

Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas

Psychosocial risks and work environment in teachers of educational units

MSc. Pilar Caicedo-Quiroz^I, mcaicedo@bolivariano.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0002-3099-6609>;

PhD. Rosangela Caicedo-Quiroz^{II}, rcaicedo@bolivariano.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0003-0737-9132>;

Ing. Carla Gutiérrez-Quiroz^{III}, acgutierrez@bolivariano.edu.ec,
<https://orcid.org/0000-0002-386-4718>;

Dr. Ariel Cintra-Céspedes^{IV}, arielitocc32@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5728-7618>

^{I-III} Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador;
^{IV} Policlínico Ernesto Guevara de Santiago de Cuba, Cuba

Resumen

El propósito de este estudio fue evidenciar la posible asociación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales de la ciudad de Guayaquil. La metodología empleada es desde una perspectiva cuantitativa, correlacional-transversal. Se pudo evidenciar que el factor de mayor afectación en el personal docente fue el de acoso laboral, con un valor $p < 0,05$ con un I.C. 95% de 1,01 – 7,2; y a su vez que el 69% de los docentes perciben un inadecuado clima laboral. Debido a la pandemia por el SARS - COV 2 puede que estos resultados se hayan modificado considerablemente, sin embargo, nos deja entrever que los docentes de las unidades educativas de nivel superior requieren de una mejor gestión del recurso humano, físico y prevención contra posibles actos de acoso laboral.

Palabras clave: riesgos psicosociales, clima laboral, riesgos laborales, estrés docente.

Abstract

The purpose of this study was to demonstrate the possible association between the work environment and psychosocial risks in the city of Guayaquil. The methodology used is from a quantitative, correlational-transversal perspective. It was possible to show that the factor that most affected the teaching staff was workplace harassment, with a value $p < 0.05$ with an I.C. 95% from 1.01 – 7.2; and in turn that 69% of teachers perceive an inadequate work environment. Due to the SARS - COV 2 pandemic, these results may have changed considerably, however, it allows us to see that teachers of higher level educational units require better management of human and physical resources and prevention against possible acts of workplace harassment.

Keywords: psychosocial risks, work environment, occupational risks, teacher stress.

Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), indica que los riesgos psicosociales están asociados con la forma de organización, diseño y forma de administración en el trabajo. Se relaciona con las interacciones entre el contenido del empleo, la organización y la gestión del trabajo, junto a las condiciones ambientales y de organización.

Los riesgos psicosociales en el trabajo han evolucionado desde la crisis de los años setenta, en los años 80 se difunde el concepto de estrés y coping, que lo definen como al conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados al control, reducción o tolerancia de las exigencias internas o externas que amenazan o superan los recursos del individuo (Neffa, 2016). A nivel mundial los docentes se enfrentan cambios drásticos en el ámbito laboral, las cuales tienden a enfrentarse a: tecnologías nuevas y más complejas, formas nuevas de organización en el trabajo, reestructuraciones organizativas, formas de empleo con predominio de trabajo temporal, cambios demográficos y políticos en la composición de la fuerza laboral; y, como consecuencia, surgen los peligros y riesgos psicosociales (Forastieri, 2013).

Según González (2018), el estrés docente está relacionado con factores psicosociales, infraestructura, equipamiento, espacios físicos, tecnología afecta la salud mental debido a que estos espacios no están diseñados correctamente para el uso de docentes, o estos no están correctamente capacitados.

Estudios realizados en Colombia presenta que las instituciones de educación superior, debido a las exigencias que tienen el mercado educativo, cambios estructurales y estrategias; generan en los docentes, factores de riesgos psicosociales intralaborales. Uno de los hallazgos fue que cuando los docentes no tienen claridad en el rol y sus jefes no imparten instrucciones precisas en el momento que les asignan funciones dentro de la universidad, el riesgo psicosocial que se genera es alto, con resultados de estrés que logra afectar su desarrollo en el resto de las actividades diarias (Bedoya, Oquendo & Gallego, 2014).

