



**República del Ecuador**  
**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

**Trabajo de Titulación**  
**Para la Obtención del Título de:**  
**Psicóloga Laboral y Empresarial**

**Tema:**  
**Factores de estrés influyentes en rendimiento laboral modalidad**  
**teletrabajo en los docentes del centro Peces-House**

**Autora:**  
**Melissa Lissette Silva Castro**

**Directora del trabajo de Titulación:**  
**Ing. Karina Muñoz Loor, MSc.**

**2021**  
**Guayaquil – Ecuador**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de la manera más grande a Dios por permitirme avanzar y ser perseverante pese a cualquier situación que se haya presentado en el camino, agradezco a mi familia en especial a mis padres que me brindaron su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria y aquellos que me dieron sus consejos y recomendaciones para avanzar en mis estudios

## **DEDICATORIA**

Dedico este artículo a mis padres y hermana que han estado junto a mí a lo largo de mi carrera universitaria, han sido un gran apoyo para poder conseguir mis metas y me siendo bendecida de contar con ellos.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

.....

**Melissa Lissette Silva Castro**

# **FACTORES DE ESTRÉS INFLUYENTES EN RENDIMIENTO LABORAL MODALIDAD TELETRABAJO EN LOS DOCENTES DEL CENTRO PEKES-HOUSE**

Melissa Lissette Silva Castro  
Melissa\_sc96@hotmail.com

## **RESUMEN**

La modalidad de teletrabajo ha exigido adaptarse a nuevos cambios y uso de tecnologías para poder cumplir con los objetivos establecidos por las distintas empresas u organizaciones. Sin embargo, la implementación de estas herramientas han ocasionado cierto grado de estrés sobre todo en instituciones dedicadas a la enseñanza. El objetivo de este artículo es el de determinar los factores de estrés que influyen en el rendimiento laboral en la modalidad de teletrabajo en los docentes del centro de desarrollo integral Pekes House, mediante un método explicativo y enfoque mixto ya que se realizó una entrevista y la toma de un cuestionario; cuyos resultados arrojaron que entre los principales factores se encuentran: agotamiento mental, problemas de sueño, falta de recursos didácticos y cierto grado de ansiedad. El alcance de este trabajo responde a las principales conclusiones donde se determinó que efectivamente existen factores de estrés que influyeron en el rendimiento del personal docente.

**Palabras Clave:** Rendimiento Laboral, Modalidad de Teletrabajo, Factores de Estrés.

# INTRODUCCIÓN

El centro de desarrollo integral Pekes House de la ciudad de Guayaquil en el primer semestre del año 2020, con un personal docente de educación inicial que forman la atención educativa a la primera infancia en el país, está organizada en 2 subniveles: i) el subnivel inicial 1 (no escolarizado y destinado para niños de hasta 36 meses); y ii) el subnivel inicial 2 (para niños de 37 a 60 meses). Este último se caracteriza por ser obligatorio y representar la puerta de entrada al sistema educativo nacional. (Hermida, Barragán, & Rodríguez, 2017) Se ha identificado un alto nivel de estrés que se refleja en el bajo rendimiento de sus actividades y entregas de cumplimientos, ya que a partir de que los docentes fueron enviados a sus hogares bajo la modalidad de teletrabajo, se ha determinado que el tener que lidiar con actividades en casa y el trabajo puede dificultar el cumplimiento de sus funciones académicas. Uno de los retos que tuvieron que enfrentar los docentes fue la implementación de nuevas modalidades de enseñanza y el tener que cumplir los objetivos diarios desde un ambiente que no cuenta con las adecuaciones necesarias para una óptima enseñanza no se les ha permitido realizar su trabajo de manera eficaz. La presente investigación genera un análisis a esta problemática presentada y así determinar los factores de estrés que influyen en el rendimiento laboral en la modalidad de teletrabajo en el centro de desarrollo integral Pekes House.

