



Universidad del Azuay

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la
Educación**

Carrera de Psicología Organizacional

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESORES DE LA FACULTAD DE
FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN ANTE LA MODALIDAD DE
TELETRABAJO DURANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA DEBIDO A LA PANDEMIA DE
COVID-19.”**

Andrés Naranjo Andrade

Directora:

Mgst. Mónica Rodas

Cuenca-Ecuador

2020

Dedicatoria

A mis padres/ A mi persona

Gracias por su amor y enseñanzas de cada día, por haberme levantado cada vez que caía,
por brindarme oportunidades a costo de sus sueños personales.

A mí mismo, por no haberme rendido a consecuencia de todos los conflictos emocionales
que tuve a lo largo de la vida, las cuales estuvieron causando conflicto en mis labores
académicas y en mi vida cotidiana.

Agradecimiento

A mi Dios, mis padres Humberto y Silvana, a mis hermanos Shaleena y Cesar, a mis amigos Daniel, Fernando y Eli, a mi tutora Mónica.

Gracias por el apoyo y la motivación para desarrollar esta investigación.

Resumen

En esta investigación se considerarán algunos aspectos a revisar en el marco teórico con relación al estrés y al teletrabajo. Para ello se contará con el siguiente objetivo que consistirá en evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad teletrabajo, con respecto a la situación del COVID-2019 enfocado a los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay. Los materiales y métodos a utilizarse serán la Escala de Apercepción de Estrés EAE (Fernandez & Mielgo, 2006) evaluando la sección S, la cual valorará el estrés en el ámbito laboral. Los resultados serán evidenciados con el uso de la sección S de la escala de apercepción de estrés, proyectando un porcentaje de estrés del 81% para leve; un 6% para moderado y un 13% para grave. Se dará una breve comparación de los resultados del presente proyecto y resultados de investigaciones similares.

Palabras Clave: Estrés; Estrés Laboral; Teletrabajo; Carga horaria; Familia.

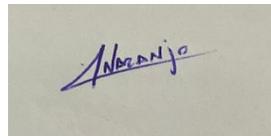
Abstract

This research will consider some aspects to be reviewed as respects to the theoretical framework concerning stress and telecommuting. To achieve this aim, one will evaluate the level of work stress during telecommuting throughout COVID-2019 focusing on professors of the Faculty of Philosophy, Letters, and Education Sciences of the University of Azuay. It will start with the study of stress and some concepts detailed by a range of authors. Moreover, the materials and methods used will be the EAE Stress Perception Scale (Fernandez & Mielgo, 2006) by evaluating section S, which will assess stress in the workplace. Results will be evidenced with the use of section S of the stress perception scale, casting a stress rate of 81% for mild; 6% for moderate, and 13% for severe. Finally, there will be a brief comparison between the results of this project and the results of similar researches done previously.

Key words: Stress, Works Stress, Telecommuting, time load, family

Traduced by:

Andres Naranjo

A handwritten signature in blue ink that reads "Magali Aitegga". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath.A handwritten signature in blue ink that reads "Andres Naranjo". The signature is written in a cursive style.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
Introducción	1
Problemática.....	2
Justificación	3
Capítulo 1.....	4
Marco Teórico	4
Introducción	4
Estrés.....	4
Tipos de estrés.	5
Estrés Laboral	6
Fases y Tipos de estrés laboral.	6
Teletrabajo.....	7
Estrés y Teletrabajo	9
Carga horaria y aspectos familiares.....	10
Capítulo 2.....	12
2. Metodología	12
2.1 Tipo de investigación.....	12
2.2.1 Objetivo general	12
2.2.2Objetivos específicos.....	12
2.3 Población.....	12
2. 4 Escala de apreciación del estrés: EAE-S.....	13

Tabla1. Escala de apreciación del estrés.....	13
2.4.1 Validez.....	14
2.4.2 Fiabilidad	14
Tabla 2. Fiabilidad del test	14
2.5 Aplicación	14
Capítulo 3.....	16
Resultados.....	16
Tabla 3. Intensidad de nivel de estrés socio laboral.....	16
Gráfico 1. Intensidad de nivel de estrés socio laboral.....	16
Tabla 4. Encuesta de afectación de teletrabajo en la vida cotidiana	17
DISCUSIÓN	18
CONCLUSIONES.....	20
RECOMENDACIONES.....	21
Bibliografía	22
Anexos.....	27
Anexo 1 Escala de Apreciación del estrés Socio-Laboral	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Escala de apreciación del estrés.....	13
Tabla 2. Fiabilidad del test	14
Tabla 3. Intensidad de nivel de estrés socio laboral.....	16
Tabla 4. Encuesta de afectación de teletrabajo en la vida cotidiana	17

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Intensidad de nivel de estrés socio laboral.....	16
--	-----------

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos.....	27
Anexo 1 Escala de Apreciación del estrés Socio-Laboral	27

Introducción

En este trabajo de investigación científica con la finalidad de la obtención de título de Psicólogo Organizacional, se enfoca en la evaluación de la intensidad del estrés en los docentes de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación de la Universidad del Azuay. Por lo cual se dividirá en tres capítulos precisando los aspectos necesarios a tratar en la presente tesis.

En el primer capítulo se hará hincapié en el marco teórico, el cual se basará en fuentes confiables que apoyarán a los diversos argumentos que se emplearán, tomando información concisa y real obtenida de los aportes de diferentes autores. Este punto tratará algunos temas como lo es el estrés laboral conjuntamente con sus fases y tipos; después, se hará mención al teletrabajo refiriendo sus características y algunas particularidades adoptadas en países como Colombia y Ecuador; finalmente se establecerá una asociación de las dos variables el estrés y el teletrabajo explicando algunas ventajas y desventajas de la unión de estas dos.