Por otro lado, de acuerdo con una investigación realizada en Ecuador, a una universidad de la provincia de Chimborazo, se determinó que el 87 % de los docentes encuestados, indicaron que existe un hostigamiento psicológico, muy elevado y las repercusiones son graves a su salud mental, por lo que consideraron importante incitar a campañas de

control, prevención, disminución de los riesgos psicosociales en los docentes para mitigar y brindar solución a estos hallazgos (Cangchinia & Iza, 2015).

El estudio sistemático de riesgos laborales de los docentes genera como resultado la existencia de riesgos que demandan específicamente en el sector de dicha profesión. La docencia posee rasgos propios en relación con los riesgos de la salud, por lo que es identificada como una de las profesiones con mayor responsabilidad y exigencia, sobre todo en lo concerniente a las relaciones intrapersonales, por lo que está establecida en los distintos grupos inmersos en un centro de educación: estudiantes, padres y compañeros de trabajo. Sin embargo, existe una escasa implantación de cultura en prevención de riesgos laborales en este sector (Caldas, 2017).

Tomando en consideración la problemática descrita, este estudio tiene como objetivo correlacionar e identificar de qué manera el clima laboral se ve afectado por factores de riesgos psicosociales dentro de una unidad educativa de nivel superior.

Materiales y métodos

El presente estudio es de tipo cuantitativo, correlacional-transversal. Para la metodología e instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, es importante descartar los “malos-entendidos”. En los manuales de evaluación de riesgos, se describen varios métodos de gran utilidad, como cuestionarios, observación, entrevistas, etc. Sin embargo, para la implementación efectiva de estos métodos se debe desarrollar instrumentos, protocolos concretos y específicos de uno o varios métodos, analizar la demanda y requisitos de los grupos de intereses, llevar a cabo el desarrollo de uno o varios prototipos, test de prototipos en diferentes aspectos relevantes, como por ejemplo en la aplicación de los cuestionarios de las propiedades psicométricas, elaborar el protocolo y evaluar sus funciones mediante la aplicación de campo (Morino, Topa & García, 2019).

Para medir el clima en las organizaciones se utilizó el método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. Obregón, sonora (Cota, 2017), el cual presenta la siguiente escala de valoración: Clima bueno (De 90 % a 100 %) = Se requieren leves modificaciones; Clima regular (De 80 % a 89 %) = Se requieren algunas modificaciones; Clima malo o inferior (De 60 % a 79 %) = Urge mejora.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se aplicó el Cuestionario para Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas (Moreno, y otros, 2018), el cual posee una alta fiabilidad interna (Alfa de Cronbach = 0,968) y una adecuación satisfactoria de los datos a la matriz factorial (KMO = 0,980; Bartlett = 93818,0, <0,05).

Resultados

Los riesgos psicosociales laborales según Moreno (2011), “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. Entre los principales riesgos psicosociales a los que un docente se encuentra sometido son: estrés laboral/burnout (síndrome del profesor quemado), insatisfacción laboral y mobbing (Pérez, 2009).

El estrés es la consecuencia provocada por un estímulo del medio ambiente y la respuesta idiosincrásica del individuo (Peiró & Lira, 2013). Esto ocurre cuando aparece un desequilibrio entre las exigencias que exceden en el entorno y la forma en que estas exigencias son afrontadas por el individuo (Graneros, 2018). Fernández-Puig y otros (2015), indican que los factores psicosociales, son la principal fuente relacionada con la pérdida de la salud en los docentes, manifestándose a través del estrés crónico, alteraciones emocionales, psicosomáticas y cognitivas.

Otros de los factores ampliamente estudiados es el hostigamiento psicológico en el trabajo o Mobbing (Genoveva, 2019), término usualmente utilizado para describir las situaciones de un trabajador o trabajadora, que está siendo amenazado, acosado por compañeros, subordinados o superiores de manera frecuente o durante un periodo de tiempo.