## Objetivo General

Determinar los factores de estrés que influyen en el rendimiento laboral en la modalidad de teletrabajo en los docentes del centro de desarrollo integral Pekes house

## Objetivos Específicos

- Establecer el grado de estrés laboral en la modalidad de teletrabajo que presentan los docentes del centro de desarrollo integral Pokes House
- Identificar los factores que desarrollan bajo rendimiento laboral en los docentes del centro de desarrollo integral Pokes House.
- Comprobar mediante las conclusiones si existe estrés laboral dentro del centro de desarrollo integral Pokes House

## **DESARROLLO TEMÁTICO**

### **Estrés Laboral**

Para hablar sobre los antecedentes del estrés laboral y su influencia en el desempeño de cualquier organización, es necesario remontarse a la década de los 30 del siglo pasado, cuando se empezaron a observar a través de ensayos en la Universidad de Praga que la mayoría de los enfermos estudiados presentaban síntomas comunes indistintamente a su enfermedad. Posteriormente se realizaron estudios donde se empezó a definir este tipo de patología comprobando que mencionados síntomas decantaban en la elevación de hormonas suprarrenales, atrofia del sistema linfático y presencia de úlceras gástricas (Sanchez, 2010).

Según Prevecon.org (2018) el estrés laboral es aquel que se produce como consecuencia de una considerable presión en su puesto de trabajo en función de las exigencias laborales o propias y los recursos disponibles para la ejecución de las tareas asignadas. Es así como se podrían determinar las principales causas del estrés tales como: excesiva responsabilidad en el trabajo, demasiada carga laboral, problemas con los compañeros de trabajo y condiciones laborales insatisfactorias. Si bien es cierto, dentro de toda organización existen determinados roles que cumple cada trabajador, también se

destaca el hecho que una excesiva carga laboral, puede aumentar los estresores psicológicos del trabajo, (Orgambidez & Ramos, 2015).

Al respecto Guillen (2020) expresa que el estrés puede mantener una estructura común basada en tres factores que son: agotamiento emocional, despersonalización laboral y frustración profesional, sean estas por relaciones de los trabajadores con otras personas o grupo de personas. Lo que concuerda con Osorio (2016), quien sostiene que los factores psicológicos de estrés pueden darse por circunstancias intralaborales o extralaborales de un trabajador. En el caso del estrés laboral, los conflictos de relaciones y los conflictos de tareas constituyen las principales causas del agotamiento emocional y mental, la despersonalización laboral y otras circunstancias que afectan a nuestro sistema (Tejada y Arias, 2020).

Por otra parte, Delgado (2020) sostiene que existen varias circunstancias para que el estrés laboral aparezca, y esto guarda relación con el clima laboral en que se desenvuelven los trabajadores y los recursos con los que cuentan, deviniendo en diferentes síntomas como: agotamiento físico y mental, irritabilidad, ansiedad, depresión, entre otros. Otro importante aspecto a mencionar son los estresores laborales al respecto, (Bardón, 2018) sostiene que estas manifestaciones de estrés se encuentran directamente relacionadas al trabajo y sobrecarga en el mismo; donde además los clasifica en tres grupos: los concernientes al puesto laboral en concreto, los relacionados a la organización y a la persona en sí.

### **Rendimiento Laboral**

Este trabajo de investigación se sustenta en la teoría de los factores de desempeño, donde Frederick Herzberg consideraba que el rendimiento de las personas se ve influenciada por dos tipos de circunstancias que explican la motivación: los relacionados

con el nivel de responsabilidad y logros; y los factores relacionados con el salario y condiciones laborales (Herzberg, 1959).

El mundo moderno se caracteriza por tendencias que involucran: la globalización, tecnología, información, conocimiento, servicios, importancia del cliente, la calidad, productividad y la competitividad (Bodero, 2016). Todas estas tendencias afectan la forma en que las organizaciones emplean a las personas sobre todo en esta nueva normalidad con el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC). Por ende, han dado lugar a un nuevo enfoque donde es importante capacitar a los trabajadores y proponer herramientas que eviten el estrés o al menos lo puedan reducir a niveles aceptables.

En lo que concierne al rendimiento laboral, es necesario tomar en cuenta la administración del talento humano que como ciencia se puede definir como todos los procesos (planificación, organización, dirección y control) llevados a cabo de manera coordinada con los recursos disponibles de la organización, permitiendo alcanzar los objetivos organizacionales, (Grau, 2014). Según Ordoñez, Guadalupe, & Brito (2019) existen entornos de trabajo en los cuales es posible presentar insatisfacción laboral, lo que incide directamente en la actitud de los trabajadores y en su rendimiento dentro de una empresa.

