**

Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG), tiene como objetivo medir el bienestar laboralmente situado, a partir de los modelos teóricos de Blanch & Cols en el 2010, el cual se elaboró progresivamente en cada una de sus escalas. Se estructura en dos factores, el Bienestar Psicosocial, compuesto por 42 ítems, en tres escalas, escala de afectos, (10 ítems), competencias (10 ítems), Expectativas (22 ítems), El segundo factor corresponde a los efectos colaterales está compuesto por tres escalas, somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems), alienación (4 ítems). En total son seis escalas, tres que pertenecen a Bienestar Psicosocial y tres que pertenecen a Efectos Colaterales para un total de 55 ítems. Confiabilidad 0.97 (Blanch & Cols, 2010), en relación con la validez, se establecerá mediante el pilotaje a realizase posterior a la presente propuesta.

En relación con la variable de estudio, la operacionalización se detalle en la tabla (1).

**Tabla 1**

#### **Operacionalización de la Variable Bienestar Laboral**

Variable	Factores	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
<b>Bienestar Laboral</b>	Bienestar Psicosocial	Afectos	10	(1) representa menor bienestar	(1) representa menor bienestar y siete (7) mayor bienestar o excelente estado de bienestar.
		Competencias	10	menor bienestar	y mayor bienestar o siete (7) mayor bienestar.
		Expectativas	22	menor bienestar	o siete (7) mayor bienestar. (1) en esta escala de significará mayor Bienestar o menor
	Efectos Colaterales	Somatización	5	(1) representa menor bienestar	impacto de los efectos colaterales y de la experiencia del trabajo en el sujeto.
		Agotamiento	4	menor bienestar	o (7) Altas puntuaciones en esta escala significan menor Bienestar para el sujeto y presencia de efectos colaterales en el sujeto.
		Alienación	4	menor bienestar	

Fuente: elaboración propia de los autores (2023).

**Aplicaciones vía On line:** considerando las ventajas de disminuir el tiempo en el vaciado de datos manuales, el formato digital, permite establecer la obligatoriedad de contestar todas las preguntas una vez iniciado. Se recomienda establecer el seguimiento al para realizar la aplicación y disminuir el margen de error. Posterior una vez obtenida la información digital, se procederá con la descarga de la información en formato Excel, para su posterior migración a los aplicativos estadísticos como el SPSS.



**Acta de consentimiento libre y esclarecido**, documento digital elaborado el equipo de investigación, con la finalidad de brindar la seguridad de los datos obtenidos en relación con el manejo ético y confidencial.

### Procedimiento

A continuación, se describe las cinco etapas desarrolladas por el equipo de investigadores, ver tabla (2).

**Tabla 2. Etapas de la investigación**

<b>Primera etapa - Familiarización y términos de selección de documentación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Familiarización de la documentación seleccionada por:</li> <li>✓ Idioma: español e inglés.</li> <li>✓ Temporalidad: 2019 – 2023</li> <li>✓ Términos: investigaciones relacionadas con Universidades a nivel nacional e internacional, vinculadas con la categoría a describir como el Bienestar laboral</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recursos de información: utilización de base de datos Scopus, Ebscot, Dialnet, Redalyc, mediante plataformas digitales.</li> <li>✓ Además del uso de motores digitales de búsqueda como Google académico: revistas indizadas, formato digital, documentos de libre acceso de ministerios o representantes gubernamentales o estatales.</li> </ul>
<b>Segunda etapa - Revisión, selección y análisis documental vinculada con la variable de estudio, bienestar laboral</b>
<p><b>Categorías de selección:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Bases teóricas y metodológicas</li> <li>2.- Epistemología relacionada con la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.</li> <li>3.- Declaratoria de instrumentos de exploración, descripción o valoración de la categoría bienestar laboral.</li> <li>4.- Criterios de inclusión y exclusión</li> </ol> <p><b>Criterios de inclusión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Docentes universitarios de un instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil.</li> </ul>

Mínimo seis meses de experiencia.
<b>Criterio de exclusión:</b> incumplimiento de los criterios anteriores.
<b>Tercera etapa - Selección de la muestra y aplicación de los instrumentos</b>
✓ Aplicación del cuestionario online en la muestra seleccionada.
<b>Cuarta etapa - Análisis de resultados</b>
✓ Los análisis estadísticos se realizaron bajo el programa SPSS V.22.
✓ Se estableció el análisis de las tendencias por factor al igual que los puntajes de dispersión en relación con las respuestas obtenidas.
<b>Quinta etapa - Devolución de resultados</b>
Se estableció la divulgación de los resultados con la comunidad científica y redes académicas.

