



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Organizacional

Trabajo de graduación previo a la obtención
del título de Psicólogos Organizacionales.

Medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19.

Autores:

Marco Vinicio Chica Bermeo
Karla Fernanda Lituma Gahona

Director:

Mgt. María Paulina Cueva

Cuenca – Ecuador

2021

DEDICATORIA:

Este proyecto de investigación de tesis dedico a mis padres, por haberme apoyado en todo momento, en especial a mi padre Vinicio Chica, quien ha sido el pilar fundamental en todo este proceso académico.

Marco Vinicio Chica B.

Este proyecto de grado, se lo dedico principalmente a Dios y a mis padres por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, sin su amor esto no hubiese sido posible.

Karla Fernanda Lituma G.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco principalmente a Dios y a mis padres por haberme guiado por las sendas correctas, enseñándome que con esfuerzo se puede lograr grandes cosas; gracias por su amor.

De igual manera, agradezco a mi profesor Carlos González, quien ha sido una base fundamental en el cumplimiento de esta etapa, y a mi directora de tesis Paulina Cueva.

Y finalmente quiero agradecer a mi compañera de tesis Karla Lituma, ya que con su apoyo y dedicación se pudo cumplir esta meta anhelada.

Marco Vinicio Chica B.

Gracias a Dios, a mis padres, a mi hermano, por su bondad y dedicación, para orientarme en el camino adecuado, el mismo que me lleva a cumplir todo lo propuesto.

También agradezco a mis docentes, en especial a mi profesor Carlos González y mi tutora Paulina Cueva, ya que bajo su dirección he podido impregnar ideas positivas para el desarrollo exitoso de este proyecto.

Por último, quiero agradecer a Marco Chica por ser el mejor compañero de tesis, la cual ha trascendido el surgimiento de una sólida amistad; con su conocimiento y dedicación se pudo cumplir este objetivo.

Karla Fernanda Lituma G.

RESUMEN:

La presente investigación abordará la medición del nivel de estrés presentado en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19. Este estudio es importante, ya que, mediante los resultados obtenidos, se podrá realizar una comparación de los niveles de estrés en los docentes de distintas escuelas y plantear estrategias de abordaje y manejo del estrés laboral en el teletrabajo. Además, ayudará a los educadores a resolver la problemática que se vive a consecuencia de la implantación de la modalidad virtual. De igual manera, a pesar de que existe investigaciones tanto como del estrés y del teletrabajo, no se ha relacionado, ni se ha tratado estas dos variables conjuntamente, por lo tanto, esta investigación podrá generar el surgimiento de nuevas exploraciones e ideas a tratar en investigaciones futuras.

Palabras clave: Estrés laboral, docentes, teletrabajo, test EAE-S.

ABSTRACT:

This research focused on evaluating the level of stress in elementary and high school professors of CEBCI and Verbo High School from the city of Cuenca caused by teleworking during the COVID 19 pandemic. This study is relevant, because, through the results obtained, it is possible to make a comparison of stress levels in teachers from different schools and propose strategies for managing and preventing work stress in teleworking. Furthermore, it is useful for teachers to solve the problems that are experienced as a result of the implementation of the virtual modality. Above all, there is no research about stress and teleworking. Also, these two variables have not been related or studied together before in primary and secondary school teachers. Therefore, this research can generate the emergence of new hypotheses and ideas for future research.

Keywords: work stress, teachers, teleworking, test EAE-S, prevention.

Translated
by



Marco Chica



Karla Lituma



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO:	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT:	V
ÍNDICE DE CONTENIDO	VI
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO	2
1.1 Estrés	2
1.2 Fases del estrés:	2
1.3 Estrés Laboral	3
1.3.1 ¿Qué es el estrés laboral?	3
1.3.2 Causas y consecuencias del estrés laboral	4
1.3.3 El estrés laboral en el ámbito educativo	4
1.3.4 Estrés laboral en los docentes	6
1.3.5 Prevención del estrés laboral.....	6
1.4 Estrategias de intervención del estrés laboral	7
1.4.1 Intervención primaria:	8
1.4.1.2 Técnicas Fisiológicas.....	8
1.4.1.3 Técnicas Conductuales:	8
1.4.1.4 Técnicas Cognitivas:.....	8
1.5 Teletrabajo	9
1.5.1 Concepto de teletrabajo	9
1.5.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo	9
1.5.3 El teletrabajo y el contexto académico	10
1.5.4 Teletrabajo y Estrés Laboral	10
1.6 COVID 19	11
1.6.1 Sintomatología del COVID 19.....	11
1.6.2 Emergencia sanitaria provocada por el COVID 19	11
1.7 Ámbito Académico	12
1.7.1 Docentes y el Teletrabajo	12
1.7.2 Metodologías de enseñanza ante emergencia sanitaria de COVID 19	13
1.7.3 Sobrecarga laboral en los docentes	14
CAPÍTULO II	15
METODOLOGÍA	15

2.1 Tipo de investigación	15
2.2 Población y muestra	15
2.3 Pregunta de investigación	16
2.4 Objetivo general y específicos.	16
2.5 Variables de estudio	17
2.6 Herramientas.....	17
2.6.1 Instrumento	17
2.6.2 Variables de Estrés.	18
2.6.3 Variable leve y manejable.....	18
2.6.4 Variable Moderada	19
2.6.5 Variable Grave	19
2.6.6 Encuesta sociodemográfica:.....	19
2.6.7 Grupos Focales:.....	19
2.7 Procesamiento de la información:	19
CAPITULO III	20
RESULTADOS	20
3.1 Datos sociodemográficos.....	20
CAPÍTULO IV.....	33
PLAN DE PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LAS	
UNIDADES EDUCATIVAS CEBCI Y VERBO DE LA CIUDAD DE CUENCA.....	33
4.1 Prevención e intervención.....	33
4.2 Objetivos.....	33
4.2.1 Objetivo general	34
4.2.2 Objetivos específicos	34
4.3 Objetivos y actividades del plan de prevención en niveles de estrés leve	34
DISCUSIÓN.....	35
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables	18
Tabla 2. Datos sociodemográficos	20
Tabla 3. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa CEBCI	21
Tabla 4. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa VERBO	22
Tabla 5. Intensidad del nivel de estrés en las instituciones CEBCI y VERBO.....	23
Tabla 6. Plan de prevención en niveles de estrés leve.	34

INDÍCE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa CEBCI.....	21
Gráfico 2. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa VERBO	22
Gráfico 3. Intensidad del nivel de estrés en las instituciones CEBCI y VERBO.....	23
Grafica 4. Desventajas del teletrabajo.....	24
Grafica 5. Ventajas del teletrabajo.....	24
Grafica 6. Control de labores.....	25
Grafica 7. Preferencia de la forma actual de trabajar.....	25
Grafica 8. Retorno a la forma anterior de trabajo.	26
Grafica 9. Continuidad en el teletrabajo.	26
Grafica 10. Ventajas o desventajas en los riesgos laborales.....	27
Grafica 11. Adaptación o cambios en el domicilio por teletrabajo.....	27
Grafica 12. Desajustes en la alimentación.....	28
Grafica 13. Horas habituales de sueño.	28
Grafica 14. Mantener hábitos deportivos.	29
Grafica 15. Recursos para el desarrollo del teletrabajo.....	29
Grafica 16. Molestias físicas.	30
Grafica 17. Tiempo dedicado a la familia.	30
Grafica 18. Tiempo de calidad con la familia.....	31
Grafica 19. Desarrollo familiar.....	32

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Test EAE, Hoja de preguntas y respuestas.....	43
Anexo 2. Encuesta	46

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha tenido un gran auge en estos últimos tiempos a causa de la emergencia sanitaria provocada por el COVID 19. Dado a esto, varios sectores tales como: instituciones educativas, empresas, entidades públicas y privadas, se han visto obligadas a incorporar esta nueva metodología para el cumplimiento y realización de las actividades laborales por parte de sus colaboradores, la misma que ha ocasionado que los trabajadores de las distintas organizaciones presenten diferentes adversidades al momento de adaptarse a esta nueva forma de trabajo, por lo cual, dicha investigación se basará en un estudio cabal sobre la realidad laboral que los docentes atraviesan, identificando características y consecuencias que la misma ha traído consigo.

Además, para el desarrollo significativo de dicha investigación se aplicó el test EAE-S el mismo que trata de identificar factores generadores de estrés en un contexto laboral, de igual manera, se aplicó una encuesta para conocer la percepción que tienen los docentes acerca del teletrabajo, su impacto, y posibles consecuencias en el desenvolvimiento laboral de los docentes frente a esta nueva modalidad de desempeñar sus labores.

También, se aplicó una encuesta sociodemográfica a los docentes de dichas Unidades Educativas para conocer diferentes datos informativos de cada profesor, cabe recalcar que la misma se enfoca en priorizar información como es: edad, sexo, institución, tiempo en el cargo, estado civil y tipo de contrato.

Finalmente, se presentará un plan de prevención en base a los resultados obtenidos, el cual aborda sobre una visión general sobre el estrés laboral y que factores pueden desencadenar un estrés grave en los colaboradores, que perjudique a los docentes en diferentes ámbitos como son: profesional, personal y social.

CAPITULO I

ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

1.1 Estrés

El estrés para Ruiz (2016) es un estado con varias reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales, las mismas que se componen por niveles elevados de excitación y respuesta, provocando una sensación de no poder enfrentar dicho estado.

También para Orlandini (2012) el estrés es una respuesta física y psicológica que se manifiesta mediante emociones, pensamientos y acciones ante situaciones de amenaza, esto se expresa en el individuo a través de acciones y comportamientos que pueden ir desde la agresividad, ansiedad y estados de perplejidad.

Su diagnóstico muchas veces se presenta y es provocado por un colapso del individuo, también reacciones corporales que provocan fatiga, arritmias, cefalea, etc. De igual manera existe reacciones mediante enfermedades más complejas frente a los estresores.