Chiavenato (2007) menciona que la administración constituye la manera de que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante la utilización de los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos que se plantea una institución y luego expresa que lo más importante de la administración es coordinar todos los medios que tiene la empresa para llegar a las metas propuestas. Artículo sobre el rendimiento laboral (2017) define al rendimiento laboral como el conjunto de acciones que se manifiestan en un trabajador dentro de una determinada organización. Sin embargo, este concepto puede

ampliarse; ya que, en reiteradas ocasiones, el rendimiento laboral puede tomarse como una apreciación por parte de los superiores, sin tomar en cuenta otros factores muy importantes como las herramientas que se les da para trabajar, o la capacitación que deben recibir.

Por otra parte, Motowidlo (2003) lo entiende como: El valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos, es decir su diario vivir en el ambiente laboral que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Por lo expuesto anteriormente queda muy claro que no podría medirse el rendimiento laboral por sí solo, sino que se debe tomar en cuenta en su conjunto; es decir el entorno, las políticas y las formas en que una organización desea alcanzar sus objetivos dentro de la naturaleza de su organización. Es por eso que el rendimiento laboral en las nuevas modalidades de teletrabajo no solo involucra la aplicación de tecnología, sino que también se hace necesario que quienes dirijan la gestión de las personas, estén en la capacidad y posean las competencias necesarias, los cuales permitan tener un buen desempeño para alcanzar las metas trazadas (Perez, 2016). A esto se le debe añadir los recursos económicos y materiales necesarios que brinde la organización, para las diferentes etapas y programas de gestión de personal.

### **Modalidad Teletrabajo**

Belloch (2015) en su trabajo de tecnologías de la información y comunicación manifiesta que son aquellas que éstas giran a través de tres medios básicos como son: la informática, la micro electrónica y las telecomunicaciones, y las cuales fueron desarrolladas gracias a los nuevos avances científicos y la globalización. Dentro de las principales características que tienen estas herramientas y donde la mayoría de tratadistas coinciden, tenemos: inmaterialidad, interactividad, interconexión, instantaneidad, elevados parámetros de calidad de imagen y sonido, digitalización, mayor influencia

sobre los procesos que sobre los productos, penetración en todos los sectores, tendencia a la automatización y diversidad.

La Organización Internacional de Trabajo establece el teletrabajo como una forma de trabajar en una ubicación alejada de una oficina, separando de esta manera al trabajador del contacto personal con otras personas, ayudados con las herramientas informáticas actuales (Teletrabajo.gov.co, 2020). Según Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) eso quiere decir que para poder realizar una efectiva labor a distancia debemos tener la tecnología necesaria para poder ejercer las tareas. La flexibilidad en el trabajo se indica que es la medida que toman las organizaciones para reducir costos y seguir manteniéndose competitivos en el mercado de trabajo (Jaramillo, 2013)

Por tal motivo debido a la nueva modalidad del teletrabajo por la pandemia COVID-19, se ha vuelto una forma muy común y necesaria de laborar, reflejada en aumento de aplicaciones cada vez más amigables con los usuarios, en donde se deben realizar las mismas actividades que mantenía el giro de la empresa, es decir brindar el mismo servicio pero desde un ambiente diferente, siendo así un reto para aquellos que son colaboradores tanto como clientes, donde ambas partes deben tener conocimiento de estas herramientas para llevar a cabo las distintas actividades comerciales.

Según (López, 2020), estudios realizados sobre la experiencia en el teletrabajo demuestran que uno de los principales problemas en esta modalidad es la administración del tiempo; es decir la organización de su tiempo personal, con el del trabajo. Este problema incluso ha sido mayor que el uso de las nuevas tecnologías, ya que existe una mayor predisposición en adaptarse rápidamente al uso de las TIC's, aprovechando las

ventajas que estas ofrecen, y recurriendo a la automotivación para poder conservar su puesto de trabajo.

## **METODOLOGÍA**

En el presente artículo se ha utilizado el tipo investigación descriptiva y correlacional, ya que se busca determinar las características del objeto de estudio, que se refiere a lo que se quiere saber en una investigación; es el recorte de la "realidad" que se quiere aprehender de una forma científica, es el resultado final del proceso investigativo. (Barriga, 2003) y posteriormente identificar la relación que existen entre sus variables; estableciendo que factores de estrés son los que más afectan en el rendimiento laboral de los docentes en la modalidad teletrabajo del centro de desarrollo integral Pokes-House. El método de investigación a aplicarse es el método explicativo con el fin de dar respuestas al – ¿cómo? y al ¿por qué? – de la situación actual del rendimiento laboral de los docentes de Pokes-House.