El siguiente apartado tratará sobre la metodología la cual mencionará el tipo de investigación; los objetivos generales y específicos los cuales analizará este trabajo; población a la cual se evaluará; datos y algunos parámetros de la escala de apreciación del estrés, la cual será un pilar fundamental en esta investigación, pues será la principal herramienta para evaluar a la muestra escogida, entre algunos de los parámetros se destacará la fiabilidad y la validez de la misma, además de la encuesta que servirá para evaluar algunas dudas que responderán en parte a los objetivos planteados.

El último fragmento de este trabajo integrará los resultados obtenidos tanto de la encuesta como de la escala de evaluación del estrés, también se realizará una breve discusión comparando resultados de otras investigaciones con temática similar, dando paso a las conclusiones y las recomendaciones para la población e institución ya evaluada.

Problemática

El mes de diciembre del año 2019 ocurrió un brote de neumonía por el nuevo coronavirus en Wuhan-China y a principios de 2020 esta enfermedad empezó a expandirse por todo el mundo con un paulatino aumento de los caso y el número de muertes ha creado problemas de estrés, ansiedad y depresión tanto en el personal médico como en la población general (Etxebarria et al., 2020).

El ministerio de trabajo y economía social del gobierno de España (MITES, 2020) en medio del estado de emergencia mundial debido a la pandemia por COVID-19, analizando la amenaza que la misma con lleva en el ámbito de salud, vida, subsistencia económica y familiar recomienda, que las medidas sanitarias sean oficiales y facilitadas a los trabajadores, que sean informados del impacto en la psiquis de la persona ocasionada por la situación, dar recomendaciones sobre todo lo relacionado a su puesto de trabajo para poder desarrollarse en medio del confinamiento por medio del teletrabajo, de esta manera se precautela la salud psicosocial de los trabajadores.

Esto ha significado para muchas personas continuar con sus trabajos desde la modalidad de teletrabajo (Unicef, 2020). Esto significa que las personas deben realizar sus respectivas labores mediante teletrabajo “tele que significa lejos, o a distancia y trabajo con su origen de la palabra latina tripalliare de tripálium que es un instrumento de tortura asociado con la realización de una actividad física o intelectual continuada” (Suárez, 2016) quien cita de Segura (2013).

Sin embargo, este trabajo enfocara el estrés laboral dado por la situación de emergencia sanitaria actual mencionada anteriormente. Por ello se mencionará a quien afirma que “las condiciones laborales de una emergencia sanitaria demandan un elevado esfuerzo mental, emocional y conductual, dando como resultado estrés adaptativo”(Coyago et al., 2020).

Con respecto a lo formulado por Coyago et al., (2020) quienes formularon sus demandas con respecto a las respuestas provocadas por este problema. Empezando por respuestas cognitivas como lo son la pérdida de la memoria, dificultades en la

concentración, preocupación y pensamiento negativo; emocionales como cambios de humor, tristeza excesiva e irritabilidad.

Justificación

El presente artículo que tendrá como propósito la obtención de título de Psicólogo Organizacional, tiene como objetivo general evaluar el nivel de estrés laboral modalidad teletrabajo, en relación a la situación del COVID-2019 de los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación de la Universidad del Azuay.

Se puede constatar con respecto a la problemática que el estrés laboral suscitado por la emergencia actual demanda de un mayor esfuerzo y esto a su vez generará estrés en el trabajador.

Capítulo 1

Marco Teórico

Introducción

Este apartado se fundamentará en cinco aspectos que se apoyarán en fuentes bibliográficas confiables como lo son tesis de grado; investigaciones científicas; estatutos y leyes gubernamentales.

El primer punto a gestionar será el estrés realizando una comparación de conceptos propuestos por diferentes autores identificando brevemente los tipos de estrés existentes; a continuación se hará hincapié en el estrés laboral conjuntamente con sus fases y tipos; por consiguiente se hablará acerca de algunos aspectos del teletrabajo refiriendo sus características y algunas particularidades adoptadas en países como Colombia y Ecuador; finalmente se establecerá una asociación de las dos variables el estrés y el teletrabajo explicando algunas ventajas y desventajas de la unión de estas dos, simultáneamente con la carga horaria y como esta modalidad influye en el aspecto familiar y psicosocial de los individuos.

Estrés

El término Estrés surge del físico Robert Hooke en el siglo XVII el mismo que encontró la capacidad de un individuo para soportar niveles altos de estrés y la resistencia a diferentes cargas, influyendo en la conceptualización de la tensión en diversas áreas académicas como la fisiología, sociología y psicología (Gutiérrez et al., 2018).

Existe una gran diversidad de definiciones sobre lo que trata el estrés por ello se decidió brindar algunos conceptos sobre el mismo para extender el conocimiento sobre este problema. Como primer punto se puede mencionar que el estrés puede describirse como la reacción de la persona a los cambios y exigencias de su vida (Moadel et al., 2019) .

Mientras tanto (Zárate et al., 2014) quién cita a Cannon (1914) describiendo al estrés como una “respuesta adaptativa del organismo ante una situación adversa” El

autor relacionó a esta definición con las respuestas de huida y lucha que generan los animales cuando se ven amenazados.

“El estrés laboral es la reacción que tiene el individuo ante presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades” (Stavruola et al., 2004). Se puede mencionar que el estrés en el ámbito laboral afecta al individuo sobre todo en el aspecto psicológico, viéndose involucrado sus conocimientos y capacidades de manera paulatina. Asimismo, (Cipric et al., 2020) refiere que el estrés como una condición donde las personas anteponen en su vida diaria eventos estresantes específicos que no puede manejarlos correctamente.

