

Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral

Edwain Javier Sucapuca Quispe⁽¹⁾; Luzby Yapu Jallo⁽²⁾; Oscar Javier Mamani-Benito⁽³⁾; Josué Edison Turpo Chaparro⁽⁴⁾

¹Contador Público Colegiado. Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.

²Licenciada en Administración. Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.

³Magister en Educación. Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.

⁴Doctor en Educación. Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.

Correspondencia:

Oscar Javier Mamani Benito

Dirección: Carretera central km 19, Ñaña, Lima.

Correo electrónico: oscar.mb@upeu.edu.pe

La cita de este artículo es: Sucapuca et al Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2022; 31(1): 70-78

RESUMEN.

Introducción: la población de docentes sufre repercusiones debido a las nuevas exigencias educativas en tiempos de COVID-19.

Objetivo: examinar las relaciones entre carga de trabajo, estrés percibido, percepción del teletrabajo y satisfacción laboral en docentes peruanos.

Material y Métodos: estudio explicativo, realizado sobre 400 docentes de educación básica de 6 ciudades del Perú. Para recolectar datos se utilizaron escalas: carga de trabajo (ECT), estrés percibido (EEP-10-C), satisfacción laboral (ESL) y percepción del teletrabajo (Tele-Cov-19).

Resultados: El modelo SEM presenta índices de bondad de ajuste aceptables ($\chi^2= 11,40$, CFI = 0,998; IFI= 0,998; NFI=0,995; CFI= 0,998; TLI=0,997; RMSEA= 0,033). El AFC indica que la carga de

EFFECT OF WORKLOAD AND STRESS ON THE PERCEPTION OF TELEWORK IN PERUVIAN TEACHERS: MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Introduction: the teaching population suffers repercussions due to new educational demands in times of COVID-19.

Objective: to examine the relationships between workload, perceived stress, perception of telework and job satisfaction in Peruvian teachers.

Material and Methods: explanatory study, carried out on 400 basic education teachers in 6 Peruvian cities. The following scales were used to collect data: workload (ECT), perceived stress (EEP-10-C), job satisfaction (ESL) and perception of telework (Tele-Cov-19).

trabajo y el estrés tienen un efecto bajo sobre la satisfacción laboral, y esta última, un efecto moderado sobre el teletrabajo.

Conclusión: la satisfacción laboral regula el efecto que tienen la carga de trabajo y el estrés percibido sobre el rol del teletrabajo docente.

Palabras clave: carga de trabajo; estrés; teletrabajo; satisfacción laboral; docentes.

Results: The SEM model presents acceptable goodness-of-fit indices ($\chi^2= 11.40$, CFI=0.998; IFI= 0.998; NFI=0.995; CFI= 0.998; TLI=0.997; RMSEA= 0.033). The CFA indicates that workload and stress have a low effect on job satisfaction; and the latter, a moderate effect on telework.

Conclusion: job satisfaction regulates the effect of workload and perceived stress on the role of teleworking teachers.

Key words: workload; stress; telework; job satisfaction; teachers.

Fecha de recepción: 29 de noviembre de 2021

Fecha de aceptación: 29 de marzo de 2022

Introducción

La pandemia COVID-19 se presenta como una amenaza para la salud de los trabajadores, en especial del ámbito educativo⁽¹⁾, donde se cerraron las escuelas para disminuir el avance de los contagios, los modelos habituales de aprendizaje se suspendieron y se dio inicio al aprendizaje virtual o en línea⁽²⁾.

En ese contexto, muchos docentes en todo el mundo, aceptaron no poseer las habilidades tecnológicas y pedagógicas necesarias para realizar una educación a distancia. Además, se encontraron con la ausencia de recursos electrónicos por una parte de sus estudiantes, lo que impidió su contacto con ellos⁽³⁾. No obstante, la mayor parte de las repercusiones surgieron por el hecho de necesitar invertir más tiempo y esfuerzo en la enseñanza en línea, lo cual generó riesgos laborales a causa de molestias físicas (dolor de cabeza, dolor de cuello, entumecimiento de manos, tensión en la vista, entre otros) y mentales (falta de satisfacción debido a la ausencia de contacto directo con los estudiantes)⁽⁴⁾.