Al Mobbing también se lo considera como una situación en el que la persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación y conseguir la desmotivación laboral (Aldrete & Cruz, 2013). Las causas están relacionadas con la sobrecarga de trabajo o reducir plazos de ejecución de las tareas para acusarla de bajo rendimiento, no asignarle tareas a pesar de que sí haya trabajo para ella, y alterar el entorno laboral de esa persona mencionando acontecimientos en su contra para exponerlos con el resto de sus compañeros y crear discrepancias entre compañeros (Pérez, 2009).

En Ecuador, según el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2004) en la decisión del Acuerdo de Cartagena 584, dentro del Capítulo V, De los trabajadores

objeto de protección especial, Art. 26, indica que el empleador debe considerar en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, todos los factores que puedan inferir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, principalmente por la exposición de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con la finalidad de adoptar las medidas preventivas necesarias.

De acuerdo con Reichers y Scheneider (1990), el clima laboral u organizacional comprenden el conjunto de percepciones compartidas, sensaciones y procedimientos formales e informales. James y James (1989, Citados por Hernández, Méndez, & Contreras, 2014), el ambiente de trabajo está caracterizado por cinco factores predominantes:

- 1) Características del trabajo: autonomía, reto e importancia de la tarea
- 2) Características del papel o rol laboral: ambigüedad, conflicto y sobrecarga
- 3) Características del liderazgo: énfasis en las metas, apoyo e influencia ascendente
- 4) Trabajo en equipo y características sociales del ambiente: cooperación, orgullo y calidez
- 5) Atributos de la organización y el subsistema o departamento: innovación, apertura a la información y sistema de recompensas y reconocimientos.

Kotis y Decotis (1991) introdujeron ocho dimensiones del clima organizacional (Autonomía, Cohesión, Presión, Innovación, Reconocimiento, Confianza, Apoyo). Por otro lado, gracias a uno de los estudios más relevantes a la fecha sobre el clima organizacional a nivel mundial (Parker, y otros, 2003), se logró identificar dimensiones comunes entorno a la evaluación del clima laboral (rol en el trabajo, liderazgo, grupos de trabajo, la organización, satisfacción, percepción del entorno laboral, motivación, desempeño).

Discusión

Se evaluaron en total a 170 docentes de la unidad educativa superior. En primer lugar, se aplicó la encuesta de clima laboral, seguida media hora después la evaluación de riesgos psicosociales. Para el análisis estadístico se empleó una regresión logística binaria recodificando los siguientes ítems para la evaluación global del clima laboral: Clima bueno (De 90 % a 100 %) = Se requieren leves modificaciones, 0= aceptable; Clima regular (De 80 % a 89 %) = Se requieren algunas modificaciones, 0= aceptable; Clima

malo o inferior (De 60 % a 79 %) = Urge mejora, 1= no aceptable. De igual manera, para el análisis estadístico de la evaluación de los riesgos psicosociales, se recodifico las variables en las 15 categorías correspondientes; Medio y alto= 1(en riesgo); Bajo=0 (sin riesgo).

A través de los cuestionarios aplicados a 170 docentes (tabla 1), no se obtuvo que hay relación significativa entre el clima laboral y los riesgos psicosociales.

Tabla 1. Datos sociodemográficos

		N=170	%
Área De Trabajo			
	Operativo	102	60,0
	Administrativo	68	40,0
Género			
	Masculino	108	63,5
	Femenino	62	36,5
Edad			
	16-24 años	10	5,9
	25-34 años	53	31,2
	35-43 años	68	40,0
	44-52 años	28	16,5
	Superior a 53	11	6,5
Área			
	Producción	55	32,4
	Redacción	46	27,1
	Sistemas	6	3,5
	Comercial	41	24,1
	Financiera	10	5,9
	Nuevos medios	5	2,9
	RR-HH	5	2,9
	Dirección y apoyo	1	,6
	Administración	1	,6
Nivel De Instrucción			
	Bachillerato	27	15,9
	Técnico/tecnológico	20	11,8
	Tercer nivel	97	57,1
	Cuarto nivel	22	12,9
	Otro	4	2,4
Experiencia En La Empresa			
	0-2 años	29	17,1
	3-10 años	55	32,4
	11-20 años	62	36,5
	Igual o superior a 21	24	14,1

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la percepción de los docentes respecto al clima laboral, factores como: trabajo en equipo, igualdad y condiciones físicas del trabajo (tabla 2), afectan negativamente (>45 % - 90 %) tanto a hombres como mujeres.