Gutiérrez et al., (2018) quien comparte una gran cantidad de definiciones siendo la primera de ellas la mencionada por Young conceptualizando al término como toda respuesta interna de un objeto frente a una fuerza externa dando un fuerte impacto en la física y otras áreas del conocimiento. El autor también menciona a Selye quien cataloga que los agentes físicos nocivos como demandas sociales y amenazas entorno al individuo que requieren de la capacidad de adaptación son productores de estrés.

Tipos de estrés.

La (APA, 2010) caracteriza al estrés en tres tipos. El estrés agudo indicando a este como la forma de estrés más común en la población considera que este surge debido a exigencias y presiones pasadas recientes y de un futuro cercano. El estrés agudo episódico aparece en las personas desorganizadas o personas con un nivel de preocupación incesante siendo un tipo de estrés más frecuente que el anterior. El estrés crónico este es el estrés más agotador, podría decirse que se presenta en la pobreza, familias disfuncionales, verse atrapado en un matrimonio infeliz o en una carrera o empleo que detesta.

De igual manera (López & Neira, 2019) cataloga a los tres tipos de estrés mencionados anteriormente caracterizó al estrés agudo episódico en personas que están en constante cercanía con factores que le causan estrés y al estrés crónico cuando una persona no encuentra salida al momento de estrés que está viviendo.

Estrés Laboral

López & Neira (2019) mencionan que este tipo de estrés se enfoca en la causa de su origen y esto no es algo específico, sino que esta varía. Esto se diferencia a los tipos de estrés formulados por APA (2010) quienes muestran una tipología basado netamente en el periodo y en el origen generalizado de los estresores.

Para entender de una mejor forma esta categoría de estrés se ve necesario enfocarse en sus causas y la principal es la cual proviene a partir de la forma de percibir y valorar cada situación, mediada por las características personales frente a las exigencias de las tareas en diferentes grados (Félix et al., 2019).

De igual manera los autores citan a Durán (2010) quien divide a los factores estresantes en tres niveles, individuales, enfocándose en los aspectos mencionados como lo previamente mencionado. Extra-organizacionales, viéndose involucrados con la familia, sociedad, política, sociedad, economía, etc. Organizacionales relacionados con el ambiente físico como luz, ruido, vibraciones, etc.

Fases y Tipos de estrés laboral.

López & Neira (2019) citan a Chiavenato (2009) tres fases en tanto esta categoría de estrés como lo son: la fase de alarma presentándose cuando una persona percibe e identifica a la amenaza; resistencia, la persona se vuelve resistente a las presiones creadas por la amenaza inicial; y por último el agotamiento dándose por una persistencia del estrés fatigando y e introduciéndolo a un nivel de agotamiento que puede causar un grave daño en el individuo.

De igual manera en el estudio realizado por López & Neira (2019) caracterizan dos tipos de estrés laboral. El uno lo denominan desgaste laboral o burn out catalogándolo como una variante grave del estrés laboral y sucede cuando a las personas la fuente de trabajo se convierte en una fuente de angustia e insatisfacción. El otro lo menciona como estrés tecnológico pues en algunos profesionales la obligación a estar al día en los últimos avances tecnológicos lo consideran como un estresor potencial.

Teletrabajo

El desarrollo del teletrabajo se da en el momento en que los colaboradores de una organización que perciben un estipendio, realizan sus actividades o ciertas de ellas, en un entorno extraño a las instalaciones de la misma, habitualmente desde su hogar; utilizando como herramientas las tecnologías de la información y comunicación (Osio, 2010)

La palabra telecommunting tiene como descendencia del vocabulario inglés, creada por el economista norteamericano Jack Nilles, quien define esta modalidad de trabajo debido a la crisis petrolera de 1973, en la cual se buscaba el ahorro del combustible al momento del traslado trabajador- empleador. (Andrade, 2013)

Según (Zambrano, 2020) que cita a Carmona (2015) habla de la conceptualización de las personas al referirse al teletrabajo como actividad realizada en el domicilio. Asimismo, el autor engloba todo tipo de trabajo realizado en cualquier medio ajeno a el lugar donde se labora, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. De igual manera hace mención a Jaramillo (2014) quien define al teletrabajo como una figura laboral flexible, ya que es a distancia, que no pierde la subordinación como base estricta de relación entre trabajador-empleador.

Una definición brindada por la (OIT, 2011) “El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”

El desarrollo del teletrabajo se debe según (Rubini, 2018) el desarrollo del mundo, que ha logrado la aparición de las teleorganizaciones, que tienen como eje fundamental la dispersión geográfica y el desarrollo de un producto que no puede ser desarrollado sin intervención de las Tics. Dando así un precedente de la necesidad de la modalidad teletrabajo, dentro del nuevo tipo de organizaciones nacientes.

Rubini (2018) habla de la existencia de variantes del teletrabajo, aduciendo que la clasificación es consecuencia del lugar en donde será efectuado este trabajo. En el domicilio del trabajador. Ambulante o móvil el cual se desarrolla a partir de la no existencia de un lugar determinado para el desarrollo de las actividades del empleado.

En telecentros el trabajo es efectuado en lugares especializados equipados de manera completa. Oficina satélite el trabajador desarrolla sus actividades en lugares u oficinas de la misma empresa ubicados en lugares geográficos distintos.

(Moreno, 2014) enumera ciertos beneficios por parte de la modalidad teletrabajo a las organizaciones como por ejemplo en el ámbito del ambiente en donde se evidencia disminución de contaminación al momento del desplazamiento del personal, en el área de formación se encuentra a trabajadores más preparados para el uso de nuevas tecnologías, además una flexibilidad para poder determinar horarios; la productividad aumenta considerablemente etc.