1.2 Fases del estrés:

Gallegos (2012) menciona que existen tres principales fases de cómo se presenta el estrés:

1.2.1 Fase de alarma:

Esta fase tiene una duración corta, en la cual el organismo empieza a liberar cortisol, adrenalina y algunas otras hormonas, las mismas que pueden desencadenar taquicardias e hiperventilación, de igual manera aumenta la presión arterial y ansiedad en el individuo.

1.2.2 La fase de resistencia:

Se da cuando el estrés se extiende en el tiempo, el organismo pasa a un estado de resistencia activa frente al estrés, evitando el agotamiento, de tal manera que, el cuerpo se estabiliza y los síntomas se reducen.

Además, en esta fase se presenta la activación fisiológica, donde empieza a debilitarse la capacidad de resistir, convirtiendo el organismo del ser humano más propenso y vulnerable, por lo tanto, surge el cansancio emocional y físico, los mismo que provocan enfermedades estomacales como la gastritis, la úlcera gastrointestinal, de igual manera problemas respiratorios como la gripe y el asma, disminuyendo las defensas del sistema inmunológico.

1.2.3 La fase de agotamiento:

Para finalizar, en esta fase se evidencia un agotamiento de los recursos fisiológicos de la persona. El estado de estrés es tan fuerte que el organismo no resiste, por lo que el cuerpo colapsa y sufre afecciones emocionales y físicas, las mismas que pueden generar enfermedades ha posterior.

Por otro lado, las consecuencias principales son: La falta de concentración, la fatiga intelectual, la inapetencia a las tareas habituales, tristeza, descenso del rendimiento intelectual o físico, nerviosismo y la modificación de la frecuencia cardiaca, tensión arterial, metabolismo y actividad física.

1.3 Estrés Laboral

1.3.1 ¿Qué es el estrés laboral?

El término estrés laboral, según Gutiérrez (2014) es una respuesta que una persona experimenta frente a las exigencias de su trabajo, donde los efectos y las consecuencias dependen del afrontamiento del sujeto, pero tales efectos podrían desencadenar en consecuencias críticas.

También Alves., *et al* (2020) señalan que el estrés laboral está vinculado a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Este síndrome puede ser causado

por diferentes situaciones, entre ellas, la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos. Una de las principales fuentes de riesgo de estrés es el ambiente de trabajo.

De igual manera, Lozano (2019) define al estrés laboral como la excesiva activación mental y física que afecta a los profesores como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta de la persona que puede afectar a su salud.

1.3.2 Causas y consecuencias del estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (2011) las causas del estrés laboral están relacionadas con dos factores: el primer factor son las características del trabajo, la cual hace referencia al puesto que la persona ocupa en la empresa, y horarios, y el segundo factor es el contexto laboral, donde se puede identificar que las causas de estrés son las siguientes: desvalorización social del trabajo, poca remuneración, mala relación con compañeros, mala comunicación, falta de comprensión en el trabajo por problemas familiares y acoso laboral.

Por otra parte, Venegas (2019) indican que las principales causas del estrés laboral son:

1. Sobre carga de horario
2. Sistema de evaluaciones
3. Sistema financiero
4. La organización empresarial,
5. Carga de trabajo
6. Dificultad con material de estudiar
7. Estilo de vida

1.3.3 El estrés laboral en el ámbito educativo

Para Llavina. A, (2020) cada año lectivo para los docentes es diferente, debido que encuentra alumnos con diferentes con una conducta desconocida, asimismo, estudiantes con caras desalentadas: con presencia de aburrimiento, apatía, ira, pesimismo, mediocridad, conformismo agresividad, etc. El rol del docente en nuestra sociedad actual

es retador al entorno social, y a la misma vez es estresante, ya que la sociedad espera de docente forme, forje y eduque a los estudiantes en varios aspectos como es el académico y actitudinal, en muchas de las veces ejerciendo el rol que no le competen como tal, dado a esto se origina el estrés laboral, y de la misma manera cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad y los recursos de la persona en el aspecto laboral.

En cambio, si el trabajador posee los suficientes recursos para enfrentarse al campo laboral y las exigencias tanto personales como laborales, la actitud del docente y el estado psicológico será positivo, creando en la persona una satisfacción laboral, lo que permitirá que el educador pueda cumplir con sus funciones de la mejor manera sin sobrecarga de tareas.

Aunque se sabe, que las actividades del docente se caracterizan por los altos niveles de exigencias de concentración, motivación, precisión, asimismo, la atención a diversas actividades que implica estar pendiente de muchas cosas a la misma vez, la misma que es una característica de la sobrecarga laboral. Sin embargo, se les exige y obliga a que se sujeten relaciones a nivel emocional con los estudiantes, padres, colegas, las cuales en muchas oportunidades resultan ser conflictivas, desencadenando en el docente una sobrecarga emocional severa.

Los factores de estrés laboral que los docentes consideran más resaltantes son:

- El exceso de trabajo de trabajo que se les encomienda, en lo cual el tiempo le es insuficiente para ejecutarlas.
- El exceso de tareas en el aspecto emocional (problemas individuales, problemas de los estudiantes, relación con los padres, conflictos con los colegas y directivos)
- Ambigüedad de funciones profesional – social, en lo que el docente no tiene definido cuáles son sus roles como tal, es decir el educador en cada aula tiene diferentes realidades problemáticas como son afectivo – social; por una parte, los alumnos, por otro lado, atención a padres de diferentes posiciones ideológicas, y finalmente atender a una sociedad indiferente a la realidad educativa.
- Los conflictos de roles o grados en el que el docente percibe las labores de formas complejas en el aspecto laboral
- La falta de clima organizacional, al no existir la convivencia con los demás compañeros e inmediatos.

1.3.4 Estrés laboral en los docentes

El docente actualmente atraviesa la necesidad de auto revisar no solamente la dimensión tecnológica de la educación, sino también, la científica y humanística.

Por otra parte, para Zambrano e Intriago (2020) el estrés en los docentes se presenta con consecuencias particulares, tales como frustración, ansiedad y pesimismo; de igual manera existen manifestaciones emocionales, cómo: ira, tristeza, frustración personal y profesional, temor a tomar decisiones, insatisfacción laboral, impotencia para realizar sus actividades personales, profesionales y familiares, etc.

Las manifestaciones conductuales abarcan: El pesimismo, cansancio y agotamiento, desorganización y abandono a la profesión. Y las manifestaciones fisiológicas desembocan enfermedades respiratorias, psicológicas, dolor de cabeza, sudoraciones, nerviosismo, mareos y vómitos, pérdida de apetito, etc.

Además, existe diversas investigaciones enfocadas a las causas de estrés laboral en los docentes, Herrero., *et al* (2018) indica que los factores de estrés laboral en los docentes son los siguientes: La sobrecarga de trabajo del docente, ya que no existe un horario establecido, la insatisfacción laboral docente, donde se ve afectado el rendimiento y bienestar del docente, otra causa que afecta a los docentes son los conflictos y contradicciones de los docentes, ante los cambios acelerados en ciencia y tecnología en lo cual se modifican los programas, el bajo salario a los docentes, ya que existe una falta de reconocimiento económico y social y las malas condiciones de trabajo, ya que no existe un espacio físico definido, donde se pueda realizar el teletrabajo.

1.3.5 Prevención del estrés laboral

Castellanos (2020), comentan que, para lograr la prevención y el afrontamiento del estrés, se necesita como requisito fundamental, que el trabajador se encuentre fortalecido psicológica y físicamente, para que así se pueda resistir los efectos del estrés laboral.

Además, Lacosta (2019), manifiesta que los sujetos receptan los estresores de tres maneras los cuales son:

- 1) Concebir al agente estresor como un daño irreparable, dado a esto la persona se caracteriza de vivir lamentándose del pasado, lo cual ocasiona un desarrollo negativo a futuro en todos los aspectos de su vida.
- 2) El individuo percibe los acontecimientos como fuente de amenaza, por lo tanto se presentan pensamientos de pesimismo para su vida a futuro.
- 3) Como efecto de la presencia de los aspectos anteriores, la ansiedad se apodera netamente de la persona.

De igual manera Rubín (2020), expone características necesarias que la persona debe implantar en su vida cotidiana para prevenir el estrés laboral, cuales son:

- a. Horarios: Adecuar los horarios laborales y personales.
- b. Carga de trabajo: el trabajador debe estar en las mejores condiciones para afrontar positivamente a la carga laboral. Además, el colaborador debe implantar un descanso considerable.
- c. Delegar funciones: repartir diferentes actividades a los trabajadores; distribuyendo trabajos pertinentes a cada persona o enfatizando el trabajo en grupo.
- d. Estabilidad laboral: es importante la seguridad de permanencia para el colaborador, así como también, la posibilidad de renovar el contrato que permite su estabilidad económica.
- e. Reposo: Se debe tener el descanso adecuado, horas de descanso, sábado y domingo, los feriados así aumentarían la calidad de vida del docente; y así el mismo, tomara el tiempo óptimo en recreación y la familia.
- f. Planificación: la institución debe organizar los compromisos que competen a los trabajadores, de igual manera las actividades laborales.

1.4 Estrategias de intervención del estrés laboral

Relacionando las variables teletrabajo y estrés, mediante la formación de TIC'S, se podrá mejorar la dinámica de realización de teletrabajo y crear un espacio adecuado para la realización de las tareas de cada individuo desde el hogar. Asimismo, se debe mantener un bienestar general en los docentes, desde todos sus ámbitos, social, psicológico y profesional.

1.4.1 Intervención primaria:

Para Barona y Jiménez (2016) este tipo de intervenciones son conocidas también como estrategias individuales, son de carácter preventivo, y se validan como medida de tratamiento para fomentar la adaptación del docente a distintas fuentes de estrés laboral, dichas estrategias incluyen diversas funciones personales, se puede aplicar estrategias conductuales y cognitivas, permitiendo al educador dominar, reducir y tolerar posibles factores estresantes.