Fuente: elaboración propia de los autores (2023)

## Resultados y discusión

Mediante el análisis estadístico descriptivo se obtuvieron los siguientes resultados ver tabla (3) consolidado.

**Tabla 3. Resultado de tendencias, mayor puntuación y dispersiones**

<b>Factores</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Resultados</b>	<b>Mayor puntuación</b>	<b>Dispersión ante preguntas relacionadas con</b>
Bienestar Psicosocial	Escala de afectos	Tendencia al mayor Bienestar	Satisfacción	Con el sentir: “impotencia, potencia” “desconfianza, confianza”
	Competencias	Tendencia al mayor Bienestar	Utilidad Éxito	Con el sentir: “insensibilidad – sensibilidad”
	Expectativas	Tendencia al mayor Bienestar	Acatamiento a las pautas de la dirección.	Con la identificación de los valores de la organización: “bajando – subiendo”

			Compromiso con el trabajo.	
Efectos colaterales	Somatización	Posición intermedia hacia el impacto de los efectos colaterales	Dolores de espalda	Relacionada con: Tensiones musculares
	Desgaste	Tendencia hacia el impacto de los efectos colaterales	Sobrecarga de trabajo	Relacionada con: Agotamiento físico
	Alienación	Un menor tendencia hacia impacto de los efectos colaterales	Mal humor	Relacionada con: El mal humor

Fuente: elaboración propia de los autores (2023)

El factor Bienestar Psicosocial y sus dimensiones como afecto, competencias, expectativas, evidenció:

En relación con el *factor de Bienestar Psicosocial*, en la dimensión (Afecto), la tendencia es hacia el bienestar, con una media de 5.5; la valoración más alta se estableció con el grado de satisfacción en el trabajo con una puntuación de 6. Los datos más dispersos se ubicaron en la contestación por pares de adjetivos, ante la pregunta “actualmente, en mi trabajo, siento”, denotaron los adjetivos impotencia – potencia; desconfianza/ confianza.

En relación con el factor de Bienestar Psicosocial, dimensión (Competencias) la tendencia es hacia el bienestar, con una media de 5.6; las valoraciones más altas se establecieron con el grado de utilidad 6.1 y éxito 5.9 en el trabajo; los datos de dispersión representados por la desviación típica

y la varianza, se denotaron en la contestación por pares de adjetivos, ante la pregunta “actualmente, en mi trabajo, siento”, insensibilidad - sensibilidad.

En relación con el factor de Bienestar Psicosocial, dimensión (Expectativas) la tendencia es hacia el bienestar, con una media de 5.7; las valoraciones más altas se establecieron con el grado de acatamiento a las órdenes 6.2 y compromiso con el trabajo 6.2; los datos de dispersión representados por la desviación típica y la varianza, en relación con la expectativa; “En mi trayectoria laboral”, se denotó la identificación con los valores de la organización.

La valoración en adjetivos extremos, producto de la escala de evaluación, denotó la relación con los ítems que representan la mayor dispersión en sus puntajes, como los enfocados a la impotencia – potencia, desconfianza – confianza; insensibilidad – sensibilidad; finalmente identificación de valores de la organización. Se puede inferir que estas puntuaciones dispersas, son el reflejo de tensiones relacionadas con el sistema de contratación, reconocimiento y sensibilidad de la condición humana y profesional, en la búsqueda de valores institucionales.

Un estudio coincidente con González (2014) sobre el constructo Bienestar laboral evidenció que las expectativas de menor puntuación fueron oportunidades de crecimiento laboral, seguridad, participación en las decisiones y estabilidad, lo cual influye en el sentido de pertenencia. Al igual, que bajas posiciones en relación con la sensibilidad, bondad, optimismo y utilidad.