Siendo este el escenario, la nueva modalidad de trabajo (teletrabajo), también denominado trabajo remoto, trabajo flexible, trabajo desde casa⁽⁵⁾, se define como la utilización de las TIC para laborar fuera de los ambientes del empleador⁽⁶⁾, implicando este, un arreglo laboral donde los empleados desempeñan sus labores a tiempo completo o parcial fuera de su lugar habitual de trabajo⁽⁷⁾.

Sobre este tema, la literatura científica reporta evidencias para asumir que existen variables que mantienen relaciones funcionales con el teletrabajo. En primer lugar, la carga de trabajo, que es el nivel de exigencia de la tarea y su interrelación con el grado de movilización de las capacidades del individuo para realizar las labores asignadas⁽⁸⁾. En segundo lugar, el estrés, que viene a ser el conjunto de repercusiones fisiológicas que dispone el cuerpo para la acción, lo cual implica reconocer que funciona como un sistema de alarma biológico requerido para la supervivencia, y que depende de la situación física y psíquica de cada persona⁽⁹⁾. En tercer lugar, la satisfacción laboral, que es el nivel

de agrado que una persona muestra por el trabajo que realiza, en función del clima organizacional, remuneración, beneficios, motivación, vínculos interpersonales, plan de desarrollo profesional y la relación trabajador-empleador⁽¹⁰⁾.

Respecto a las inter-relaciones entre estas variables, existen estudios que revelan que la percepción de una carga de trabajo justa aumenta la satisfacción laboral⁽¹¹⁾, que empleados satisfechos con su trabajo experimentan un nivel de estrés relativamente bajo⁽¹²⁾. Más aun, en el contexto de la pandemia, donde se percibe que el teletrabajo ha aumentado la carga laboral⁽⁵⁾; si antes llevar el trabajo a casa los días de semana se asociaba con menos felicidad, actualmente el teletrabajo se asocia con más estrés⁽¹³⁾. Siendo este el caso de los profesores de educación básica, en quienes la educación virtual incrementó el trabajo remoto y el uso intensivo de aplicaciones virtuales, lo cual ha generado ciertos riesgos laborales a causa de reacciones como el tecnoestrés⁽¹⁴⁾.

Por lo comentado, es evidente que la pandemia viene ocasionando secuelas en los trabajadores y las organizaciones, aunque los estudios han hecho más énfasis en las repercusiones en el grupo de trabajadores sanitarios⁽¹⁵⁾, no se puede pasar desapercibido la situación que viven los docentes de educación básica, en quienes se requiere de estrategias específicas para minimizar el riesgo de problemas psicosociales⁽¹⁶⁾. A pesar de que existen reportes que orientan a asumir que el teletrabajo puede impactar de manera positiva o negativa sobre el bienestar del trabajador⁽¹⁷⁾, este impacto puede estar regulado por características percepciones personales, como es el caso de la satisfacción laboral. En este caso, en el contexto de la educación virtual y ante la exigencia de hacer teletrabajo por parte de los docentes, es posible que la aceptación o satisfacción respecto a hacer teletrabajo esté condicionada por la percepción de sobrecarga de trabajo y estrés percibido, no obstante, este efecto puede estar mediado por la satisfacción laboral, ya que un docente al que le gusta su trabajo puede tomar los desafíos que implica la educación en línea, como desafíos que es necesario enfrentar.

Ante ello, el objetivo de la presente es examinar las relaciones entre carga de trabajo, estrés percibido, percepción del teletrabajo y satisfacción laboral en docentes peruanos.

Material y Métodos

Método

Corresponde a un estudio de tipo explicativo y corte transversal⁽¹⁸⁾.

Participantes

Participaron voluntariamente 400 docentes de educación básica regular (61,5% mujeres), de entre 21 a 61 años de edad, seleccionados bajo un muestreo no probabilístico de tipo intencional. El 60,3% son casados, 32,2% solteros y 7,5% separados, viudos o divorciados. En cuanto al sector donde trabajan, 84,0% lo hace en instituciones privadas y 16,0% en públicas; además, 52,8% son empleados a dedicación exclusiva, 40,3% contratados a tiempo completo y 7,0% a tiempo parcial. Los participantes residen en 6 ciudades del Perú como Puno (57%), Cusco (10,5%), Tacna (15,8%), Arequipa (7,0%), Madre de Dios (6,0%) y Moquegua (3,8%).