En el Ecuador existen bases constitucionales que ampara al teletrabajo, según (Palacios, 2017) a partir de la emisión de una constitución de derechos y justicia en Montecristi en el 2008, la nación se vuelve protector y respetuoso a los derechos constitucionales como es el caso al derecho del trabajo, que se encuentra establecido en el artículo 33 de la constitución bajo la base denominada Derechos del buen vivir.

Según el ministro de trabajo (Poveda, 2020) en el artículo 3 del acuerdo ministerial MDT-2020-076 para la aplicación del teletrabajo emergente a fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, aclarando de igual manera en el artículo 4 la prestación de servicios de carácter no presencial, a través de la cual el trabajador o servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones que habitualmente desarrolla

Mientras tanto en Colombia según el ministerio de trabajo y el ministerio de salud (Ministerio del Trabajo et al., 2020) autorizan y amparan al teletrabajo para servidores públicos y trabajadores que recientemente hayan llegado de algún país con incidencia de casos COVID-19, quienes hayan tenido contacto con pacientes con el virus, y las personas que posean síntomas relacionados con la enfermedad.

En este aspecto se podría referenciar que en tanto lo establecido por los dos países consideran al teletrabajo como una opción en tanto para garantizar la seguridad y salud del trabajador en el caso de Ecuador y en Colombia para controlar el nivel de

contagios incitado a esta modalidad para las personas que hayan tenido algún tipo de contacto o acercamiento con el virus.

Según, (Espinoza et al., 2017) que citan a Alcaide (2015) habla de nuevos retos para los docentes, quienes requieren de habilidades y dominios de la nueva tecnología para desarrollarse en la era del conocimiento y conectividad. Los mismos autores citan a Beteta (2012) quien afirma que para ejercer la tele docencia, el docente no debe ser hipnotizado por la TICs y encontrar otros medios de enseñanza, exigiendo la creación de nuevos roles para el aprendizaje.

Estrés y Teletrabajo

La posible relación entre el estrés y el teletrabajo puede darse debido a un factor enfocado en las generaciones menos adaptadas con la tecnología el “tecnoestrés” como lo denomina Barrera et al., (2019). En esta investigación los autores confirmaron algunas hipótesis como entre mayor formación de las nuevas tecnologías, menos estrés; la sobrecarga del trabajo puede generar tecnoestrés, además se comprobó que el apoyo del supervisor aumentaba los niveles de estrés por lo que se suponía que el pedir ayuda era lo que generaba este tipo de estrés.

Según (Pérez, 2010) el teletrabajo en ciertas ocasiones resulta favorable, pero en otras ocasiones resulta perjudicial al combinar al teletrabajo con una carga familiar, responsabilidades del hogar y ocupaciones personales desencadenando un gran estrés sobre el teletrabajador. Esta dificultad en la modalidad teletrabajo se dan en el momento que las horas de trabajo al ser ocupadas en otras ocupaciones se intentan recuperar en momentos destinados a la familia.

Barrera et al., (2019) también mencionan a Gaudioso, Turel & Galimberti (2017), quienes concluyeron que los factores tecnológicos producen tensión afectando el resultado laboral y produciendo un agotamiento, pues consideran que en las organizaciones en donde las TICs son de gran importancia para el desarrollo del trabajo debe haber un apoyo para el enfrentamiento del estrés.

Según (Rubini, 2012) los riesgos psicosociales están presentes en la modalidad teletrabajo, se presentan en el momento que existe una dependencia, por parte del

teletrabajador y el empleador; esto ocasiona horarios imprecisos tiempo aumentando el ritmo con el que se conlleva el trabajo. De la misma manera, el tecnoestrés también es considerado uno de los estresores al momento del desarrollo del teletrabajo, creando una dependencia a la tecnología o una perspectiva negativa de la misma, de la misma forma se genera una falta de adaptación a programas o sistemas nuevos.

Carga horaria y aspectos familiares

El teletrabajo puede resultar ventajoso en ciertos aspectos dependiendo de la persona, pues existen criterios diversos sobre la carga horaria y el contexto familiar. Por ello se puede denotar algunos aspectos positivos como la posible corrección de desequilibrios, elevando la participación de las mujeres. Pues la conciliación de los aspectos laboral, familiar y personal se han visto afectados sobre todo para las mujeres. Debido a que es evidente que el cuidado de los hijos o los trabajos domésticos todavía forman parte del quehacer femenino. Así que las nuevas tecnologías serían de gran ayuda para estos aspectos (Sánchez & Mozo, 2009).

Además, del impacto personal en los individuos, también facilitarían en gran medida a las empresas, debido a que sería conveniente que para las industrias se minimice el impacto de tener trabajadoras o trabajadores con responsabilidades familiares apartándolas de sus responsabilidades laborales (Caamaño, 2010).

Del mismo modo, el estudio que realizó Sánchez & Mozo (2009) afirma que la principal motivación para acogerse al teletrabajo ha sido el tener más tiempo para hacerse cargo de los hijos. De igual modo los entrevistados en este estudio realizaron una comparación de las dos modalidades afirmando que en una oficina es más complicado mantenerse concentrado debido a que existen muchos distractores como visitas o el ir por una taza de café. Mientras que mediante el teletrabajo se rinde mucho más acotándose a un horario de trabajo autónomo.

Asimismo, se puede acotar según lo mencionado por (Páez et al., 2020) en un estudio realizado por la organización mundial del trabajo (OIT) recalcan la autonomía del horario del trabajo la cual, impuesta por la misma teletrabajador a fin de ahorrar tiempo y aumentar productividad a través de las TICs, conciliando las vida laboral y personal.