De acuerdo con Crespo (2012), en el constructo bienestar laboral, destaca las competencias personales y profesionales en el ámbito de la salud, al igual que la racionalidad, competencia, éxito, capacidad, eficacia y utilidad que se destacan en su accionar. Se complementan con acciones que refuerzan la descripción de la experiencia laboral, donde optimismo y experticia, son indicadores positivos relevantes; en definitiva, tienden a la satisfacción y emociones vinculadas a aspectos positivos.

Situación coincidente con los resultados de la investigación lo cual reveló que la satisfacción en el trabajo, como parte de la dimensión de los afectos; la utilidad y el éxito, de la dimensión competencias; el acatamiento a las órdenes y compromiso con el trabajo relacionadas con la dimensión expectativas, fueron las puntuaciones más relevantes de la muestra. Los trabajadores denotan un sentido de responsabilidad con las actividades asignadas y autopercepción favorable de sus propias capacidades. De manera general, se evidencia la vivencia de afectos positivos con la actividad laboral.

El segundo factor denominado *Efectos colaterales* y sus dimensiones somatización, desgaste, alienación, se obtuvieron los siguientes resultados.

En relación con el factor *Efectos colaterales*, dimensión (somatización) el resultado se establece en una posición intermedia hacia el impacto de los efectos, con una media de 3.81; la valoración más alta corresponde a los dolores de espalda; los datos de dispersión representados por la desviación típica y la varianza, en relación con la expectativa; “Actualmente, por causa de mi trabajo, siento”, se denotó el resultado de tensiones musculares.

En relación con el factor Efectos colaterales, dimensión (desgaste) el resultado se establece en una tendencia hacia el impacto de los efectos, con una media de 4.4; la valoración más alta se evidencia con la sobrecarga de trabajo; los datos de dispersión representados por la desviación típica y la varianza, se establece con la expectativa; “Actualmente, por causa de mi trabajo, siento”, se denotó el resultado de agotamiento físico.

En relación con el factor *Efectos colaterales*, dimensión (alienación) el resultado se establece en una tendencia hacia el menor impacto de los efectos, con una media de 2.98; la valoración más alta se vincula con el mal humor, al igual corresponde a la contestación con mayor dispersión.

En resumen, el impacto de los efectos colaterales, evidencia una mayor tensión relacionado con los dolores de espalda, mal humor y sobrecarga del trabajo de la muestra seleccionada. Se puede inferir que el cambio repentino de los ambientes de trabajo, conlleva a improvisar los hogares de los docentes como espacios de trabajo, dejando de lado los aspectos ergonómicos que demanda la actividad, de igual manera, descompensación de los ritmos biológicos, en la nueva distribución del tiempo entre el cumplimiento y el descanso de los docentes. Situación coincidente con Mejía y Cuadrado (2019), mediante el estudio de los efectos colaterales, donde el puntaje más alto evidenció un patrón de desgaste físico en los colaboradores, pronosticando a su vez un desgaste emocional por la carga de trabajo.

De acuerdo con Buitrago, López, Cervantes y Lloreda (2021), en relación con las somatizaciones producto de la actividad laboral, las tensiones musculares y los dolores de cabeza, son referenciados por los docentes como aquellos que experimentan con más frecuencia, situación vinculada con el tipo de contratación “modalidad ocasional” y otras condiciones de flexibilidad laboral propendiendo así riesgos psicosociales que causan dificultades emocionales y de salud en los trabajadores; el desgaste emocional, se manifestó con el agotamiento físico saturación mental, producto de la sobre carga laboral. Otros factores psicosociales son las condiciones familiares de

los estudiantes, que se convierten en cargas emocionales adicionales, experimentando condiciones laborales pocos favorables en detrimento de su tiempo en familia y de descanso.