Instrumentos

Se utilizaron 4 instrumentos de medición documental. Primero, la escala de carga de trabajo (ECT)⁽⁸⁾ realizar la validación de la Escala de Carga de Trabajo en trabajadores peruanos. El muestreo fue de tipo intencional-170 trabajadores de una empresa de químicos y detergentes (83 mujeres, adaptada para trabajadores peruanos, el cual consta de 6 ítems distribuidos en un solo factor, teniendo 5 opciones de respuesta en un formato ordinal que van de 0 (Nunca) hasta 4 (Muy frecuentemente: todos los días). Goza de validez de contenido, constructo, y la confiabilidad en la presente investigación fue aceptable ($\alpha > 0,81$).

Segundo, la escala de estrés relacionado con la pandemia (EEP-10-C)⁽¹⁹⁾, que consta de 10 ítems distribuidos en un solo factor. Sus opciones de respuesta se presentan en un escalamiento Likert: nunca, casi nunca, de vez en cuando, casi siempre

y siempre. Para objetivo de la presente, se validó el contenido a través del juicio de 7 expertos (3 docentes y 4 especialistas en medicina del trabajo), quienes evaluaron la claridad, representatividad y relevancia de los ítems, obteniendo un coeficiente V de Aiken de .89; además, la confiabilidad en la presente fue de $\alpha = 0,77$.

Tercero, una escala de percepción del teletrabajo (Tele-Cov-19), creada para objetivos de la presente. Consta de 8 ítems distribuidos en un solo factor, teniendo como opciones de respuesta: En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. En cuanto a sus propiedades psicométricas, la versión inicial de la escala se sometió a evaluación por juicio de 7 expertos (4 profesionales en seguridad y medicina del trabajo y 3 docentes investigadores de educación) quienes evaluaron los ítems bajo tres criterios de escrutinio: relevancia, representatividad y claridad. La calificación obtenida se cuantificó empleando el coeficiente V de Aiken y sus intervalos de confianza del 95% (IC 95%), donde una $V \geq 0,70$ con IC: $95\% \geq 0,59$ indica una valoración positiva del reactivo. Por otra parte, la validez de constructo se comprobó a través del análisis factorial confirmatorio ($\chi^2 = 58,240$, $df = 20$, $p < .001$; RMR = 0.036; TLI = 0.971; CFI = 0.979; y RMSEA = 0.069), que evidenció la existencia de un solo factor que explica el 62,27 % de la varianza total de la escala y sus cargas factoriales oscilan entre 0.65 y 0.84. Finalmente, la confiabilidad fue aceptable ($\alpha = 0,91$; IC 95% = 0,89 - 0,92).

Cuarto, la escala satisfacción laboral (ESL)⁽²⁰⁾, que tiene 17 ítems distribuidos en dos dimensiones (satisfacción intrínseca y extrínseca), con opciones de respuesta tipo Likert: muy insatisfecho, insatisfecho, poco insatisfecho, neutro, poco satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Para objetivos de la presente, se validó el contenido a través del juicio de 7 expertos (3 docentes y 4 especialistas en medicina del trabajo), quienes evaluaron la claridad, representatividad y relevancia de los ítems, obteniendo un coeficiente V de Aiken de .93; además, la confiabilidad en la presente fue de $\alpha = 0,97$.

Procedimientos

La investigación fue aprobada por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión, con referencia 2021-CE-EPG-000021. El estudio se realizó del 12 de junio al 15 de setiembre de 2021. Debido a las restricciones sociales a causa de la COVID-19, se creó un formato virtual de los cuestionarios a través de Google Forms (disponible desde el 10 al 31 de agosto del 2021), el cual fue socializado a través de redes sociales y correos electrónicos de los profesores. En la primera parte se presentó el consentimiento informado que les comunicaba los fines del estudio enfatizando que la participación era voluntaria y anónima. Sólo respondieron al cuestionario quienes aceptaron participar voluntariamente y que aprobaron el consentimiento informado.