Según la revista digital (Startup Guide, 2020) la modalidad teletrabajo al momento de relacionarse con la vida personal del trabajador, tiene como desafío el evitar la tensión en el núcleo familiar, no existen estructuras claras del porque el hogar se ha vuelto un entorno laboral, comprometiendo de mayor forma a los padres en su tiempo, haciéndolos personas menos disponibles.

Según el Ministerio TIC conjuntamente con el Ministerio del Trabajo (MinTIC, 2020) de la república de Colombia por medio de diferentes campañas y publicaciones en medios digitales aconseja equilibrar la vida familiar y laboral por medio de limitaciones en las cuales se conceptualizar que el teletrabajo tiene ciertos requisitos el cual involucra la realización de actividades y el respeto por parte de las personas que habitan en el mismo hogar haciendo que el lugar sea propicio para la realización de las actividades previamente planificadas.

A pesar de las extensas ventajas del teletrabajo en la familia es necesario establecer límites entre el trabajo y la vida familiar como lo menciona (Barrera et al., 2019) citándolo de Golden (2006) pues facilitaría conciliar la vida laboral y familiar explicando un mayor compromiso con la organización.

Se considera relevante formular algunos aspectos del teletrabajo que podrían ser tanto un beneficio como un perjuicio. (Filardi et al., 2020) catalogan algunos aspectos favorables como la autonomía, carga horaria flexible una reducción de estrés y carga familiar. Y como aspectos no muy favorables destacando que no todos los empleados están capacitados o no tienen un perfil preparado para esta modalidad de empleo y esto podría afectar los resultados del mismo, además menciona una potencial carencia de comunicación y sociabilidad por parte del trabajador.

Capítulo 2

2. Metodología

En el desarrollo de este capítulo se presentará el proceso a desarrollarse con la utilización de la herramienta respectiva para la recolección de datos sobre el nivel de estrés de los profesores de la facultad de filosofía de la Universidad del Azuay con respecto a la modalidad teletrabajo,

2.1 Tipo de investigación

Esta investigación es no experimental, el enfoque a utilizarse es cuantitativo, por la aplicación del test y la encuesta de percepción.

2.2 Objetivos de la investigación

2.2.1 Objetivo general

Evaluar el nivel de estrés laboral, modalidad teletrabajo, en relación a la situación del COVID-19 de los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad del Azuay.

2.2.2 Objetivos específicos

1. Analizar los niveles de estrés laboral consecuente a el teletrabajo
2. Establecer si a la carga horaria laboral ha sido afectada
3. Definir si el tiempo de relación con la familia ha sido afectado

2.3 Población

La población elegida para la presente investigación se basó en profesores de la facultad de Filosofía Ciencias y Letras de la Universidad del Azuay que cumplan los siguientes criterios de inclusión y exclusión. Cabe detallar que hubo inconvenientes con la muestra para este trabajo investigativo, pues se tuvo como primicia encuestar y evaluar a 24 docentes, sin embargo, solamente 16 colaboraron con la misma.

Criterios de inclusión:

- a. Pertenecer a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, ser profesor de planta y tener asignados mínimo 15 horas de clases semanales.
- b. Coordinadores de carrera que tiene asignados 20 horas administrativas.

Criterio de exclusión:

- a. Profesores próximos a jubilarse o retirarse de la universidad.
- b. Profesores que impartan clases en otras facultades al mismo tiempo.
- c. Profesores que tengan algún otro cargo fuera de la facultad.

2. 4 Escala de apreciación del estrés: EAE-S

La batería de apreciación del estrés está diseñada con el objetivo de conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los individuos.

El modelo teórico que apoya esta batería de apreciación del estrés Fernández y Mielgo (2006) que ofrece directrices del trabajo a realizarse, está siendo considerado que a lo largo del ciclo vital se dan abundantes actividades, desempeño de roles, vivencias de sucesos, experiencias, situaciones que desencadenan estrés, ansiedad, nerviosismo, tensión y otros síntomas en las personas. Esta batería está basada en un análisis cognitivo de los acontecimientos estresantes y también de sí mismo frente a ellos, es fundamental tener en cuenta que la respuesta es adecuada a la estrategia de afrontamiento del individuo planteando en si el evento estresor y el contexto.

Tabla1. Escala de apreciación del estrés

Escala de apreciación de estrés	Estrés leve y manejable	Estrés moderado	Estrés grave menos manejable
Escalas	Entre 27 y 53	Entre 54 y 60	Entre 61 y 117

Fuente: (Avila, 2015)

Según (Avila, 2015) la escala de apreciación de estrés-S en torno a 50 preguntas, cuya aplicación puede ser heteroaplicado o autoaplicada y se maneja bajo tres puntos de corte según los percentiles referenciados en la escala: leve y manejable (entre 27 y 57); moderado (entre 54 y 60) y grave menos manejable (entre 61 y 117) en la cual este proyecto se basará para su respectiva calificación. Además, cabe recalcar que este test evalúa tres aspectos el trabajo en sí mismo apunta a las tareas y funciones que el sujeto debe realizar; y la relación del sujeto con el trabajo

2.4.1 Validez

La batería de acontecimientos estresantes ha utilizado procedimientos de tipo factorial, para el desarrollo del análisis de la estructura interna de cada escala (4) se utilizan los datos recogidos con las distintas aplicaciones de los mismos. Se procede a utilizar componentes principales, para ello se cuenta con cuatro grupos

2.4.2 Fiabilidad

La fiabilidad de la batería de estrés se basa en el cálculo de índices consistentes con procedimientos de test-retest (con un intervalo de 15 a 30 días) y mediante una correlación de los ítems pares e impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman -Brown. Los resultados obtenidos en cada grupo se presentan en la tabla.