1.4.1.2 Técnicas Fisiológicas

Según Brignardello y Ortiz (2007) las técnicas fisiológicas tienden a reducir el malestar emocional provocada por el estrés laboral. Las principales técnicas son: Técnicas de control de respiración, técnicas de relajación física: estas técnicas favorecen la segregación de sustancias endógenas y la auto retroalimentación, donde la persona saca sus propias conclusiones

1.4.1.3 Técnicas Conductuales:

- Técnicas de Autocontrol: estas técnicas se basan en la adquisición y aplicación del autoconocimiento y capacidad innata de reacción asertiva frente cualquier situación
- Entrenamiento Asertivo: Para Roldan., *et al* (2014) señala que estas técnicas permiten a las personas expresar sus ideas, sentimientos y deseos apropiadamente y de manera segura.

1.4.1.4 Técnicas Cognitivas:

- Reestructuración cognitiva: Consiste en identificar pensamientos invasivos que causan malestar emocional, esta técnica busca sustituirlos por pensamientos asertivos mediante estrategias psicoterapéuticas y técnicas cognitivo conductual.
- Control de pensamientos irracionales: este tipo de pensamientos son invasivos y nos reprimen, alejándonos de la realidad, las técnicas conductuales permiten centrarnos en el presente y ahora, omitiendo juicios de valor.
- Desensibilización sistemática: Según Monserrat (2010) la desensibilización sistemática permite lograr respuestas paulatinamente asertivas, donde se busca el

entrenamiento y gestión de las emociones mediante el entrenamiento en relajación y acercamiento desde una dificultad ascendente.

1.5 Teletrabajo

1.5.1 Concepto de teletrabajo

De acuerdo con Párraga (2020) el teletrabajo necesita de TICS, las mismas que son herramientas de trabajo, tales como: hardware y software, que se pueden definir como soporte o instrumentos de trabajo para la realización del teletrabajo, sin importar el lugar dónde se encuentre el individuo.

En la organización laboral, se presta sus servicios, utilizando como material principal la tecnología, la misma que sirve como conector entre los docentes, alumnos y unidades educativas donde se desarrollan sus tareas, dado a esto, no se requiere la presencia física del colaborador en la organización, institución o empresa. Por lo cual, se manifiesta de tres maneras: el teletrabajo autónomo, se refiere a cumplir sus tareas desde cualquier lugar donde se encuentre, de igual manera el teletrabajo suplementario, en este se utiliza las tics, las mismas que permiten que se desarrolle de una manera satisfactoria y justa el contrato laboral en los días oportunos, además para el desarrollo del mismo se debe disponer de dispositivos móviles para la realización de las distintas tareas laborales.

1.5.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo

Para Ramírez., *et al* (2005) el teletrabajo presenta ventajas y desventajas para los colaboradores de cada empresa, instituciones u organizaciones, por los tanto se pueden beneficiar o al contrario puede desencadenar varios factores negativos como el estrés laboral o la invasión de la privacidad de los trabajadores.

Las ventajas del teletrabajo son varias, ya que pretende que los docentes tengan una mayor flexibilidad de horarios, también existe una reducción de problemática de transporte, existe mayor autonomía profesional, reduce considerablemente el

absentismo, además favorece nuevas formas de negocio: telemarketing, tele compra, telemedicina o tele información y favorece la apertura de nuevos mercados

Sin embargo, también existen desventajas las cuales son: el requerimiento de alto grado de motivación y disciplina por parte del trabajador, de igual manera la dificultad en la separación del tiempo de trabajo y tiempo libre, sobre todo requiere autodisciplina y existe el riesgo de desarrollar adicción al trabajo.

1.5.3 El teletrabajo y el contexto académico

Para que el teletrabajo se desarrolle manera óptima es necesaria la presencia de un conjunto de requerimientos organizacionales, tecnológicos y metodológicos. De lo contrario se puede presentar un inadecuado uso de la tecnología en los docentes provocando falta de productividad en las tareas realizadas.

Las organizaciones e instituciones que realizan teletrabajo presentan tres desafíos tecnológicos los cuales son: conectividad, transferencia de información y comunicación. Por lo tanto, para algunos docentes esto puede generar una amenaza, dado que existen colaboradores que no se encuentran adaptados al uso de la tecnología, lo cual puede producir una falta de comunicación entre el docente y el estudiante.

1.5.4 Teletrabajo y Estrés Laboral

De igual manera, Sánchez., *et al* (2020) manifiestan que la modalidad teletrabajo puede ocasionar que los trabajadores no tengan una privacidad adecuada en su hogar, ni tampoco permite crear relaciones interpersonales con los compañeros de la empresa, lo cual genera varios aspectos negativos en los colaboradores, los mismo que dificultan el crecimiento personal y profesional de las personas, desencadenando una inconformidad laboral.

Según Castellanos, (2018) en ciertas ocasiones el teletrabajo resulta favorable, pero en otras ocasiones puede ser perjudicial la combinación del teletrabajo, la familia y los ámbitos personales, ya que, puede ocasionar la aparición de situaciones y aspectos estresantes en la persona. Ocasionando problemas en el tiempo destinado a la familia y la división para realizar las tareas laborales.

Pantoja., *et al* (2020) señalan que el estrés vinculado con el trabajo es conocido como estrés laboral u ocupacional; el trabajo puede ser tanto una fuente de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de relaciones interpersonales o la subsistencia, o por otro lado, una fuente de enfermedad para los trabajadores.

1.6 COVID 19

El coronavirus “Son una gran familia de virus que causan enfermedades respiratorias, desde un resfriado común, hasta un resfriado que puede llegar a ser grave, el mismo que provoca un síndrome respiratorio agudo severo (SARS)” (OMS, 2020, pág.56).

1.6.1 Sintomatología del COVID 19

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) los principales síntomas del COVID-19 radica en: fiebre o escalofríos, tos, dificultad para respirar, fatiga, dolores musculares y corporales, dolor de cabeza, pérdida reciente del olfato o el gusto, dolor de garganta, congestión o moqueo, náuseas o vómitos y diarrea.

1.6.2 Emergencia sanitaria provocada por el COVID 19

La Organización Mundial de la Salud (2020) define la pandemia como una enfermedad que se propaga a nivel mundial, generalmente se origina por un nuevo virus, dado a esto personas y animales deben tomar medidas de precaución, como es el aislamiento, ya que algunos virus tienen tratamiento y otros no.

En enero del 2020 las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote, un nuevo tipo de virus de la familia Coronaviridae, que fue denominado Nuevo Coronavirus, 30 de enero se declaró emergencia de salud pública por la OMS, en el mundo. (OMS, 2020, pág. 12).

La declaración de dicha emergencia, obligó a los gobiernos a dictaminar medidas estrictas de aislamiento, por lo cual, no dio tiempo a las empresas y empleados para crear un plan de acción o para determinar cómo se aplicaría el teletrabajo, indicando el nuevo método de trabajo e implantando horarios los cuales sean positivos para los trabajadores y que no desencadenen futuros problemas, asimismo, implantando nuevas metodologías de trabajo para cargos que requieren un campo de acción específico, ya que no puede ser reemplazado con la virtualidad. Miró (2021), señala que no existe una cultura de teletrabajo, todavía existe principalmente la cultura de la presencialidad.

1.7 Ámbito Académico

1.7.1 Docentes y el Teletrabajo

De acuerdo con Roldán (2020), la pandemia afectó todos los ámbitos de la sociedad a nivel mundial; en particular, los aspectos relacionados con los estudiantes y docentes universitarios, las medidas que se han optado han generado un impacto fuerte y directo sobre el rendimiento académico estudiantil, el desempeño docente, el estado emocional y físico, la interacción social, el factor económico, la realización de actividad física, y el crecimiento personal, entre otros.

En este sentido, tal confinamiento ha ocasionado disminución en los niveles de la actividad física, los cuales, a su vez, han aumentado el sedentarismo, la ansiedad, el estrés, la impaciencia, la intolerancia, la agresividad, entre otras; cuando los docentes y estudiantes podían practicar distintas rutinas de AF al aire libre, se desencadenaban sucesos positivos como la preservación de la salud física y mental (Biddle y Asare, 2011)

Para que el teletrabajo sea implementado de manera óptima es necesario que exista un conjunto de requerimientos organizacionales, tecnológicos y metodológicos. Puesto que si existiera un inadecuado uso de la tecnología en los docentes podrían experimentar un trabajo el cual no será productivo.

Las organizaciones e instituciones que se enfocan en el teletrabajo presentan tres desafíos tecnológicos los mismos que se refieren a la conectividad, transferencia de información y comunicación. Por lo tanto, para algunos docentes esto puede resultar una

amenaza, ya que en cierta parte no se encuentran adaptados a la nueva modalidad, lo cual puede ocasionar un déficit en el intercambio de información entre docente y estudiante.

En la actualidad debido a la pandemia mundial generada por el COVID 19 dicho estrés laboral se ha visto aún más marcado porque bastantes profesiones u ocupaciones pasaron de la presencialidad a la virtualidad generando un gran impacto en materia psicológica de los trabajadores, como también desafíos laborales para poder cumplir con todas las obligaciones, formando naturalmente en las personas diversas enfermedades psicológicas ya que produce ansiedad, estrés y soledad para algunos individuos, puesto que el aislamiento y distanciamiento físico los alejó de sus seres queridos

Para Marente (2010) los docentes han tenido que adaptarse a la modalidad de teletrabajo sin capacitación previa, lo cual se lo puede definir de una manera precipitante, causando varias dificultades en su vida personal y laboral, ya que el teletrabajo no les permite sincronizar un cronograma de vida diaria, en la cual se manejen los tiempos de una manera adecuada, y así puedan los maestros desempeñarse de una manera idónea en su trabajo.

1.7.2 Metodologías de enseñanza ante emergencia sanitaria de COVID 19

Los programas educativos virtuales han avanzado conjuntamente a la emergencia sanitaria, presentando nuevos modelos pedagógicos y avances en las tecnologías del aprendizaje, pero la evaluación hacia los estudiantes sigue siendo uno de los puntos más débiles en dicha modalidad.