Análisis estadístico

Se realizó en fases. Primero, se realizó un análisis descriptivo (media, desviación estándar, asimetría y curtosis). Segundo, se realizó un modelamiento con ecuaciones estructurales (SEM), aplicando la técnica del análisis factorial confirmatorio (AFC). En este caso, el indicador de KMO es de 0.923, lo cual indica una buena validez de contenido. El ajuste del modelo es evaluado con el Chi cuadrado (χ^2), el cual es muy sensible a tamaños de muestra grandes. Por tal motivo, la evaluación global del modelo, se realizó considerando indicadores de bondad de ajuste, los cuales tienen rangos de 0 a 1, con valores altos sugieren mayor varianza explicada por el modelo. El "Comparative Fit index" (CFI) y el "Tucker Lewis Index" (TLI), el CFI superiores a 0.90 y TLI mayores a 0.90, son indicadores de un buen ajuste; y el "Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), valores menores 0.08, son considerados aceptables.

Resultados

En la Tabla 1 se observa la matriz de correlaciones de las variables de estudio, así también, la información descriptiva y los indicadores de consistencia interna de cada una de las variables ($\alpha = 0,77 - 0,94$).

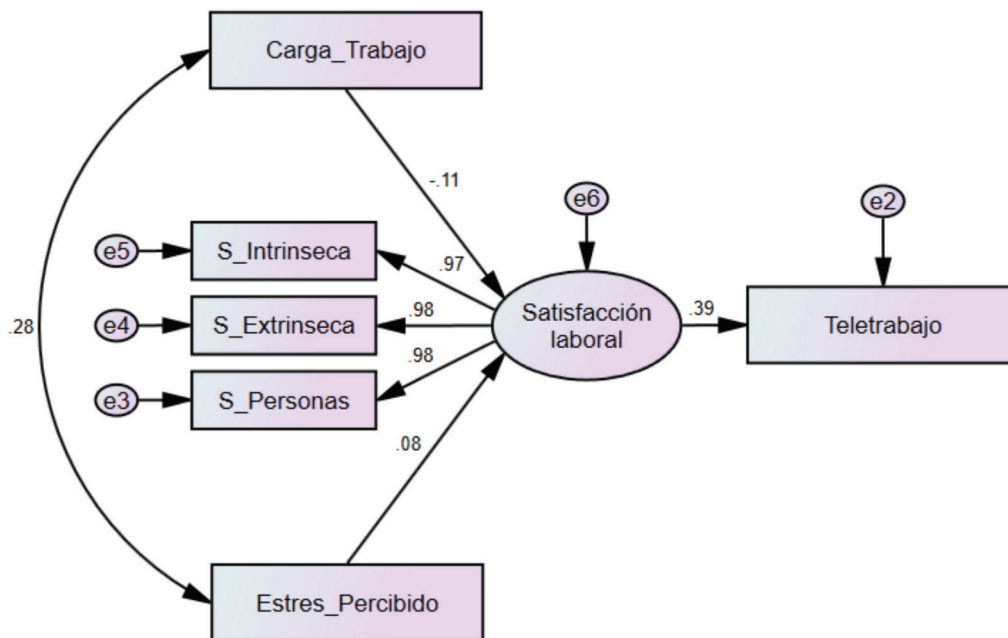
En el modelo presentado, se desea comprobar el efecto de los factores latentes, carga de trabajo y estrés percibido. El factor latente carga de trabajo

TABLA 1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS, CONSISTENCIAS INTERNAS Y CORRELACIONES PARA VARIABLES TELETRABAJO, CARGA DE TRABAJO, ESTRÉS PERCIBIDO, SATISFACCIÓN LABORAL Y DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Variables	M	DE	α	K	1	2	3	4	5	6	7
1. Teletrabajo	25,78	7,23	.91	-,13	-						
2. Carga de trabajo	13,87	3,26	.81	-,02	-.00	-					
3. Estrés percibido	28,80	5,68	.77	1,59	.04	.28	-				
4. Satisfacción laboral	82,70	21,20	.97	,67	.38	-.09	.05	-			
5. Satisfacción intrínseca	34,15	8,93	.94	,49	.37	-.10	.05	.98	-		
6. Satisfacción extrínseca	38,65	9,96	.92	,68	.39	-.08	.04	.98	.95	-	
7. Satisfacción con las personas	29,34	7,76	.94	,57	.37	-.07	.03	.96	.95	.95	-

Nota: M=Media, DE=Desviación estándar, α =Alpha de Cronbach, A=Asimetría, K=Curtosis

FIGURA 1. MODELO EXPLICATIVO DONDE LA CARGA DE TRABAJO Y ESTRÉS PERCIBIDO EXPLICAN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL TELETRABAJO EN DOCENTES DE PERUANOS.