Tabla 2. Fiabilidad del test

ESCALA	TEST-RETEST	PAR-IMPAR
Escala General (G)	0,65	0,74
Escala de acontecimientos estresantes en ancianos (A)	0,83	0,81
Escala de estrés socio-laboral (S)	0,62	0,70
Escala de estrés en la Conducción (C)	0,78	0,69

Fuente: (Fernandez & Mielgo, 2006)

2.5 Aplicación

Para la obtención de la información necesaria para el desarrollo de esta investigación fue necesaria la aplicación de la batería de estrés EAE-S, y de igual manera una encuesta dirigida.

La batería y la encuesta se realizó de manera virtual por medio de Google Forms, el cual fue aplicado a los profesores que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión por medio de la cooperación del decanato de la facultado de filosofía ciencias y letras de la universidad del Azuay quienes se encargaron de direccionar por medio digital

para su aplicación. La batería a través de 50 preguntas dio resultados de intensidad de estrés socio laboral, en base a tres factores como lo son; el trabajo en sí mismo apunta a las tareas y funciones que el sujeto debe realizar; y la relación del sujeto con el trabajo y por medio de la encuesta se analizó la afectación cotidiana del teletrabajo en la vida de los sujetos. Consiguiente a la cooperación se obtuvo los datos necesarios para poder determinar el nivel de estrés socio laboral de la muestra por motivo de la modalidad teletrabajo en medio de la emergencia sanitaria por el COVID-19

Capítulo 3

Resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados que se logran establecer en función de los datos recogidos a través de la técnica de investigación aplicada; se profundizan en aspectos considerados relevantes que luego conforman la base de conocimiento para la fase de discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.1. Estrés Laboral según el EAE-S

Tabla 3. Intensidad de nivel de estrés socio laboral

Datos	Fa	Fr	F%
Estrés leve y manejable	13	0,81	81%
Estrés Moderado	1	0,13	6%
Estrés grave	2	0,13	13%
Total	16	1,00	100%

Fuente: Autoría propia

Gráfico 1. Intensidad de nivel de estrés socio laboral



Fuente: Autoría Propia

De la muestra a la que se le aplicó la batería para medir el nivel de estrés socio laboral se determinó que el 81% de los profesores de la facultad de filosofía de ciencias y letras de la universidad del Azuay poseen un nivel de estrés leve y manejable, un 6% tiene un estrés moderado, mientras que un 13% posee estrés grave con respecto al desarrollo de sus actividades como docente utilizando la modalidad teletrabajo en medio de la emergencia sanitaria por motivo del COVID-19.

Tabla 4. Encuesta de afectación de teletrabajo en la vida cotidiana

Preguntas			Respuestas		
¿Qué ventajas ha tenido para usted el teletrabajo?	Mayor productividad 16%	Mayor tiempo con la familia 64.3%	Mayor tiempo para hacer ejercicio físico y mejora la alimentación 14.3%	Todas las anteriores 7.1%	Se pudo evidenciar que los encuestados identifican al teletrabajo como ventajoso por el Mayor tiempo con la familia 64.3%
¿Se ha sentido más controlado por esta forma de laborar?	Si 12.5%		No 87.5%		
¿Si tuviera la libertad de escoger, preferiría regresar a su forma de trabajo anterior?	Si 75%		No 25%		
¿Estaría dispuesto a continuar en modalidad teletrabajo?	Si 62.5%		No 37.5%		
¿Considera que el tiempo, que normalmente dedica a su familia se ha visto afectado por su trabajo, realizado en la modalidad teletrabajo?	Si 50%		No 50%		
¿El tiempo de calidad con su familia se ha visto afectado por su trabajo en la modalidad teletrabajo?	Si 62.5%		No 37.5%		
¿Podría afirmar que la modalidad teletrabajo aumenta o disminuye el desarrollo familiar?	Aumenta 62.5%		Disminuye 37.5%		

Los resultados más importantes que se han podido denotar de la encuesta realizada para analizar la afectación del teletrabajo en la vida cotidiana exponen que un 64% percibe la modalidad teletrabajo como ventajosa puesto que permite tener mayor tiempo con su familia. Al mismo tiempo la mayoría de los encuestados no se sienten controlados de ninguna forma en su nueva modalidad de trabajo; la preferencia de la muestra para realizar su trabajo de la forma tradicional presencial es del 75% y un 62,5% estaría dispuesto a continuar con la modalidad teletrabajo. El tiempo familiar se ha visto afectado con un 50% de afirmación y 62.5% alega que el tiempo de calidad con su familia ha sido afectado enfocándose en el aspecto del desarrollo familiar con un 62.5%. Además, con respecto a la carga horaria los docentes afirmaron que no se sentían controlados con esta modalidad pues respondieron con un 87,5% negando esta situación.

DISCUSIÓN

Con relación a los resultados obtenidos se podría hacer relación con investigaciones previas realizadas como es el caso de (Riofrío, 2019) en donde se pudo evidenciar que en los docentes de la facultad de medicina en el año 2019 tenían un nivel alto con referencia a los resultados con índice de situaciones que afectan actualmente ($A=76,2\%$) mientras que los acontecimientos que causaron estrés en el pasado mostraron un indicador relativamente bajo ($P=23,8\%$). De igual manera, el autor supo mencionar de acuerdo con la intensidad del mismo con una población de 73 docentes el 49% de encuestados presentó un nivel de estrés elevado; el 10% refirió un nivel moderado; y con un 41% indicando un nivel bajo. Comparando con los resultados de la investigación en curso se pudo evidenciar un menor índice de estrés por teletrabajo en los docentes, con una población de 16 docentes obteniendo una puntuación alta de estrés leve y manejable (81%); a diferencia de lo obtenido por Riofrío (2019) con un 49% en estrés elevado, siendo esta su puntuación más alta.