Tabla 2. Percepción de Clima Laboral por sexo

	Malo		Regular		Bueno	
	N	%	N	%	N	%
Hombre						
Trabajo en equipo	49	45	35	32	24	22
Comunicación	9	8	64	59	35	32
Igualdad	83	77	25	23	-	-
Condición Física	97	90	7	7	4	4
Liderazgo	20	19	83	77	5	5
Motivación	48	44	24	22	36	33
Mujer						
Trabajo en equipo	29	47	17	27	16	26
Comunicación	-	-	44	71	18	29
Igualdad	49	79	13	21	-	-
Condición Física	54	87	6	10	2	3
Liderazgo	15	24	45	72	2	3
Motivación	26	42	13	21	23	37

Fuente: Elaboración propia

A nivel general se obtuvieron resultados inversamente proporcionales respecto al clima laboral y riesgos psicosociales. Para la primera prueba, el 69 % de los docentes manifiestan estar laborando en un clima laboral no aceptable (figura 1), mientras que para la segunda prueba el 71 % del personal es encuentra en niveles bajos de exposición a factores de riesgos psicosociales (figura 2).

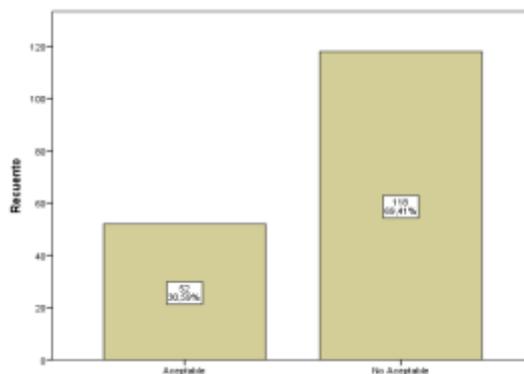


Figura 1. Evaluación Global de Clima Laboral. Fuente: Elaboración propia

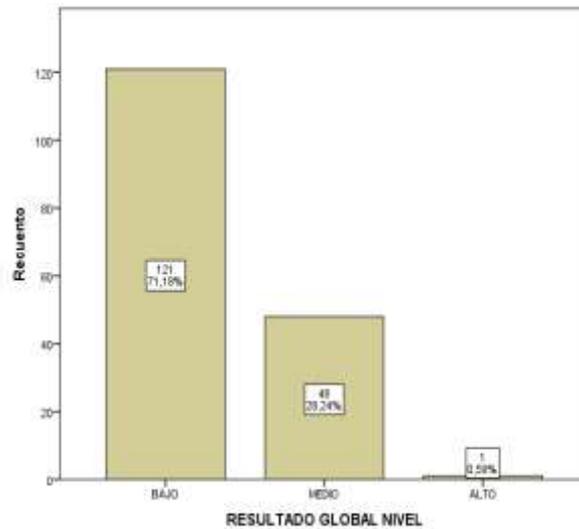


Figura 2. Evaluación Global de Riesgos Psicosociales. Fuente: Elaboración propia
 Por otro lado, tanto hombres como mujeres tienen igual percepción de afectación del clima laboral (tabla 2); respecto a los riesgos psicosociales, en el factor de mayor afectación (acoso laboral) entre hombres y mujeres los resultados fueron similares, con solo 2 % de diferencia entre ellos (tabla 3).