A esta investigación se le dará un enfoque mixto, es decir tanto cualitativo, como cuantitativo; ya que se realizará una entrevista a la gerencia y un cuestionario a los docentes a fin de determinar cuál es el grado de estrés que presentan los mismos. En cuanto al diseño de la investigación, será de tipo no experimental, transversal y descriptivo, guardando concomitancia con el enfoque y el tipo de investigación a emplearse; y así, indagar la incidencia y relación que guarda la modalidad de teletrabajo y los factores de estrés que podrían suscitarse.

La variable de estudio será nominal, ya que se busca determinar cuáles son los factores de estrés que inciden en el rendimiento laboral y su unidad de análisis el centro de desarrollo integral Pokes House. La población de estudio esta compuesta por 10 docentes del centro de desarrollo integral Pokes-House de educación inicial, la muestra será tomada

por el total de la población los mismos que desarrollaran el cuestionario, mientras que la entrevista se la realizará a la gerencia de Peces House.

Las fuentes primarias se obtendrán de los resultados de las preguntas realizadas en la entrevista, en donde Acosta (2019) define que la entrevista es un dialogo que se sostiene para un propósito que trata de conseguir información que responde a un interrogatorio, un cuestionario que permita identificar el grado de estrés laboral en los docentes que fue tomado como referencia de los autores Prieto, Teresita y Trucco Marcelo (1995). La entrevista a la gerencia fue realizada de forma presencial, mientras que el cuestionario fue administrado por medios electrónicos para posterior tabular los resultados en el programa estadístico respectivo. Las fuentes secundarias serán las distintas fuentes abiertas y revisión documental que permitan modelar un diseño de investigación explicativo para cumplir con los objetivos generales y específicos planteados en este trabajo.

## **RESULTADOS**

### **Análisis de la entrevista.**

Como fuente de recolección de datos y con la finalidad de alcanzar los objetivos específicos planteados se realizó una entrevista a la gerencia del centro de desarrollo Peces-House para conocer sus criterios en cuanto al clima laboral y los factores que podrían incidir en el rendimiento laboral dentro de la nueva modalidad como lo es el teletrabajo. Es así como el gerente de esta empresa manifiesta que a pesar de la situación que maneja el país, los trabajadores se mantuvieron prestos aceptar los cambios y al entrar a la modalidad de teletrabajo, se realizaron capacitaciones de forma online sobre los cambios más relevantes en sus actividades, y que a pesar de la distancia se realizan reuniones periódicas para tratar sobre los avances y dudas que se pudieran generar,

además como parte del correcto clima laboral que van relacionados con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, se realizan controles recurrentes, como visitas áulicas para observar el trabajo que realizan las docentes. Sin embargo, existen ciertos problemas como incumplimiento o impuntualidad en la entrega de planificaciones semanales, planes curriculares, entrega de lista de cotejos, evaluaciones e informes en lo cual el personal ha comentado en las distintas reuniones con gerencia que sienten mayor presión con esta nueva modalidad y les ha generado cierto grado de estrés el tener que cumplir sus obligaciones desde un ambiente diferente. Por lo expuesto anteriormente es importante destacar que a pesar de las facilidades que brinda la modalidad del teletrabajo, se deben mejorar muchos aspectos que permitan la optimización y una adecuada eficiencia en el trabajo, los cuales podrían considerarse como factores que inciden en un bajo rendimiento laboral, entre los que se destacan: inadecuada conexión de internet, no contar con una mayor cantidad de materiales para realizar actividades didácticas, falta de organización de horarios para consultas de padres y tener una mayor capacitación para uso de plataformas digitales.

### **Análisis del cuestionario.**

El cuestionario fue realizado a 10 docentes de género femenino que trabajan en el CDI Pokes-House, orientadas a conocer sus criterios y obtener información sobre si existe estrés laboral en el desarrollo de sus actividades con la modalidad de teletrabajo. En el formato del cuestionario se encuentran 4 casilleros que dan la opción de: nunca, a veces, a menudo y siempre para las respuestas, de las cuales se determina que 7 de 10 preguntas se encuentran entre el casillero 3 y 4 por lo tanto demuestra que si existe estrés en los docentes.

Las siguientes figuras muestran datos demográficos de las docentes que realizaron el cuestionario y el resultado de las preguntas más relevantes.