En tanto a los resultados con referencia a las situaciones que afectan actualmente dieron un total de ($A=68,25\%$) y los resultados con el patrón P los cuales indican que presentaron estrés

en el pasado lanzaron un (P=31,75%) indicando que la situación en curso y la nueva modalidad podría ser un factor desencadenante para este nivel de estrés en los docentes.

De la misma manera hay que destacar que la investigación realizada por Riofrío se enfocó en una modalidad laboral presencial, mientras que el presente escrito se desarrolló en el campo laboral con una modalidad estrictamente basada en el teletrabajo. Con esto podemos destacar los resultados presentados por Barrera et al., (2019) quien compartió que existe un mayor nivel de estrés cuando para el trabajador su empleo se desarrolla de manera presencial esto debido a la incomodidad que produce el hacer preguntas, a comparación del teletrabajo en donde el autor destaca con datos numéricos un mayor grado de responsabilidad por parte de los empleados (85.9%) en esta modalidad de trabajo.

Con relación a otros estudios previamente es necesario mencionar el nivel de estrés por la tecnología (Tecnoestrés) que lo refiere Barrera et al., (2019) hay un índice de este problema por el desconocimiento con referencia a las TICs y su preocupación por preguntar a otros. Pudiendo dar un resultado en la exploración realizada en Universidad del Azuay que este problema podría abarcar tan solo el 13% identificándolo con un nivel de estrés grave.

Con respecto a otras investigaciones importantes citadas en este artículo como es el caso de lo mencionado por los autores Caamaño (2010) y Sánchez y Mozo (2009) el teletrabajo puede ser ventajoso para la labor femenina, pues la carga horaria de este no sería tan estricta y permitiría a la mujer pasar más tiempo con su familia y no ser el centro de conflicto frente a problemas familiares; correspondiendo con lo mencionado en el artículo presente con respecto a la situación del teletrabajador y su familia, pues en la encuesta realizada se referenció con el 64.3% que una de la ventajas más remarcables de esta modalidad es el pasar una mayor cantidad de tiempo junto a la familia, además de tener un 62.5% en la opción que refiere a un aumento en el desarrollo familiar, con lo que se puede apreciar una ventaja de esta modalidad en el ámbito doméstico viéndose afectado de manera positiva.

Asimismo, existe cierta controversia en las respuestas formuladas por los docentes con respecto a la encuesta en referencia a la pregunta que cataloga una preferencia con el regreso al trabajo anterior obteniendo un 62.5% de aceptación y la pregunta que formula a los encuestados una disposición a continuar con la modalidad de teletrabajo con una aceptación

de igual rango. Esto significaría que los docentes no se ven relativamente afectados por este cambio de modalidad.

CONCLUSIONES

En consecuencia, tras todo lo evidenciado en la presente tesis de grado se ha determinado el nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de teletrabajo llevando a concluir que esta situación no causa un problema considerable en los docentes de la Universidad con resultados muy superiores en el indicador de estrés leve y manejable (81%).

Asimismo, con respecto a los objetivos planteados en el segundo capítulo del proyecto se mencionaron tres indicadores a evaluar: Los niveles de estrés consecuentes al teletrabajo demostrando con los resultados de la encuesta que el teletrabajo afecta, pero no de una manera negativa; de igual forma este punto se relaciona con los otros dos objetivos debido a que se lo catalogó como una ventaja por el tiempo compartido con la familia y negando el control o una sobrecarga laboral en esta modalidad descartando de por sí la carga horaria.

Sin embargo, es necesario mencionar que este nivel de estrés demostrado por la población evaluada es actual (A= 68,25%) y no se debe a eventos pasados referido en las estadísticas de (P=31,75%) lo que nos lleva a sospechar que seguramente la situación de emergencia mundial y los cambios bruscos en la vida cotidiana puedan tener relación con el origen de ese estrés y no necesariamente la modalidad del teletrabajo.

Finalmente, con base a los resultados obtenidos se ha planteado una propuesta de seguimiento y evaluación a los niveles de estrés, creando y planificando diversas estrategias para así evitar posibles riesgos que los docentes pudieran tener en el futuro. Además de solicitar el apoyo a el área de departamento humano para la realización de esta petición de seguimiento a la población que lo necesite.

RECOMENDACIONES

En consecuencia, a lo referido anteriormente con conclusiones basadas en datos reales se pudo considerar que el cambio a la modalidad de teletrabajo no representa un factor estresor de gran magnitud e incluso referencia una ventaja en tanto el tiempo con la familia al no verse afectado por este y una carencia de incomodidades por la carga laboral en los docentes.

Después del estudio realizado a los profesores de la facultad de Filosofía, Ciencia y Letras de la Universidad del Azuay se recomienda mantener un constante seguimiento y evaluación con respecto a los niveles de estrés, creando y planificando estrategias para minimizar futuros riesgos relacionados con la seguridad y salud ocupacional. De la misma forma se recomienda tener protocolos y planes de contingencias para futuros imprevistas que pongan en riesgo la integridad física y mental de los docentes.

El departamento de talento humano de la institución debe ser la encargada de estructurar y desarrollar el seguimiento y la evaluación de manera oportuna, brindando datos claros de las necesidades, al mismo tiempo debe ser el encargado de generar protocolos y planes de contingencia para cualquier imprevisto con la finalidad de precautelar los intereses particulares de la institución y de los involucrados.