Entre las técnicas de evaluación que se ha aplicado frente a la emergencia sanitaria ha sido las modalidades organizativas, las cuales consisten en aplicar clases teóricas, que están basadas fundamentalmente en la enseñanza como estrategia didáctica la exposición verbal (Díaz, 2016). Entre las estrategias metodológicas están: La utilización de esquemas/guiones, también la motivación mediante la activación de conocimientos previos, además se debe estructurar el contenido resaltando lo importante, y formulando preguntas para estimular el razonamiento.

Dentro de las técnicas de evaluación están: Las pruebas objetivas, pruebas de respuesta corta, preguntas orales y pruebas de ejecución.

Entre otras de las técnicas virtuales están las tutorías o se puede definir también como una modalidad basada en una relación personal para el crecimiento formativo. Entre las estrategias metodológicas, se presenta el aprendizaje orientado a proyectos y contrato de aprendizaje, para las cuales se aplicará técnicas de evaluación como: entrevistas, cuestionarios, portafolios y observación, las mismas que servirán para conocer características de los estudiantes y el desarrollo de los mismos.

Estudio y trabajo autónomos del estudiante, el mismo que se responsabiliza de la organización de su trabajo, la adquisición de competencias y las estrategias organizativas, como son: el establecer relaciones interdisciplinarias, enseñar a transferir el conocimiento, enseñar estrategias y procedimientos, de igual manera a tomar conciencia, y planificar estrategias metodológicas, las cuales se basan en: contrato de aprendizaje orientado a proyectos, estudio de casos, aprendizaje basado en problemas, técnicas de evaluación y autoevaluación del estudiante, a través de autoinforme, observación, diario reflexivo, portafolios, mapas conceptuales, etc.

1.7.3 Sobrecarga laboral en los docentes

En las instituciones educativas, el desgaste emocional surge a consecuencia de las demandas de los alumnos, docentes y de los padres de familia en lo cual se refleja las actitudes hacia el trabajo. La despersonalización del docente se evidencia y se manifiesta con relación a los estudiantes a quienes se les da un trato inadecuado; así como también con los colegas de trabajo y los directivos de los centros educativos.

El trabajo del docente es científico, ético, social, académico en lo cual; científico porque su labor está ligada con la investigación permanente en diferentes ámbitos, es ético por estar apegado a la formación moral de la comunidad estudiantil, es social por interactuar constantemente con los agentes educativos, así como con la sociedad es académico por estar preparado cognitivamente para la formación de competencias y conocimientos en los estudiantes.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA.

2.1 Tipo de investigación

Este estudio corresponde a una investigación de tipo no experimental, ya que no se manipulará las variables a estudiar; también tiene un alcance descriptivo puesto que, se centrará en buscar características del fenómeno a estudiar. Además, esta investigación corresponde a un tipo de investigación transversal, debido a que se considerará a los integrantes de una población en un único momento. Además, se utilizará un enfoque metodológico mixto, ya que se recolectará y se analizará los datos obtenidos, mediante la realización de grupos focales con 5 docentes de cada institución y se utilizará el test Escala de Apreciación de Estrés EAE de Fernández y Robles (2001).

2.2 Población y muestra

La población cuenta con 18 docentes de la Unidad Educativa CEBCI y 13 docentes de la Unidad Educativa VERBO. Por lo cual, para la toma de la muestra se consideró los datos sociodemográficos como: género, edad, tiempo en el cargo, estado civil y tipo de contrato, de los docentes de primaria y secundaria de las respectivas unidades educativas

2.2.1 Criterio de exclusión:

- a. Profesores próximos a jubilarse o retirarse de las unidades educativas.
- b. Profesores que tengan algún otro cargo fuera de las instituciones.
- c. Profesores con contrato temporal.

2.2.2 Criterios de inclusión:

- a. Profesores que tengan un mínimo de 5 años para su jubilación.
- b. Profesores que laboren netamente en las instituciones.
- c. Profesores con nombramiento.

2.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es el grado de estrés en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19?

2.4 Objetivo general y específicos.

2.4.1 Objetivo general:

Determinar el grado de estrés de los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca, provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19.

2.4.2 Objetivos específicos:

- Determinar la prevalencia del estrés en los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19.
- Establecer las causas y consecuencias del estrés en el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en los docentes de primaria y secundaria de la unidad educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca.
- Elaborar un plan para mejorar la calidad de vida de los docentes de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa CEBCI y de la Unidad Educativa Cristiana Verbo de la ciudad de Cuenca provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19.

2.5 Variables de estudio

Tabla 1. Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
<p>Nivel de estrés presentado en los docentes de primaria y secundaria de la unidad educativa CEBCI provocado por el teletrabajo durante la pandemia de COVID 19.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Género • Antigüedad laboral • Tipo de contrato • Número de horas semanales de clases. 	<p>El estrés se puede presentar por diversas situaciones o contextos de la vida de una persona, el mismo que pasa por las siguientes etapas: alarma, resistencia y agotamiento.</p>	<p>Es el nivel de cansancio, agotamiento y estrés que se presenta en el docente, al impartir clases de una manera virtual, sin previa capacitación de un mejor manejo de herramientas tecnológicas. El mismo que será medido a través de la aplicación de un cuestionario.</p>

Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

2.6 Herramientas

2.6.1 Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el test Escala de Apreciación de Estrés EAE Fernández & Mielgo, 2001 que fue digitalizado por los tesisistas y enviado a los respectivos correos electrónicos de los docentes de las Unidades Educativas mediante Google Forms.

La aplicación de este test tiene una duración de 20 a 30 minutos aproximadamente, la cual se basa en un análisis cognitivo de los acontecimientos estresantes, de igual manera

valorará el estrés y se determinará el peso de los distintos acontecimientos en la vida de las personas dentro de un determinado contexto laboral, dicho caso el institucional.

Las escalas del test tienen tres categorías las cuales son: Presencia, representado con la palabra SI, Ausencia con la palabra NO, basándose en sucesos estresantes de la vida diaria del individuo, de igual manera, se evalúa la Intensidad que se ha experimentado o se experimenta con acontecimientos estresantes, la misma se mide con una escala que comprende entre el 0, 1, 2 al 3, además se califica la Vigencia del suceso estresante; donde el evaluado debe señalar la letra P si no le afecta. Por otro lado, deberá señalar la letra A si aún le afecta. Estas escalas son independientes de acuerdo a los sucesos que todavía afectan o han dejado de afectar.

Para la calificación y corrección de la escala que fue aplicada en los docentes, se debe evaluar dos tipos de puntuaciones: la que identifica la presencia actual de estrés, ya que expresa la intensidad con la que se han desarrollado estos sucesos. Según Ávila, (2015) para la obtención de dichos valores es necesario cumplir con los siguientes pasos.

- Verificar que todas las respuestas señales en la casilla SI estén marcadas con la columna Tiempo, de no ser así, la pregunta será anulada.
- Para sacar los valores parciales de la escala Intensidad en A y P, se suma el puntaje obtenido de la escala intensidad señaladas previamente del 0, 1, 2 y 3 en cada respuesta positiva, significando 0 nada, 1 poco, 2 mucho y 3 muchísimo
- La puntuación directa total, resulta de la suma de los valores de A y P, posteriormente dicha puntaje se convertirá en centil.

2.6.2 Variables de Estrés.

Según Ávila (2015) la escala de estrés-S, está comprendida por 50 preguntas; su aplicación es auto aplicada y percibe tres puntos de corte de acuerdo a los percentiles indicados, los cuales son:

2.6.3 Variable leve y manejable.

Esta variable se indica dentro de un rango de 27 y 50, según el test.

2.6.4 Variable Moderada

Dicha variable se encuentra dentro de un rango entre 54 y 60.

2.6.5 Variable Grave

La variable grave se ubica en los rangos desde 61 al 117.

Cabe mencionar que, se evalúa aspectos como: El trabajo en sí mismo, que hace referencia a las tareas que debe cumplir, las funciones y la relación que tiene el evaluado con respecto a su trabajo.

La fiabilidad de la batería de estrés a utilizar se basa en el cálculo de índices consistentes con procedimientos de test. Re Test y la creación de los ítems pares e impares; posteriormente se realizará la corrección mediante la fórmula de Spearman - Brown.

2.6.6 Encuesta sociodemográfica:

La encuesta a aplicar se realizó de manera digital, mediante Google Forms y fue enviada a los correos de cada docente, dicha encuesta brindará información sobre las variables sociodemográficas a analizar acerca de los docentes, las cuales son: Género, edad, estado civil, tiempo en el cargo y tipo de contrato.

2.6.7 Grupos Focales:

Luego de la aplicación del Test EAE, se realizará el grupo focal con 5 docentes de cada institución, para obtener más datos, los cuales sean relevantes para la investigación realizada, y así profundizar y apoyar el tema a resolución.

2.7 Procesamiento de la información:

Para realizar la tabulación y el análisis estadístico de los datos obtenidos por todas las herramientas aplicadas en los docentes de las unidades educativas particulares CEBCI y VERBO, se utilizará Microsoft Office Excel.

CAPITULO III RESULTADOS

El presente capítulo, se enfoca en la exposición de los resultados obtenidos de test EAE y de la respectiva encuesta sociodemográfica aplicada a los docentes de las instituciones educativas CEBCI y VERBO, los mismos que se consideran relevantes de acuerdo a los lineamientos planteados en base a la metodología y los objetivos tratados en dicha investigación; cabe recalcar que estos datos presentados conformarán la base de conocimiento para abordar los siguiente puntos como son: plan de prevención, discusión, conclusión y recomendaciones.