tiene un efecto bajo y negativo sobre el factor satisfacción laboral ($\beta = -0,11$; $p < 0,05$), el factor latente estrés percibido tiene un efecto muy bajo y positivo sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0,08$;

$p < 0,05$). Mientras que, la relación entre los factores carga de trabajo y estrés percibido es moderada ($\beta = 0,28$, $p < 0,01$). Finalmente, se observa un efecto directo y significativo del factor satisfacción laboral

TABLA 2. ÍNDICES DE AJUSTES DEL MODELO EXPLICATIVO.

n = 400	x ²	gl.	p	CFI	TLI	NFI	IFI	RMSEA
Modelo	11.40	8	.006	.998	.997	.995	.998	.033

Nota: x²= coeficiente chi², gl=grados de libertad, p= probabilidad, CFI= Índice de ajuste Comparativo, TLI= Índice de Tucker-Lewis, NFI= Índice de ajuste normalizado, IFI= Índice de Ajuste Incremental, RMSEA= Raíz del residuo cuadrático promedio

sobre el teletrabajo ($\beta = 0,39$; $p < 0,01$). (Figura 1). Los indicadores de bondad de ajuste del modelo global fueron aceptables (= 11,40, con 8 gl, CFI = 0,998; IFI= 0,998; NFI=0,995; CFI= 0,998; TLI=0,997; RMSEA= 0,033. De esta manera, es posible determinar que existe un efecto estadísticamente significativo de la carga de trabajo y estrés percibido sobre la satisfacción laboral, y esta última sobre el teletrabajo (Tabla 2).

Discusión

En el Perú más de medio millón de profesores⁽²¹⁾ fueron movidos a trabajar en ambientes virtuales en la que muchos no tenían la suficiente preparación a raíz de la pandemia COVID-19⁽²²⁾. En consecuencia, se incrementaron los riesgos psicosociales laborales emergentes por causa del aumento de la carga de trabajo y estrés en esta población^(4,23). Ante ello, el propósito principal de este estudio fue examinar las relaciones entre carga de trabajo, estrés percibido, percepción del teletrabajo y satisfacción laboral en docentes peruanos.

El modelo conceptual propuesto proporciona discusiones necesarias sobre los efectos de la carga de trabajo y estrés percibido en la satisfacción laboral, y cómo esta última actúa como mediadora frente al teletrabajo. En tal sentido, reconociendo que la satisfacción laboral está fuertemente influenciada por los propios sentimientos sobre el entorno laboral⁽²⁴⁾, los resultados del análisis de datos muestran que cada uno de los profesores percibió la carga de trabajo con un efecto bajo y negativo sobre su satisfacción. Este hallazgo actual se respalda en otra investigación⁽¹¹⁾ que enfatizó que una percepción de carga de trabajo justa mejora la satisfacción laboral; asimismo, con otro estudio⁽²⁵⁾ que sugiere que la

carga laboral influye en la satisfacción laboral.

Otro resultado confirma un efecto bajo y positivo del estrés percibido y la satisfacción laboral. Esto difiere a lo reportado por Novianti y Roz⁽⁵⁾ quienes encontraron un efecto negativo, donde los trabajadores que se sintieron más estresados provocaron que su satisfacción laboral disminuyera. Al respecto, es importante mencionar que cada individuo puede percibir diferentes facetas de la satisfacción laboral como relevantes o importantes; así, algunos estudios mencionan que una reducción del estrés percibido puede aumentar la satisfacción del personal^(26,27).

En cuanto a la carga laboral y el estrés percibido, en la presente investigación, estos mantienen una relación moderada; es decir, que una elevada carga de trabajo puede causar estrés en el centro laboral, lo que se mantiene en línea con estudios previos^(28,29), como por ejemplo el de Janib et al.⁽³⁰⁾ quienes informaron que la fuente de estrés personal académico proviene principalmente de la carga de trabajo, lo que a su vez influye en su satisfacción laboral.