Tabla 3. Evaluación de los riesgos psicosociales por sexo

	Sin Riesgo		En Riesgo	
	N	%	N	%
Hombre				
Carga y ritmo	58	54	50	46
Desarrollo de competencias	37	34	71	66
Liderazgo	67	62	41	38
Margen de acción y control	59	55	49	45
Organización y control	69	64	39	36
Recuperación	61	57	47	43
Soporte y apoyo	68	63	40	37
Acoso discriminatorio	80	74	28	26
Acoso laboral	62	57	46	43
Acoso sexual	90	83	18	17
Adicción al trabajo	68	63	40	37
Condiciones de trabajo	70	65	38	35
Doble presencia	72	67	36	33
Estabilidad laboral	74	69	34	31
Salud auto percibida	74	69	34	31
Mujer				
Carga y ritmo	38	61	24	39

Desarrollo de competencias	31	50	31	50
Liderazgo	38	61	24	39
Margen de acción y control	38	61	24	39
Organización y control	44	71	18	29
Recuperación	33	53	29	47
Soporte y apoyo	39	63	23	37
Acoso discriminatorio	44	71	18	29
Acoso laboral	34	55	28	45
Acoso sexual	52	84	10	16
Adicción al trabajo	47	76	15	24
Condiciones de trabajo	44	71	18	29
Doble presencia	52	84	10	16
Estabilidad laboral	46	74	16	26
Salud auto percibida	46	74	16	26

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo; solo se pudo evidenciar un factor (acoso laboral) con un valor $p < 0.05$ con un OR de 2,69 e I.C. 95 % de 1,01 – 7,21 (tabla 4).

Tabla 4. Análisis de Regresión Logística Bivariado

	Valor P	OR	95% I.C. para OR	
			Inferior	Superior
Carga y ritmo	0,212	1,816	0,711	4,637
Desarrollo de competencias	0,273	1,650	0,674	4,039
Liderazgo	0,691	0,828	0,326	2,103
Margen de acción y control	0,425	0,671	0,252	1,788
Organización y control	0,569	0,751	0,279	2,016
Recuperación	0,442	0,687	0,264	1,787
Soporte y apoyo	0,352	0,635	0,244	1,654
Acoso discriminatorio	0,899	1,068	0,389	2,931
Acoso laboral	0,048	2,698	1,010	7,212
Acoso sexual	0,478	0,685	0,241	1,948
Adicción al trabajo	0,704	0,842	0,347	2,045
Condiciones de trabajo	0,208	0,521	0,189	1,437
Doble presencia	0,567	1,326	0,504	3,485
Estabilidad laboral	0,436	0,644	0,213	1,949
Salud auto percibida	0,638	1,278	0,460	3,549

Nota: Variable dependiente = Clima Laboral; Variable Independientes = Factores de riesgos psicosociales. Fuente: Elaboración propia

Unas de las principales debilidades de este estudio fue que los cuestionarios se realizaron antes de declararse la pandemia por el SARS-COV 2 por la Organización Mundial de la Salud y posteriores medidas nacionales como dar prioridad al teletrabajo para todas las

actividades laborales. Estas medidas tomadas para contener la propagación de COVID-19 podrían haber afectado el funcionamiento de educación superior en la región. Como la mayoría de los países comenzaron a perseguir el distanciamiento físico, la mayoría de las instituciones de educación superior también tuvieron que cambiar al aprendizaje en línea en un poco tiempo y cambiar la forma en que funcionan y se comunican con su personal y estudiantes (Quacquarelli, 2020).

Estudios realizados por Hyseni y Hoxha (2020) existen factores que pueden haber afectado la calidad de la implementación de la educación en línea tales como una débil planificación del proceso de aprendizaje, nivel inadecuado de cooperación en la gestión escolar y organización precaria en la distribución de información a los profesores. De acuerdo con el contexto de posibles preocupaciones acerca del aprendizaje, los docentes expresaron dudas sobre cuestiones técnicas que pueden dificultar el proceso, y señalan que la participación de los estudiantes es baja. Otras preocupaciones se refieren a su confusión sobre cómo se evaluará a los estudiantes.

La literatura también nos indica que los docentes por las características propias de su trabajo, respecto a la formación educativa y profesional de los estudiantes, se encuentran bajo altos niveles de presión y estrés social; siendo, la inteligencia emocional de estos un factor protector, el cual permite que los docentes manejen sus emociones, la percepción, y la posibilidad de asimilar de una mejor manera los factores de riesgo psicosocial a los que está expuestos (Lucas, 2016), impidiendo el desarrollo de otras problemáticas como el estrés laboral o el síndrome burnout (Pena, 2010).