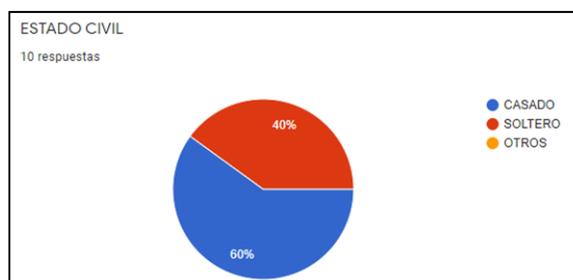


Figura 1: Estado civil

Fuente: Silva (2020)

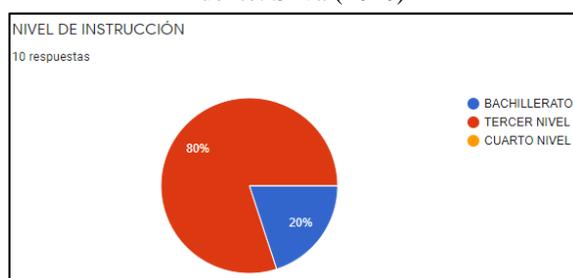


Figura 2: Nivel de instrucción

Fuente: Silva (2020)

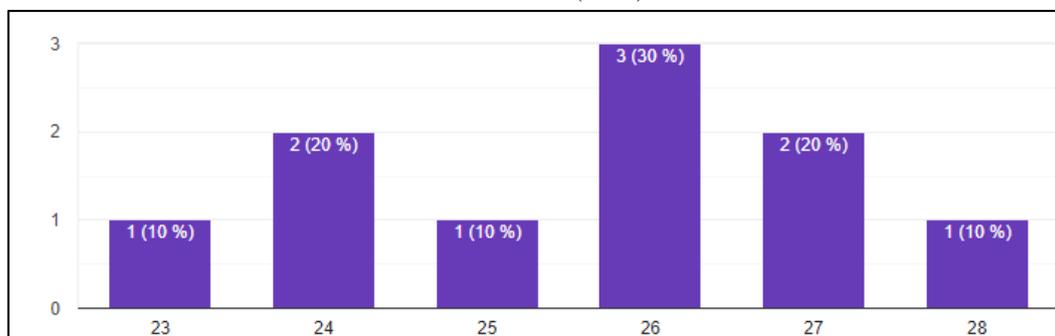


Figura 3: Edad de docentes

Fuente: Silva (2020)

Pregunta 1.- ¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?

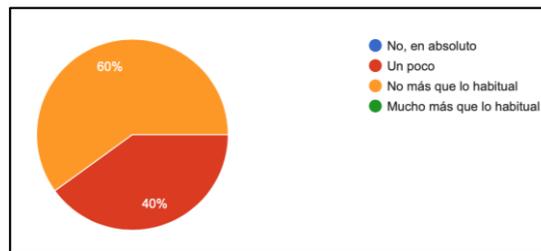


Figura 4: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

Como se puede apreciar en la pregunta 1, existe un importante porcentaje que presenta problemas de sueño quizás debido una mayor actividad laboral con la modalidad de teletrabajo.

Pregunta 2.- ¿Se ha sentido constantemente tenso?

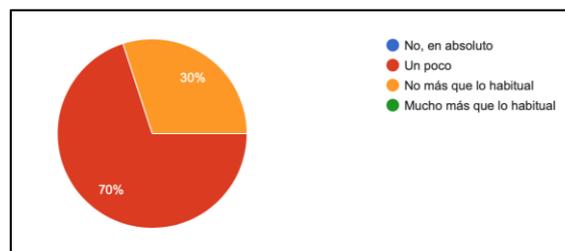


Figura 5: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

De igual forma, el gráfico 2 nos demuestra un aumento de tensión dentro de los docentes de Pokes-House.

Pregunta 3.- ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

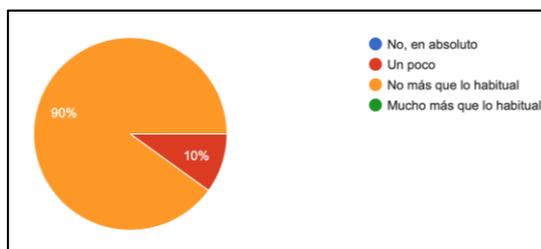


Figura 6: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

La pregunta 3 nos muestra que nos existe mayor variación en la concentración que presenten los docentes de Peces-House dentro de sus actividades laborales.