3.1 Datos sociodemográficos

Tabla 2. Datos sociodemográficos

Datos		n	%
Unidad Educativa	CEBCI	18	58,06
	VERBO	13	41,94
	Total	31	100
Género	Masculino	8	25,8
	Femenino	23	74,2
	Total	31	100
Edad	25-35 años	11	35,48
	35-45 años	10	32,25
	45-55 años	9	29,05
	55 a más años	1	3,22
	Total	31	100
Estado civil	Soltero/a	6	19,36
	Casado/a	20	64,52
	Divorciado/a	4	12,9
	Unión Libre	0	0
	Viudo	1	3,22
	Total	31	100
Tiempo en el cargo	2 a 5	13	41,93
	6-10 años	9	29,03
	11-15 años	5	16,13
	16- 20 años	4	12,9
	Total	31	100
Tipo de contrato	Fijo	31	100
	Temporal	0	0
	Total	31	100

Fuente: Encuesta sociodemográfica
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

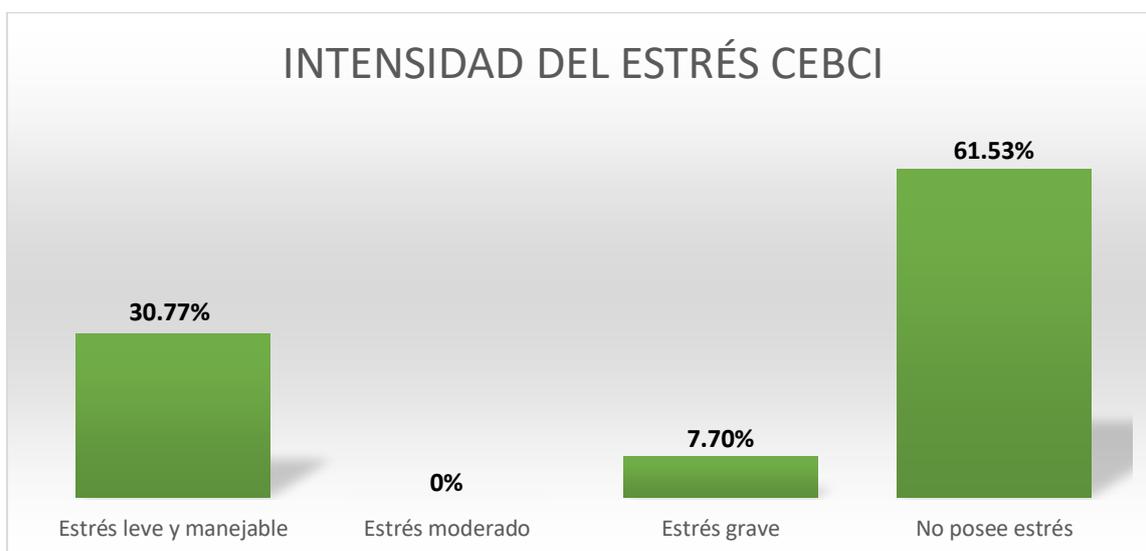
Los datos sociodemográficos expuesto en la tabla 2, expresan que los docentes participantes están conformados la mayor parte por mujeres, por otro lado, se puede identificar que el rango de edad mayoritario comprende entre 25-35 años de edad, cabe mencionar que el estado civil de la mayoría de los docentes evaluados es: Casado; además, se puede identificar que la gran parte de los participantes tiene un tiempo en el cargo dentro de las respectivas instituciones de 2 a 5 años laborando; finalmente, en cuanto al tipo de contrato que presentan la población estudiada, establecen un contrato fijo.

Tabla 3. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa CEBCI

DATOS:	POBLACIÓN:	PORCENTAJE:
Estrés leve y manejable	4	22,22%
Estrés moderado	1	5,56%
Estrés grave	0	0%
No posee estrés	13	72,22%
TOTAL:	18	100%

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés(EAE)
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

Gráfico 1. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa CEBCI



Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

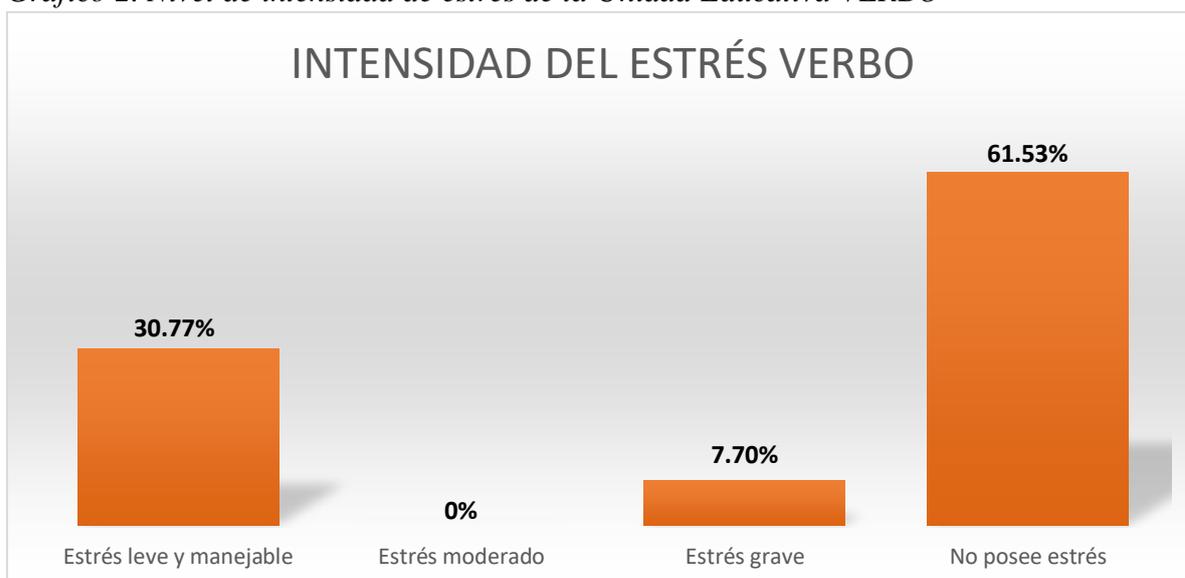
En la presente tabla se puede observar los resultados obtenidos de la aplicación del test EAE en la Unidad Educativa CEBCI, los mismos que reflejan que el 72,22% de la población no poseen estrés.

Tabla 4. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa VERBO

DATOS:	POBLACIÓN:	PORCENTAJE:
Estrés leve y manejable	4	30,77%
Estrés moderado	0	0%
Estrés grave	1	7,7%
No posee estrés	8	61,53%
TOTAL:	13	100%

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés(EAE)
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

Gráfico 2. Nivel de intensidad de estrés de la Unidad Educativa VERBO



Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

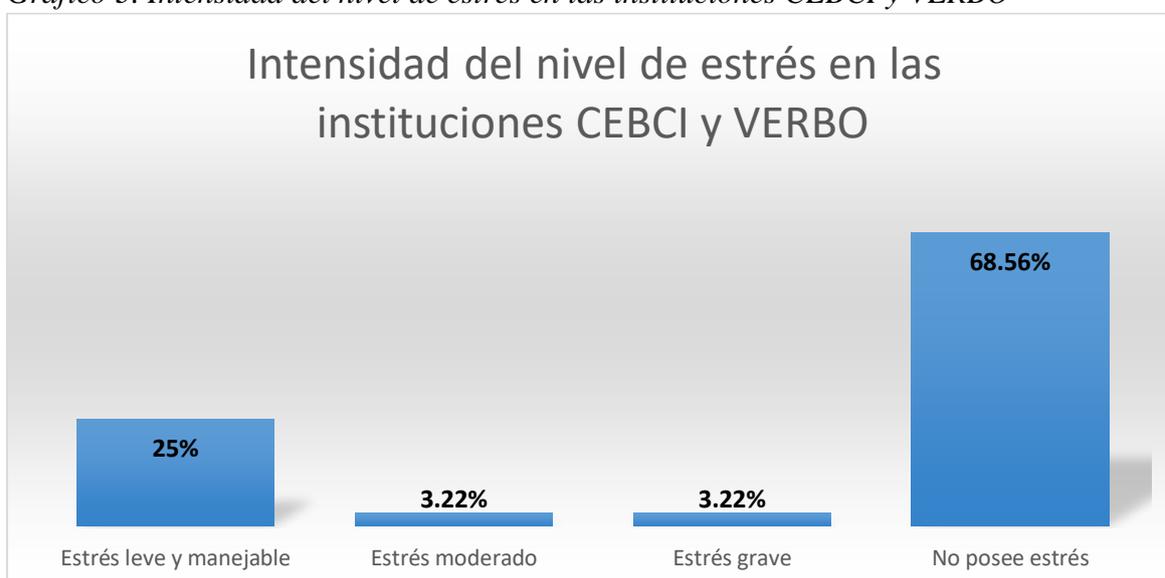
En la presente tabla 3, se puede evidenciar los resultados obtenidos de la aplicación del test EAE en la Unidad Educativa VERBO, los mismos que manifiestan que el 61,53% de los docentes no poseen estrés.

Tabla 5. Intensidad del nivel de estrés en las instituciones CEBCI y VERBO

DATOS:	POBLACIÓN:	PORCENTAJE:
Estrés leve y manejable	8	25%
Estrés moderado	1	3,22%
Estrés grave	1	3,22%
No posee estrés	21	68,56%
TOTAL:	31	100%

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés(EAE)
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

Gráfico 3. Intensidad del nivel de estrés en las instituciones CEBCI y VERBO



Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

De los datos obtenidos de la aplicación del test EAE, se determinó el nivel de estrés socio laboral en los docentes de las instituciones educativas CEBCI y VERBO, las mismas que se evidencia en la tabla 1. El 68,56% de los docentes de las dos instituciones no poseen estrés de acuerdo a la escala planteada en dicho test. Sin embargo, se debería trabajar con el 31,44% restante de docentes evaluados, quienes presentan un nivel de estrés leve y manejable.

4. Encuesta sobre el teletrabajo

4.1 Graficas de apreciación de la encuesta sobre el teletrabajo.

Gráfica 4. Desventajas del teletrabajo.

¿Qué desventajas tiene para usted el teletrabajo?

30 respuestas



Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En el presente gráfico se puede evidenciar que el 36,7% de los docentes consideran que el teletrabajo presenta las siguientes desventajas: dificultad en la comunicación, irrespeto en el horario de trabajo y ruptura de la relación con los compañeros de trabajo.

Gráfica 5. Ventajas del teletrabajo

¿Qué ventajas ha tenido para usted el teletrabajo?