## **Conclusiones**

La pandemia del Covid-19 obligó al confinamiento para prevenir la propagación; sin embargo los costos sociales se pueden evidenciar paulatinamente en la actualidad. De manera general se reveló una tendencia favorable al bienestar, por otro lado, las condiciones poco adecuadas de trabajo, la distribución del tiempo, el manejo de las herramientas virtuales y el contexto social de la pandemia en general que han experimentado los docentes, no han disminuido el sentido de responsabilidad que prevalecen en la ejecución de su rol.

Los efectos colaterales relacionados con la salud física, se evidenciaron en los indicadores de somatización como dolor de espalda y tensiones musculares; como resultado de la adaptación del trabajo en casa y los ambientes propicios o no, como la inadecuada ergonomía laboral, es decir, malas posturas al trabajar, una silla que no está diseñada para la actividad del trabajador o la distancia equivocada con el computador, fueron algunas de las condiciones para la ejecución de sus actividades.

Se reconoce las limitaciones del estudio sobre las interrogantes surgidas a partir de los datos con mayor dispersión en las escalas de adjetivos del instrumento qBLG, relacionados con la impotencia, desconfianza, insensibilidad, identificación con los valores de la organización; lo cual demanda ampliar la investigación a un enfoque mixto, que permite profundizar desde el discurso en el significado de las experiencias.

Queda demostrado a partir de estos hallazgos la viabilidad de establecer medidas preventivas desde el accionar Universitario de carreras de índole social.

## **Referencias**

1. Alvarez, H., Medina, L., González, D., Cucaita, D., & Parra, L. (2013). Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo en la empresa Cibertee. Obtenido de Recuperado en: [repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf](https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf).
2. Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

3. Buitrago, L., Lopez, M., Cervántez, D., & Lloreda, E. (2021). Bienestar laboral general en docentes del sector público de Manizales. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5594>
4. Caballero, L., M, F., & Gómez, N. L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia bienestar laboral del profesional universitario. *Entramado*, 124 - 134.
5. Coba, G. (14 de Septiembre de 2020). Primicias. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reglas-teletrabajo-ecuador-trabajo-acuerdo/>
6. Consejo de Educación Superior. (2020). CES. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/CODIFICADO-RPC-SE-03-No.046-2020.pdf>
7. Crespo, F. J. (2012). Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores saludables y de riesgo psicosocial. Obtenido de Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=74139>
8. El Universo. (03 de Diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2020/12/02/nota/8069632/universidad-guayaquil-historia-153-anos-vida-institucional/>
9. González, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Científica Ciencia y tecnología*, 2(8), 41-53.
10. Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. México: McGraw Hill.
11. Martínez Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22 (39), 1-16.
12. Mazza, A. (17 de Junio de 2021). EL Mercurio. Obtenido de <https://elmercurio.com.ec/2021/06/17/881-de-los-docentes-del-ecuador-cree-que-su-trabajo-aumento-en-la-pandemia/>

13. Mejia, L., & Cuadrado, S. (2019). IDENTIFICAR FACTORES DETERMINANTES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIAL (Master's thesis). Obtenido de <http://201.159.223.2/handle/123456789/3127>
14. Nader, M., Peña, S., & Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un. Elsevier Doyma, 31-39.
15. OIT. (2016). International Labour Office. Labour Administration Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra
16. Pacheco, M. (02 de Octubre de 2021). El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/sociedad-2/salud-modalidad-teletrabajo-dolores-espalda.html>
17. Peiró, J., & Soler, Á. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. En COVID-19. IVIEExpress.
18. SENESCYT. (2018). Boletín analítico de Educacipin, ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales. Obtenido de [https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Boletin\\_Analitico\\_SENESCYT\\_Diciembre-2018.pdf](https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Boletin_Analitico_SENESCYT_Diciembre-2018.pdf)
19. Serey, T. (2006). Choosing a Robust Quality of Work Life. Business Forum, 27(2), 7-10.
20. Tresierra, C. E. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. Revista Española de Salud Pública, 94.
21. Zambrano, R. (28 de Abril de 2021). Diario El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/informes/el-teletrabajo-una-modalidad-que-continua-afectando-fisica-y-mentalmente-a-los-trabajadores-en-ecuador-nota/>



© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).