Conclusiones

- 1. El alto nivel de demandas cognitivas que deben manejar los docentes de educación superior en relación con el clima laboral y acreditación profesional e institucional han aumentado su carga de trabajo y modificado los procesos organizativos y el nivel de preparación académica de un profesor universitario; lo cual indudablemente ha incrementado la presencia de Riesgos Psicosociales en la mayoría de ellos y en las unidades educativas (Apple, Wendt, & Argimon, 2012).*
- 2. Los resultados alcanzados constituyen la plataforma de partida para la investigación y la profundización de los efectos de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el clima laboral en el campo de la educación*

superior; que aún no han sido debidamente identificados, reconocidos y tipificados como factores que causan perturbaciones en el estado psíquico, mental y mecanismos sociales de los trabajadores.

3. *El estudio mostró el nivel de exposición al que está sometido el docente universitario; por tanto, se sugiere ampliar este campo de investigación, especialmente considerando que los trabajos con alta demanda (carga y ritmo de trabajo), bajo control (desarrollo de habilidades y competencias) y altos niveles de acoso son los que representan un mayor riesgo para la salud y disminuyen significativamente el nivel de desempeño laboral.*

Basado en Wolff et al. (2012), British Standard Institution (2011) y Beck et al. (2016), recomendamos estos siguientes pasos de acción para investigaciones futuras referentes a la gestión del riesgo psicosocial y clima laboral en la profesión docente: Preparación del proceso, Evaluación de riesgos, Análisis y evaluación de resultados, Plan de acción, Reducción de riesgos (intervenciones), Evaluación de intervenciones, Documentación del proceso, Aprendizaje organizacional.

Referencias bibliográficas

1. Aldrete, M. G., & Cruz, O. (2013). *Estrés Laboral y Burnout en docentes de educación superior en México*. Unicach.
2. Apple, M., Wendt, G., & Argimon, I. (2012). *As condições do trabalho e do relacionamento do casal são protetivas à saúde geral? Um estudo sobre o modelo de ajustamento diádico no Brasil*. Barbarói, 30-45.
3. Bedoya, E., Oquendo, S., & Gallego, M. (2014). *Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUOLA)*. Uni-pluri/versidad. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/21344/17744>
4. Berger, D. B., et al. (2016). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin.
5. British Standards Institution. (2011). *Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace*. http://www.utas.edu.au/__data/assets/pdf_file/0004/604570/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf
6. Caldas, M. E. (2017). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.
7. Cangchinia, M. A. & Iza, R. F. (2015). *Biblioteca General-UTC*. UTC. <http://181.112.224.103/handle/27000/2911>
8. Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (14 de Noviembre de 2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
9. Cota, J. (2017). *Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD*. OBREGÓN, SONORA. Ciencias Administrativas.
10. Fernández-Puig, L. J., Chamarro, A., & Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 175-185.

11. Forastieri, V. (2013). *Psychosocial risks and work-related stress*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300001
12. González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de la primera infancia*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
13. Graneros, J. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería-Lima, 2017*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
14. Hyseni, Z. & Hoxha, L. (2020). *The impact of COVID-19 on education and on the well-being of teachers, parents, and students: Challenges related to remote (online) learning and opportunities for advancing the qua...* University of Prishtina "Hasan Prishtina.
15. Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur*, 1-262.
16. Moreno, L. T., Vaca, S. M., Martínez, D. I., Suasnavas, P. R., Cárdenas, I. M. & Gómez, A. R. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia y Trabajo*, 160-8.
17. Morino, J. A., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y Torres. S. L.
18. Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. (1a ed.). UNM.
19. OIT. (29 de enero de 2016). https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_438076/lang--es/index.htm
20. Peiró, J. M. & Lira, E. (2013). *Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas en salud laboral*. Ediciones Pirámide.
21. Pérez, J. (2009). *Manual de Prevención Docente. Riesgos laborales en el sector de la enseñanza*. Nau Libres.
22. Quacquarelli, S. (2020). *The impact of the coronavirus on global higher education*. Shkarkuarnga.