30 respuestas

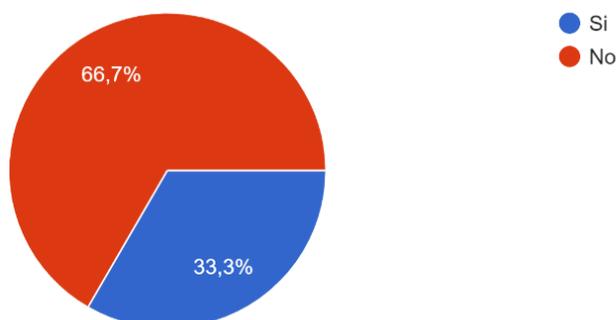


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En el presente gráfico, se puede identificar que la mayoría de los docentes con un 63,3%, consideran que la mayor ventaja que tiene el teletrabajo es el mayor tiempo con la familia, por otro lado, el 23,3% de los mismo consideran también una ventaja del teletrabajo la mayor productividad.

Gráfica 6. Control de labores

¿Se ha sentido más controlado por esta forma de laborar?
30 respuestas

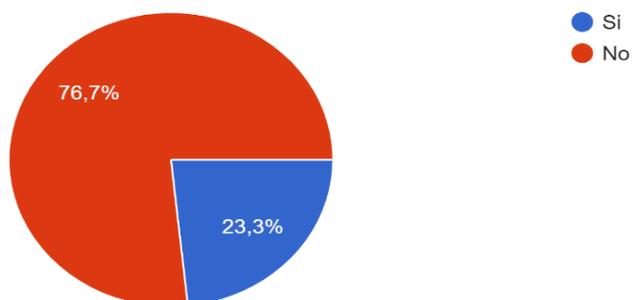


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

La presente gráfica indica que la mayoría de los docentes, el 66,7% de ambas instituciones educativas se han sentido más controlados por el teletrabajo como nueva forma de laborar

Gráfica 7. Preferencia de la forma actual de trabajar.

¿Según su experiencia hasta el momento, prefiere su actual forma de laborar?
30 respuestas

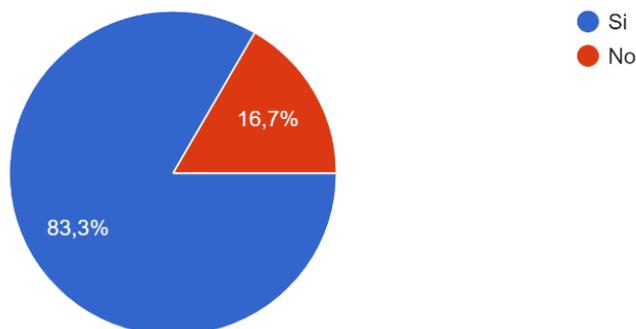


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

La presente gráfica demuestra que la mayoría de los docentes, el 76,7% según su experiencia no prefieren su actual forma de laborar, a comparación del 23,3% que se ha adaptado a dicha modalidad.

Gráfica 8. Retorno a la forma anterior de trabajo.

¿Si tuviera la libertad de escoger, preferiría regresar a su forma de trabajo anterior?
30 respuestas

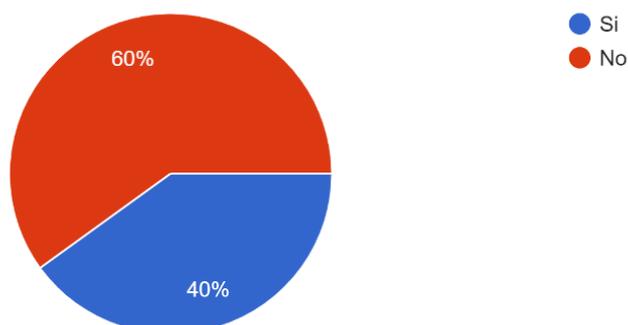


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En el presente gráfico se puede observar que el 83,3% de los docentes, preferirían retomar su anterior forma de trabajo, por lo contrario, el 16,7% desean continuar con su forma de trabajar actual.

Gráfica 9. Continuidad en el teletrabajo.

¿Estaría dispuesto a continuar en modalidad teletrabajo?
30 respuestas



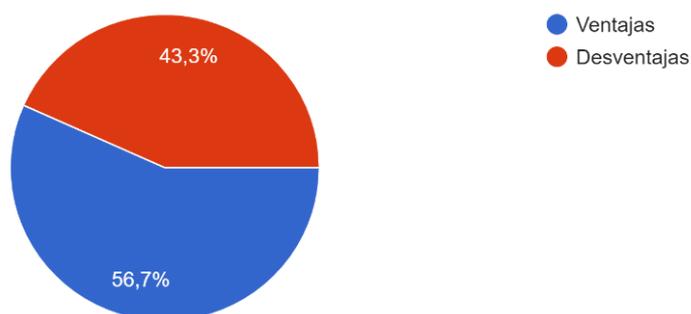
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

La presente grafica indica que el 60% de los docentes de las unidades educativas CEBCI y VERBO, no están dispuestos a continuar con la modalidad del teletrabajo, sin embargo, un 40% de los mismo estarían dispuestos a continuar con esta modalidad.

Gráfica 10. Ventajas o desventajas en los riesgos laborales

¿Considera que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?

30 respuestas



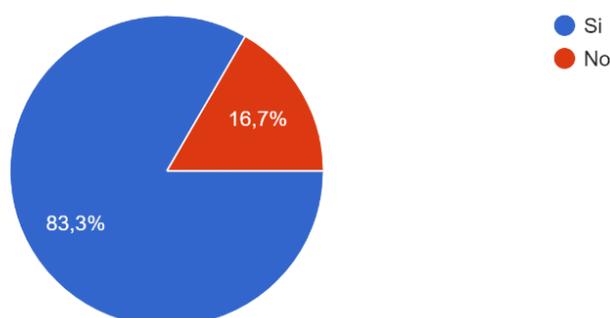
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En el presente gráfico se evidencia que el 56,7% de docentes consideran que es una ventaja el teletrabajo en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

Gráfica 11. Adaptación o cambios en el domicilio por teletrabajo.

¿Ha precisado hacer cambios en su domicilio para adaptarlo a la modalidad teletrabajo?

30 respuestas



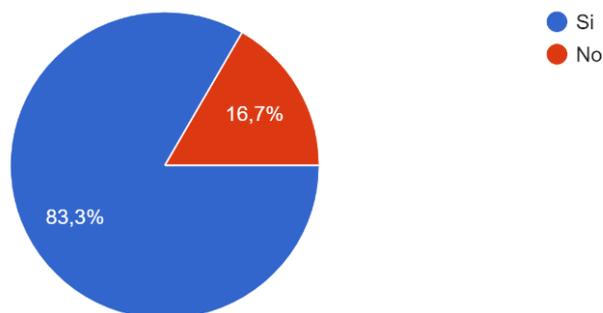
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En el gráfico actual se puede observar que el 83,3% de los docentes han tenido que realizar cambios dentro de sus domicilios para adaptarse a la repentina modalidad de teletrabajo.

Gráfica 12. Desajustes en la alimentación.

¿Ha tenido desajuste en el horario de su alimentación?

30 respuestas



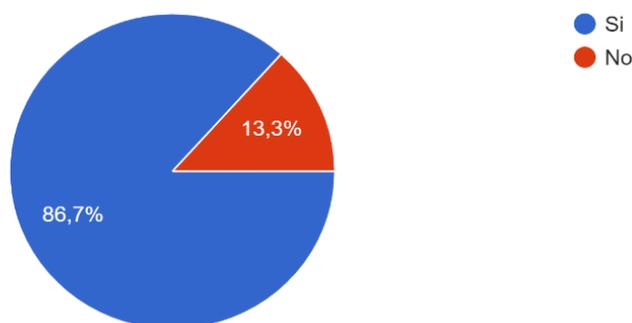
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

Se puede evidenciar en la presente grafica que el 83,3% de los evaluados han presenciado en su rutina diaria desajustes en sus horarios de alimentación, y solo el 16,7% han mantenido su horario fijo de alimentación.

Gráfica 13. Horas habituales de sueño.

¿Las horas habituales de sueño se han visto afectadas?

30 respuestas



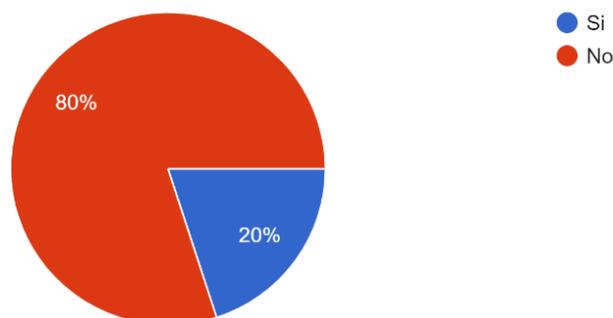
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

De acuerdo con el gráfico presente se observa que las horas habituales de sueño del 86,7% de los participantes se han visto afectadas, al contrario del 13,3% que no han tenido cambios u afectaciones en sus horas de sueño.

Gráfica 14. Mantener hábitos deportivos.

¿Ha logrado establecer o mantener habito deportivo con esta nueva forma de laborar?

30 respuestas



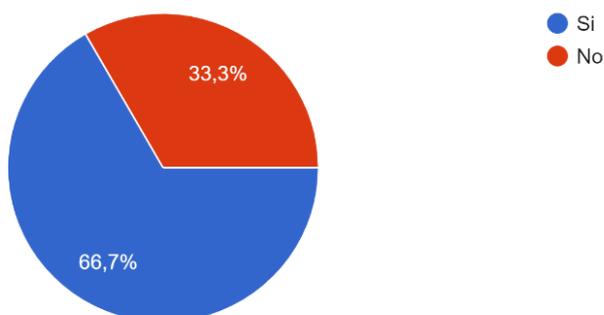
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

Según lo presentado en la actual gráfica, se puede identificar que el 80% de los evaluados no han podido mantener o establecer el hábito deportivo con respecto a la nueva forma de trabajo.