Pregunta 4.- ¿Ha tenido dificultades para permanecer dormido?

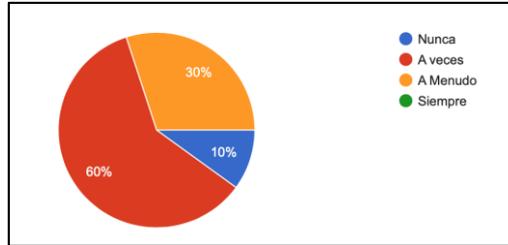


Figura 7: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

En lo concerniente a esta pregunta, se demuestra que solamente el 10% no presenta dificultades para permanecer dormido, contrastando con el resto de encuestados, están bajo esta situación que puede provocar un estrés laboral.

Pregunta 5.- ¿Ha tenido dolores de cabeza?

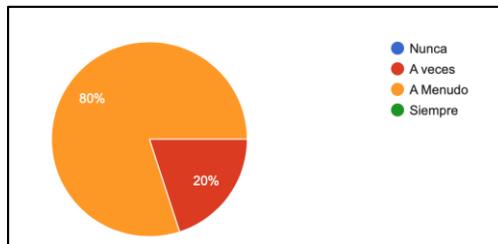


Figura 8: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

También se evidencia que los docentes presentan dolores de cabeza muy a menudo representado por el 80% de los encuestados.

Pregunta 6.- ¿Siente que trabaja más de su jornada diaria?

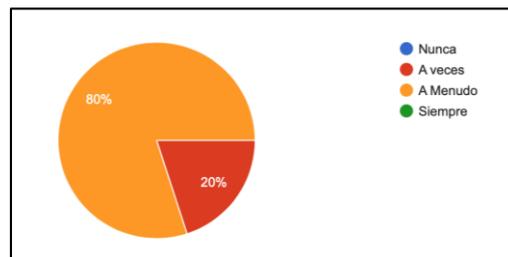


Figura 9: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

En lo concerniente a la carga laboral, los resultados de la pregunta 6, demuestran un aumento significativo de la sensación que tienen los docentes en cuanto a su carga laboral.

Pregunta 7.- ¿Ha presentado irritabilidad o impaciencia?

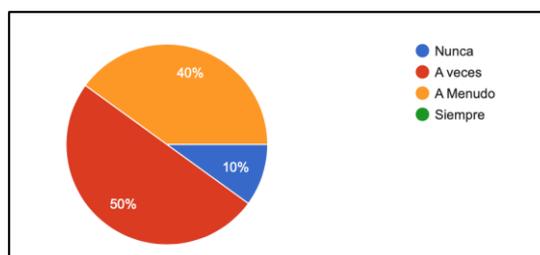


Figura 10: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

La irritabilidad o impaciencia han sido otro de los factores que se han presentado en los docentes de Pokes-House, representados en el 90% de los encuestados.

Pregunta 8.- ¿Tiene demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo?

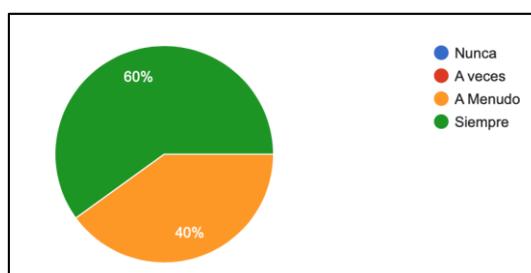


Figura 11: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

Esta quizás sea el resultado más importante, ya que se demuestra que todos los encuestados opinan que presentan una carga laboral considerable, además de la falta de tiempo para completarlo. Y a pesar de que las nuevas tecnologías tienden a facilitar las cosas, es importante señalar que no disminuye, sino más bien aumenta su carga laboral.

Pregunta 9.- ¿Considera usted que la falta de material didáctico es un factor de estrés laboral?

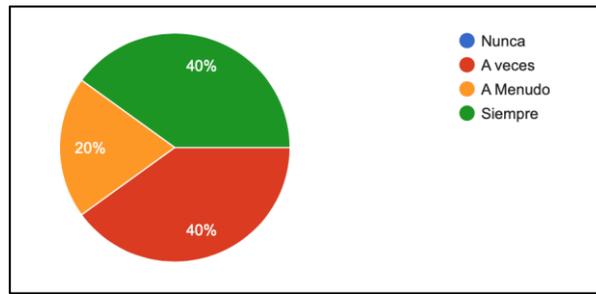


Figura 12: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

Es palpable que la mayoría de los docentes de Pokes-House opinan que la falta de material didáctico constituye uno de los principales factores de estrés laboral.