En la misma línea, el presente estudio confirma en los profesores, un efecto directo y significativo de la satisfacción laboral sobre el teletrabajo. Este hecho en realidad no sorprende, pues diversos estudios confirman la relación que existe entre teletrabajo y la satisfacción laboral antes de la pandemia⁽³¹⁾, hecho comprobado durante la emergencia sanitaria, a través de estudios como el presentado por Zöllner y Sulíková⁽³²⁾, quienes recalcan que el teletrabajo puede ser responsable de las emociones positivas de los trabajadores, lo cual en cierto modo puede incrementar el nivel de satisfacción laboral. Sin embargo, algunos estudios como el de Sandoval-Reyes et al.⁽³³⁾ enfatizan que el efecto positivo o negativo de la satisfacción laboral con el teletrabajo,

se relaciona más bien con la cantidad de horas que un trabajador realiza.

Por último, nuestros hallazgos confirman un efecto significativo de la carga de trabajo y estrés percibido sobre el teletrabajo, mediado por la satisfacción laboral. Al respecto, el rol mediador de la satisfacción laboral ha sido reseñado en diversos estudios, como por ejemplo el de Janib et al.⁽³⁰⁾, donde la satisfacción regulaba el efecto de la carga de trabajo sobre el desempeño en un entorno académico. Por lo tanto, este resultado sugiere que los profesores peruanos de educación básica regular que perciben un mayor nivel de carga laboral y estrés, pueden sentirse insatisfechos con su trabajo, por lo tanto, su disposición frente al teletrabajo podría verse reducida.

Los hallazgos antes expuestos tienen una importancia práctica importante para los profesores de educación básica, en primer lugar, reconocer que el efecto mediador indica que el mecanismo de la influencia de la carga de trabajo y el estrés en la satisfacción de los profesores y en el teletrabajo docente, es complejo. Asimismo, estos hallazgos sobre el efecto mediador de la satisfacción laboral son útiles para convertir problemas teóricos abstractos en problemas prácticos. Por ejemplo, reducir los niveles de carga laboral de los docentes no solo puede mejorar la satisfacción laboral, sino, también mejorar el teletrabajo docente, por lo que, las instituciones educativas, sobre todo quienes administran el sistema educativo, deben proveer condiciones laborales adecuadas para mantener una percepción de satisfacción óptima, que permita que el docente pueda batallar las exigencias que implica la nueva educación en línea.

Algunas limitaciones son importantes considerar, primero, que los resultados están limitado a la muestra que fue localizada en el sur peruano. Por lo tanto, es necesario desarrollar estudios con una muestra más amplia y de contextos diferentes. Es también importante seguir desarrollando estudios SEM con otras variables implicadas que pueden tener un efecto sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral. Asimismo, al ser un estudio transversal, solo

se tomó los datos en un determinado momento y es probable que se requieran estudios adicionales de corte longitudinal para explicar mejor el modelo aquí encontrado. Debido a que exploramos los efectos mediadores de la satisfacción laboral entre la relación de carga laboral, estrés percibido con el teletrabajo, consideramos importantes estudiar otros factores que podrían mediar en la relación. Por último, la toma de los datos fue de forma virtual, y es probable que algunos participantes mostraran algún interés de referir sus propias experiencias.

En conclusión, el modelo presentado en esta investigación es vigente en medio de la pandemia y se puede capitalizar en revisiones de las políticas laborales en los tele-trabajadores. La contribución más notable es que muestra el mecanismo subyacente entre la carga de trabajo y el estrés percibido que explican la satisfacción laboral y el teletrabajo, por lo que creemos que el efecto de la satisfacción laboral es clave frente al rol del teletrabajo docente.

Bibliografía

1. Reuge N, Jenkins R, Brossard M, Soobrayan B, Mizunoya S, Ackers J, et al. Education response to COVID 19 pandemic, a special issue proposed by UNICEF: Editorial review. *Int J Educ Dev.* 2021; 87:102485.
2. Lemay DJ, Bazelais P, Doleck T. Transition to online learning during the COVID-19 pandemic. *Comput Hum Behav Reports.* 2021; 4:100130.
3. Kirsch C, Engel de Abreu PMJ, Neumann S, Wealer C. Practices and experiences of distant education during the COVID-19 pandemic: The perspectives of six- to sixteen-year-olds from three high-income countries. *Int J Educ Res Open.* 2021;2-2:100049.
4. Selvaraj A, Radhin V, KA N, Benson N, Mathew AJ. Effect of pandemic based online education on teaching and learning system. *Int J Educ Dev.* 2021; 85:102444.
5. Novianti KR, Roz K. Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia-Pacific Manag Bus Appl.* 2020;9(1):1-10.

6. Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella [Internet]. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
7. Pinto A, Muñoz G. Teletrabajo : Productividad y bienestar en tiempos de crisis [Internet]. 2020. Disponible en: https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
8. Calderón-De La Cruz GA, Merino-Soto C, Juárez-García A, Jimenez-Clavijo M. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. Arch Prev Riesgos Labor. 2018;21(3):123-7.
9. Torrades Oliva S. Estrés y burn out: definición y prevención. Offarm Farm y Soc. 2007;26(10):104-7.
10. De Los Heros M, Murillo S, Solana N. Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area. Rev Econocmía del Caribe. 2020;(26):1-21.
11. Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. Heliyon. 2020;6(1):e03160.
12. Padmanabhan S. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. Curr Res Behav Sci. 2021;2:100026.
13. Song Y, Gao J. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. J Happiness Stud. 2020;21(7):2649-68.
14. Oksanen A, Oksa R, Savela N, Mantere E, Savolainen I, Kaakinen M. Computers in Human Behavior COVID-19 crisis and digital stressors at work : A longitudinal study on the Finnish working population. Comput Human Behav. 2021;122:106853.
15. Delgado-Fernandez V, Rey-Merchán M, Lopez A. Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2021;30(1):24-33.
16. Sánchez-Arcilla I. Medicina del trabajo en los tiempos de covid, una lección para el futuro. Rev la Asoc Esp Espec en Med del Trab. 2021;30(2):131-2.
17. Sánchez-Toledo Ledesma AM. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2021;30(2):234-54.
18. Ato M, López J, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. An Psicol. 2013;29(3):1038-59.
19. Campo-Arias A, Pedrozo-Cortés MJ, Pedrozo-Pupo JC. Pandemic-Related Perceived Stress Scale of COVID-19: An exploration of online psychometric performance. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2020; 49(4):229-30.
20. Gandarillas González M, Vásquez Rueda L, Márquez Marmolejo H, Santamaría Gandarillas E, Garaña Robles Ó, Santibáñez Margüello M. Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. Med Segur Trab. 2014;60(234):64-89.
21. INEI. Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día [Internet]. 2017. Disponible en: <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>
22. Aragón J, Cruz M. 2020: el año de las maestras y maestros en el Perú [Internet]. 2020. Disponible en: <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/>
23. Medina-Guillen LF, Quintanilla-Ferrufino GJ, Palma-Vallejo M, Medina ME. Workload in a group of Latin American teachers during the covid-19 pandemic. Uniciencia. 2021;35(2):1-13.
24. Bòria-Reverter S, Crespi-Vallbona M, Mascarilla-Miró O. Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. Cuad Econ. 2012;35(97):9-16.
25. Ahuja M, Chudoba KM, George JF, Kacmar C, McKnight H. "Overworked and isolated? Predicción del efecto del conflicto entre el trabajo y la familia, la autonomía y la carga de trabajo sobre el compromiso organizacional y la rotación de los trabajadores virtuales", Actas del día 35 Conferencia internacional anual de Hawái sobre ciencias de sistemas, 2002: 3586-3593.
26. Orgambidez A, Almeida H. Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role

- stress: A cross-sectional questionnaire study. *Int J Nurs Stud.* 2020;109:103672.
27. Kong W, Yang Y, Zhang F, Wang H, Feng D. Mediating role of occupational stress and job satisfaction on the relationship between neuroticism and quality of life among Chinese civil servants: a structural equation model. *Health Qual Life Outcomes.* 2020;18(1):34.
28. Sesen H, Ertan SS. The effect of the employee perceived training on job satisfaction: the mediating role of workplace stress. *Eur J Train Dev.* 2021 (en prensa).
29. Karantzas GC, Mellor D, McCabe MP, Davison TE, Beaton P, Mrkic D. Intentions to Quit Work Among Care Staff Working in the Aged Care Sector. *Gerontologist.* 2012;52(4):506–16.
30. Janib J, Mohd Rasdi R, Omar Z, Alias SN, Zaremohzzabieh Z, Ahrari S. The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian J Univ Educ.* 2021;17(2):85.
31. Schall MA. The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction. Tesis de maestria. San Jose State University; 2019.
32. Zöllner K, Sulíková R. Teleworking and Its Influence On Job Satisfaction. *J Hum Resour Manag Res.* 2021;2021:1–18.
33. Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(13):7069.