Gráfica 15. Recursos para el desarrollo del teletrabajo.

¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?

30 respuestas



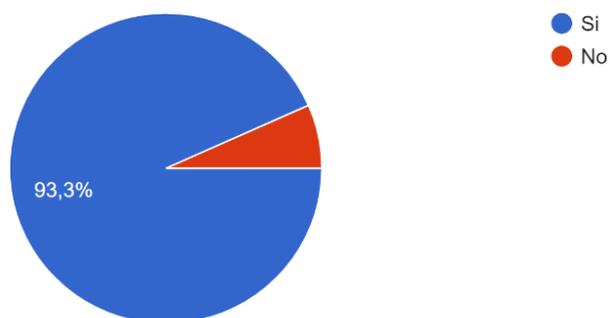
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

El 66,7% de los docentes en dicha grafica afirman que, si cuentan con los recursos necesarios para impartir de manera eficiente sus actividades laborales, sin embargo, el 33,3% señalan que no cuentan con dichos recursos.

Gráfica 16. Molestias físicas.

¿Bajo la modalidad teletrabajo ha experimentado algún tipo de molestia física?

30 respuestas



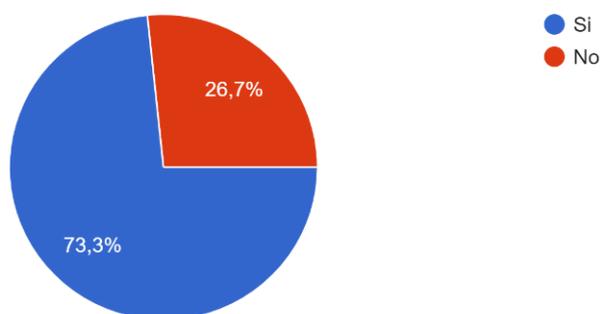
Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En la presente gráfica el 93,3% de los docentes evaluados indican que durante el teletrabajo han experimentado molestias físicas, al contrario del 6,7%.

Gráfica 17. Tiempo dedicado a la familia.

¿Considera que el tiempo, que normalmente dedica a su familia se ha visto afectado por su trabajo, realizado en la modalidad teletrabajo?

30 respuestas

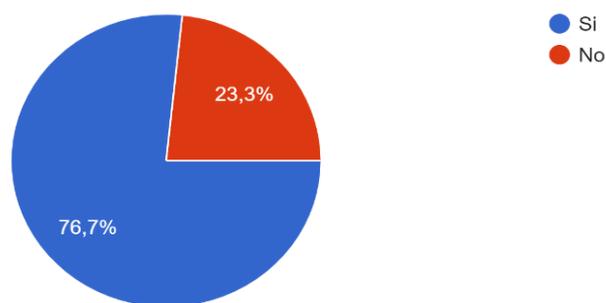


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

En la gráfica actual se puede observar que el 73,3% de los participantes consideran que el tiempo dedicado a su familia se ha visto afectado, frente a esta nueva metodología de trabajo, por otro lado, el 26,7% indican que su tiempo en familia no se ha visto perjudicado.

Gráfica 18. Tiempo de calidad con la familia.

¿El tiempo de calidad con su familia se ha visto afectado por su trabajo en la modalidad teletrabajo?
30 respuestas

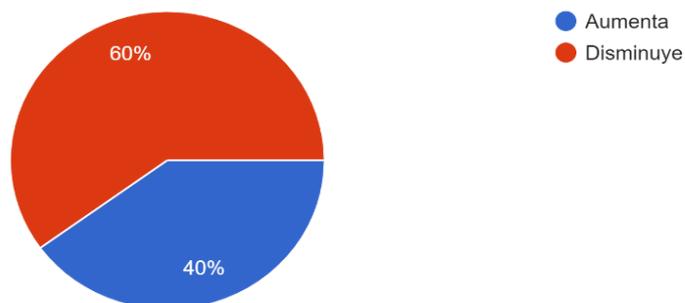


Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

El 76,7% de docentes expresado en la gráfica actual, señalan que el tiempo de calidad con sus familias se han visto perjudicados por la nueva modalidad de laborar e impartir clases, al contrario del 23,3% de evaluados.

Gráfica 19. Desarrollo familiar

¿Podría afirmar que la modalidad teletrabajo aumenta o disminuye el desarrollo familiar?
30 respuestas



Elaborado por: Chica, Lituma, (2021)

De acuerdo a la gráfica expuesta, el 60% de participantes consideran que el teletrabajo ha disminuido el desarrollo familiar, por otra parte, el 40% de los mismos señalan que el teletrabajo ha aumentado el desarrollo familiar.

CAPÍTULO IV

PLAN DE PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS CEBCI Y VERBO DE LA CIUDAD DE CUENCA.

El presente plan surge de los resultados obtenidos de la investigación planteada con el fin de conocer los diferentes niveles de estrés en los docentes de las Unidades Educativas de la ciudad de Cuenca, a través de la aplicación del test EAE, el mismo que indica la presencia de acontecimientos estresantes en el 25% de los casos, ubicándose en el nivel leve y manejable; dado que la mayoría de los docentes evaluados con un 68.56% no se encuentran dentro de las escalas pertinentes del test para poder considerarlos con estrés.

Dado a que la mayoría de los evaluados según los resultados del test no poseen estrés se consideró pertinente manejar un plan de acción desde la prevención de estrés en los docentes de las diferentes Unidades Educativas, para mantener los resultados obtenidos y a futuro poder identificarlos desde el primer posible factor estresante que podría desencadenar desajustes en la salud física y mental de cada individuo.

Por lo tanto, se debe considerar la prevención como un factor primordial, ya que el mismo permite identificar el inicio de cualquier tipo de factor estresante que pueda causar un deterioro a la salud de la persona a posterior. De igual manera, la prevención permite establecer medidas adecuadas que busquen disminuir o impedir riesgos, ocasionados por factores estresores del trabajo.

4.1 Prevención e intervención

El siguiente plan de prevención contemplan técnicas individuales para aplicar las estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes dentro del espacio laboral, que comprenda actividades cotidianas, planteando tiempos en los cuales los docentes deben practicar ejercicios de respiración, relajación, pausas y estiramiento.

4.2 Objetivos.

Al referirse a la prevención del estrés, es importante considerar que para prevenir el mismo, es necesario identificar y comprender el significado del estrés y cuando surgen alertas, que podrían desencadenar la presencia del mismo. Por ello, la siguiente propuesta

está orientada en la toma de acciones que promuevan el conocimiento identificación y prevención del estrés.

4.2.1 Objetivo general

Proponer un plan de prevención sobre el estrés laboral de los docentes de las unidades educativas CEBCI y VERBO de la ciudad de Cuenca.

4.2.2 Objetivos específicos

- Indicar a los docentes sobre el estrés sus causas y consecuencias en la salud, mediante de capacitaciones.
- Identificar, analizar y valorar las causas de estrés en el trabajo.
- Entrenar a los docentes en el manejo de herramientas para la identificación y prevención del estrés laboral.

4.3 Objetivos y actividades del plan de prevención en niveles de estrés leve

Tabla 6. Plan de prevención en niveles de estrés leve.

Objetivos	Actividades	Responsable	Duración
<ul style="list-style-type: none"> • Indicar a los docentes sobre el estrés sus causas y consecuencias en la salud, mediante talleres. 	Capacitación sobre "Estrés y estrés laboral, sus causas consecuencias y síntomas.	Coordinadora de talento humano	1 mes
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, analizar, valorar las causas de estrés en el puesto de trabajo 	Aplicación de evaluaciones habituales mediante el uso de herramientas de medición, que detecten los factores detonantes de estrés laboral.	Psicóloga educativa, Coordinadora de talento humano	4 a 6 meses
<ul style="list-style-type: none"> • Entrenar a los docentes en el manejo de herramientas para la identificación y prevención del estrés laboral. 	Técnicas para el control de la respiración, técnicas para la relajación mental – meditación, lograr un equilibrio en el ámbito familiar, social, mediante el descanso, la realización personal y laboral. Además, es pertinente trabajar en la comunicación efectiva y la empatía.	Psicólogo educativo	1-3 meses

Elaborado por: Chica, Lituma, (2021).

DISCUSIÓN

Según Cano-Vindel (2013), el estrés laboral se presenta frente a la falta de equilibrio dado entre factores como son: el ámbito profesional, y aspectos propios de cada individuo. Por lo tanto, cuando existe desequilibrio entre los factores presentados se imposibilita el afrontamiento a situaciones estresantes, generando reacciones emocionales, biológicas y fisiológicas, que perjudica el bienestar y la salud de las personas, por ende, esto impide reaccionar de manera positiva frente al estrés.

Se podría realizar una comparación con proyectos de grado anteriores, tales como la investigación de (Riofrío, 2019) que indica que el 49% de los docentes de la facultad de medicina en el año 2019 poseían un nivel de estrés elevado; el 10% presentó un nivel moderado; y el 41% demostrando un nivel bajo de estrés. Por lo tanto, comparando con los datos de la presente investigación, se puede deducir que la mayoría de los docentes de las Unidades Educativas CEBCI Y VERBO no presentan estrés. Por otro lado, se puede identificar un total de 31,44% que presentan algún tipo de estrés. Cabe recalcar que la investigación elaborada por Riofrío se realizó bajo una modalidad presencial, y la muestra participante es distinta, puesto que son docentes de nivel superior.

De igual manera, se puede comparar dichos resultados obtenidos con el estudio investigativo realizado por (Naranjo, 2020) que demuestra que el 81% de los profesores de la facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay presentan un estrés leve y manejable. Además, de acuerdo con la encuesta sobre el teletrabajo la mayoría de los participantes, con un 62,5% estaría dispuesto a continuar con la modalidad teletrabajo, al contrario de los resultados obtenido del presente estudio, el 60% no está dispuesto a continuar en modalidad teletrabajo. Cabe mencionar que dicho estudio fue realizado a inicios de la emergencia sanitaria y dirigido a docentes de nivel superior.