Bibliografía

- Andrade, N. (2013). *EL TELETRABAJO Y SU INSERCIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Trabajo* [Universidad de las Américas].
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf>
- Avila, D. (2015). *El estrés laboral afecta al clima organizacional en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador C.O.N.A.G.O.P.A.R.E.*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7243/1/T-UCE-0007-190i.pdf>
- Barrera, L., Casas, M., & Lizarralde, A. (2019). *MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TELETRABAJADORES.*
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .pdf>
- Caamaño, E. (2010). *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.* 79–105.
- Cipric, A., Strizzi, J., Overup, C., Theis, L., Stulhofer, A., Sander, S., Gad-Kjeld, S., & Hald, G. (2020). *Psychosocial Intervention Cooperation after Divorce : An RCT Study of the Effects of a Digital Intervention Platform on Self-Perceived Stress.*
<https://doi.org/10.5093/pi2020a7>
- Coyago, F., Alcocer, M., Carpio, J., & Troya, M. (2020). *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN INTERVINIENTES OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EN COVID -19.* https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-PREVENCIÓN-DE-RIESGOS-PSICOSOC-MTT2-_2020.pdf
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). Características del docente del siglo XXI (original). *Olimpia: Publicación Científica de La Facultad de Cultura Física de La Universidad de Granma*, 14(43), 39–53. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet- CaracteristicasDelDocenteDelSigloXXIOriginal-6210816.pdf>
- Etxebarria, N., Santamaria, M., Gorrochategui, M., & Mondragon, N. (2020). *Niveles de estrés , ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una*

muestra recogida en el norte de España Stress , anxiety , and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern. 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>

Félix, R., García, C., & Mercado, M. (2019). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64.

http://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/vacunaciones/VacGruposRiesgo/docs/Entorno_Laboral.pdf

Filardi, F., Castro, R. M. P. De, Tulio, M., & Zanini, F. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration : analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. 28–46.*

Gutiérrez, L., Morales, Á., & Poblador, E. (2018). *EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN DEL ESTRÉS EN ESTUDIANTES QUE INICIAN SU CARRERA UNIVERSITARIA.*

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Trabajo de grado final.pdf>

López, E., & Neira, L. (2019). *EL TELETRABAJO Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO.*

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5830/1/RE_ADMIN_EDSON.LOPEZ_LUIS.NEIRA_TELETRABAJO.ESTRES.LABORAL_DATOS.pdf

Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, & Función Pública.

(2020). *Circular externa 0018 de 2020. 1–3.*

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=108934

MITES. (2020). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al covid-19. recomendaciones para el empleador.*

<https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>

Moadel, A., Christie, A., & Powers, C. (2019). *Manejo del estrés Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos.*

https://www.lls.org/sites/default/files/National/USA/Pdf/Publications/PS92S_SP_Man

aging_Stress2019.pdf

Moreno, J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones : análisis de sus beneficios y barreras en las empresas* [Universidad de Murcia].

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/221801-Texto del artículo-782931-1-10-20150301.pdf

OIT. (2011). *Manual de Buenas prácticas en Teletrabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/El_Teletrabajo_Una_opcion_en_la_era_digital.pdf

Páez, M., Chávez, M., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). *El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador) : Normativa y características sustanciales*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/El teletrabajo en el Distrito metropolitano de quito normativas y características sustanciales (1).pdf

Palacios, M. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador* [Universidad Simón Bolívar].

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El Teletrabajo.pdf>

Pérez, C. (2010). *El teletrabajo : ¿ Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores ?* <https://www.redalyc.org/pdf/788/78817024008.pdf>

Poveda, A. (2020). *ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf* (p. 5).

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>

Riofrío, R. (2019). *Facultad de Filosofía , Letras y Ciencias de la Educación*.

<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9658/1/15291.pdf>

Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Los riesgos psicosociales en el teletrabajo.pdf

Rubbini, N. (2018). *ORGANIZACIONES QUE IMPLEMENTAN TELETRABAJO: RECOMENDACIONES PARA FACILITAR LAS RELACIONES SOCIALES SATISFACTORIAS EN EL TRABAJO*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Tesis Rubbini correccion estilo_EntregadaDoctorado.pdf-PDFA.pdf

Sánchez, C., & Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 79(primavera), 57–79. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-77949344944&partnerID=40&md5=5d0f083c3de181becffe8c58b83d76cb>

Startup Guide. (2020). Teletrabajo durante la crisis del coronavirus. *Startup Guide*, 1–2. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Teletrabajo durante la crisis.pdf

Stavruola, L., Groffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Suárez, A. (2016, December). *Teletrabajo : realidad y bienestar Telework : Reality and wellness Resumen Introducción*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Teletrabajo realidad y bienestar.pdf

Unicef. (2020). *Recomendaciones a las familias para cuidado de niños desde casa con el combinar el trabajo pequeños*. <https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2020-05/20200430-UNICEF-Teletrabajo-covid19-esp.pdf>

Zambrano, E. (2020). *ANÁLISIS DE LA NORMA JURÍDICA SOBRE EL TELETRABAJO EN ECUADOR Y SUS VACÍOS LEGALES* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11164/1/PIUAMD001-2020.pdf>

Zárate, S., Cárdenas, F., Sarmiento, M., & León, L. (2014). *Efectos del estrés sobre los procesos de plasticidad y neurogénesis: una revisión*. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.eepp>

Anexos

Anexo 1 Escala de Apreciación del estrés Socio-Laboral

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 = <input style="width: 50px;" type="text"/> En P = _____	Puntuaciones en Intensidad A = _____ Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/> P = _____
---	--



Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edite: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - *Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE* - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campaño; Deganzo, 15 dpdo.; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16836 - 1992.