Por lo tanto, para los docentes esta modalidad de teletrabajo ha sido en cierta parte perjudicial, puesto que han tenido que mezclar sus labores diarias con actividades cotidianas realizadas en el trabajo, cabe mencionar, que para los educadores se ha vuelto un reto esta manera de cumplir con sus tareas diarias en las instituciones, ya que poseen una gran responsabilidad, por el hecho de que deben cumplir con un alto compromiso tanto en las tareas del hogar como son en las actividades laborales, dado a esto, los

docentes son un grupo vulnerable y están expuestos a factores estresantes los mismo que a la larga perjudican su desarrollo personal, social, familiar y laboral.

CONCLUSIONES

Finalmente, se puede concluir que el estrés según las bases teóricas expuestas previamente, es una afección que perjudica sistemáticamente la vida de los individuos, puesto que desencadena una serie de efectos en el organismo, que lleva a la persona al desajuste de su vida diaria. Por otro lado, nadie está exento de presenciar estrés en sus vidas, ya que como se pudo evidenciar, el mismo se presenta bajo situaciones de alerta, que pueden ocurrir en cualquier momento y ámbito, ya sea personal o profesional.

Se puede también, corroborar que las desventajas del teletrabajo, según Ramírez., *et al* (2005) es la separación del tiempo de trabajo y tiempo libre, tal como se pudo evidenciar en la encuesta, donde la mayoría de los docentes afirma que el tiempo de calidad en familia se ha visto afectado. De igual forma, las causas que pueden desencadenar un estrés laboral según lo mencionado en el estado del arte, es las condiciones adecuadas y físicas del lugar de trabajo, por ende, los participantes afirmaron que tuvieron que hacer cambios en el espacio físico de su hogar para adaptarse a esta nueva modalidad.

De igual manera, con los resultados alcanzados en cuanto al análisis de datos del test EAE y de la encuesta sociodemográfica, se ha podido comprobar la presencia o ausencia de estrés en los docentes de las Unidades Educativas CEBCI Y VERBO de la ciudad de Cuenca provocadas por el teletrabajo frente a la actual emergencia sanitaria. Se pudo identificar que en la mayoría de docentes de las instituciones, el 68,56% no presentan niveles de estrés alarmantes, lo cual, no desencadenan factores de riesgo en dicha población, los mismos que afecten en la salud tanto física como mental de cada individuo evaluado.

Además, de acuerdo con los objetivos planteados en la presente investigación, las causas y consecuencias del estrés están expuestos de manera teórica, dado que la mayoría de la población evaluada no posee niveles de estrés de ninguna índole, por lo tanto, dicha causas y consecuencias se presentan en el capítulo 1 del estado del arte, de igual manera, estas servirán como base teórica para el conocimiento de los docentes y encargados en el plan de prevención.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados de la encuesta sociodemográfica se puede evidenciar una incongruencia en cuanto a las respuestas de los enunciados sobre el tiempo con la familia, ya que la mayoría de docentes afirman que la mayor ventaja del teletrabajo

ha sido pasar mayor tiempo con sus familias. Sin embargo, a su vez consideran que el tiempo de calidad normalmente dedicado a la familia se ha visto afectado, de igual manera señalan que ha disminuido el desarrollo y dinámica familiar, ocasionado por el teletrabajo.

RECOMENDACIONES

Según lo obtenido en los resultados correspondientes que la mayoría de los evaluados no presentan estrés; se puede sugerir que los docentes de las distintas Unidades Educativas utilicen el plan de prevención como un instrumento, el cual tiene como objetivo identificar y prever de manera temprana cualquier factor estresante que a futuro desencadene riesgos mayores, perjudicando la integridad mental y física de los docentes.

Estas investigaciones son pertinente y oportunas, ya que las mismas pueden ser utilizadas como antecedentes de prevención y control que pueden surgir niveles de estrés de cualquier índole en distintas profesiones o distintos ámbitos laborales, más aún frente a esta emergencia sanitaria, la cual ocasiona que el ámbito laboral se vea afectado en un gran porcentaje; por lo cual, ha generado que se adopten medidas precipitantes, las mismas que de alguna manera pueden causar desajustes en la vida cotidiana de las personas, por lo tanto, se debe utilizar dichos planes de prevención para poder combatir el surgimiento de cualquier afección que impida el desarrollo positivo en el ámbito laboral, social y personal.

Por lo que, se recomienda seguir realizando evaluaciones de esta índole para comprobar que los resultados de los niveles de estrés se mantengan o disminuyan de manera favorable, y así estos datos sirvan como base para investigaciones futuras que busquen precautelar la salud mental y física de los colaboradores de las instituciones.

BIBLIOGRAFÍA:

- Alves, R. L. (2020). El bienestar de los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *International Journal of Educational Research and Innovation* , 203-217.
- Barona, E., Jiménez, C. (2016). ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL “BURNOUT” EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Salud Mental*, 33.
- Biddle, M. A. Asare, M. (2011). Physical activity and mental health in children and adolescents: a review of reviews. *National Center for Biotechnology Information*.
- Brignardello, M. P., Ortiz. M. A. (2007). Intervención psicológica en agresión. *Acción Psicológica*, 85.
- Cano, A. (2013). La naturaleza del estrés. Obtenido de la asociación S.E.A.S (*Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*): http://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
- Castellanos, P. A. (2020). Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal Administrativo de una Institución de Educación Superior. *Risti Revista Ibérica de sistemas y tecnologías de información*, 325-339.
- Díaz, H. (25 de Julio de 2016). *Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral*. Obtenido de Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral: <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>
- Fernández, J. L., Robles, M. (2001). EAE ESCALA DE APRECIACIÓN AL ESTRÉS. Madrid, España : TEA Ediciones.
- Gallegos, W. L. (2012). *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales*. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Gutierrez. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista científica Salud Uninorte*, 2-3.
- Herrero Solano, Y., Molina, Y., y Cabrera Hernández, Y. (2019). Vulnerabilidad y nivel de estrés en pacientes con bruxismo. . *Revista Cubana de Estomatología* , 56.
- Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. *El estrés laboral*, 1-176.
- Llavina A, C. P. (8 de abril de 2020). *Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=5gneDwAAQBAJ&pg=PT132&dq=consecuencias+del+teletrabajo+la+salud&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiF54rtg4jtAhUynOAKHY9FCN4Q6AEwAXoECAyQAg#v=onepage&q=consecuencias%20del%20teletrabajo%20la%20salud&f=false>
- Lozano, R. N. (2019). Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ*, 48-52.

- Marente, J. A. (2010). Profesión docente y estrés laboral. *Universidad de Cadíz*.
- Miró, M. T. (2021). Actualidad laboral sobre la crisis del Coronavirus. *CEF, Laboral Social*, 23.
- Montserrat, O. N. (2010). Desensibilización Sistemática y su aplicación para reducir la Ansiedad.
- Naranjo, A. (2020). Niveles de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía letra y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19. *Facultad de filosofía Letras y Ciencias de la Educación*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2011). Estrés laboral. *OMS*, 200.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Coronavirus. *OMS*, 12.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). OMS Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwgvilBhBkEiwA10D2j6JZMy7TnBLHO2d0-9JPM-vspHNlIAyWjFsNjhpjjiEPEujwtzMmABoCXj8QAvD_BwE
- Organización Mundial de la Salud. (2020). OMS Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/photo-story/photo-story-detail/self-care-during-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). SARS COVID.19 . *OMS*, 56.
- Orlandini, A. (2012). El estrés: qué es y cómo evitarlo. Fondo de cultura económica.
- Pantoja, M. V. (2020). Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Revista Espacios*, 300.
- Párraga-Párraga Kléber Leonardo, E.-D. G. (2020). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL CAMBIO DE MODALIDAD DE ESTUDIO PRESENCIAL A VIRTUAL. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN. Volumen 4, Número 7*, 40-56.
- Ramírez, S. L., & Rúa, N. E. (2005). El concepto del teletrabajo aspecto para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 82-91.
- Riofrío, R. (2019). *Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*. UDA <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9658/1/15291.pdf>
- Roldán, T. M. (2020). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa . *Revista científica: Dominio de las ciencias*.
- Runin M. S. (2020). estrés y su influencia en el rendimiento laboral de un docente que hace teletrabajo. *Universidad Técnica de Babahoyo* .

- Ruiz, D. (2016). *Estrategias para reducir el estrés laboral en el grupo de docentes de la unidad educativa José Joaquín de Olmedo de la Ciudad de Cayambe*. Tulcán: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES.
- Sánchez, O. M., Piñeros, M., Riaño, Diana. (2020). Diseño de una Guía de Manejo de Tecnoestrés en Docentes Trabajadores Remotos de un Colegio de Bogotá durante la Pandemia del Covid-19. *Universidad ECCI*, 37.
- Vanegas, J. M. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'. 58-60.
- Zambrano, J. O.-I. Vega , J. O. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del conocimiento Edición núm 53 Vol. 5, , 55*.

ANEXOS:

Anexo 1.

Test EAE, Hoja de preguntas y respuestas



NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados -

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Dependencia del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad.
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

E A E

Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
 Estudios/Título académico _____
 Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

Número de SI En A = _____ Total = _____ En P = _____	Puntuaciones en Intensidad A = _____ Total = _____ Centil = _____ P = _____
---	--

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edito: TEA Ediciones, S.A.; Frey Bernardino de Sahagún, 24; 28008 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en este país. Si le presentaran otro en otro país, es una reproducción ilegal. En Jenebio de la profesión y en el suyo propio; NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Agipma Censuro, Depozon, 11 apdo; 28002 MADRID - Depósito legal M - 16828 - 1992.

Anexo 2.

Encuesta.

1. Institución Educativa *

CEBCI

VERBO

2. Género *

Femenino

Masculino

3. Edad *

25 a 35 años

35 a 45 años

45 a 55 años

55 años o más

4. Estado Civil *

Elige ▼

5. Tiempo en el cargo *

- 2 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años

6. Tipo de contrato *

Elige ▼