Pregunta 10.- ¿Considera usted que tener demasiada responsabilidad en el trabajo constituye un factor de estrés laboral?

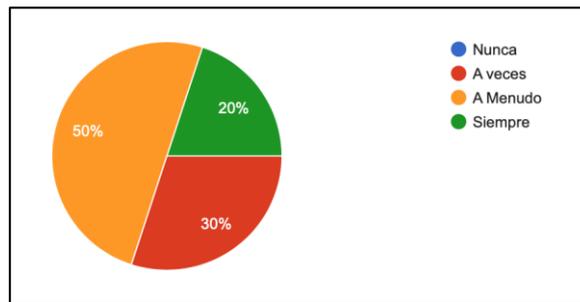


Figura 13: Cuestionario a docentes.

Fuente: Silva (2020)

Otro de los factores de estrés laboral, según el cuestionario realizado, tiene que ver con la alta responsabilidad que sienten los docentes al momento de realizar y supervisar las tareas por medios digitales, en comparación al realizarlas de forma presencial.

## CONCLUSIONES

La nueva normalidad y el uso de herramientas tecnológicas en el ámbito de la enseñanza ha facilitado la continuidad de esta actividad, el compromiso de los docentes y directivos mantuvo en funcionamiento al centro de desarrollo. El siguiente artículo ha demostrado que existe un grado de estrés en los docentes del centro de desarrollo integral Pokes-House y entre los principales factores que fueron determinados son: agotamiento mental, problemas de sueño, falta de material didáctico y cierto grado de ansiedad, los cuales deben ser tomados en cuenta para mejorar el desempeño de sus funciones. Para este nuevo semestre se puede recomendar establecer horarios para comunicarse tanto entre docentes y directivos como entre padres y docentes, un canal para consultas sobre uso de plataforma o reporte de novedades y abastecimiento de material didáctico para los docentes. Si bien el covid-19 ha ocasionado muchos cambios en el ámbito de la enseñanza, se pudo demostrar que con dedicación se puede aprender nuevas técnicas para poder dar paso a la era digital.

## ANEXOS

### Anexo 1: Entrevista

#### Ficha de entrevista

Genero	Hombre ( )    Mujer ( )
--------	-------------------------

Entrevista a Gerencia del centro de desarrollo integral Pokes House

El objetivo de esta entrevista es conocer los factores que afectan al rendimiento del centro de desarrollo integral Pokes House, con la finalidad de utilizar esta información en la elaboración de un plan estratégico de disminución del estrés laboral para los docentes. Para su tranquilidad los datos obtenidos serán confidenciales, por lo que serán solamente utilizados para el proyecto.

- 1.- ¿Cómo considera el clima laboral del centro de desarrollo integral Pokes House?
- 2.- ¿Se realizan convocatorias virtuales para comentar nuevos procesos o revisar objetivos?  
¿Con qué frecuencia?
- 3.- ¿Cómo se realiza la supervisión del personal docente durante la modalidad teletrabajo?
- 4.- ¿Cómo ha sido el cumplimiento de los trabajadores con la modalidad de teletrabajo, en comparación con el trabajo presencial?
- 5.- ¿Considera que la modalidad de teletrabajo ha aumentado el estrés en los docentes del centro?

Anexo 2: Formato de cuestionario de estrés laboral

Parte I. Estrés psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo

Edad	
Estado Civil	Soltero ( ) Casado ( ) Otros ( )
Nivel de instrucción	Bachillerato ( ) Tercer nivel ( ) Cuarto nivel ( )

#	Preguntas	No, en Absoluto	Un poco	No más que lo habitual	Mucho más que lo habitual
1	¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?				
2	¿Se ha sentido constantemente tenso?				
3	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?				
4	¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?				

5	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?				
6	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
7	¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?				
8	¿Ha perdido confianza en si mismo?				
9	¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?				
10	¿Se ha sentido triste y deprimido?				

Parte V Estrés fisiológico

A continuación se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación.

#	Preguntas	Nunca	A veces	A Menudo	Siempre
1	Dificultad para conciliar el sueño				
2	Dificultades para permanecer dormido.				

3	Dolores de cabeza				
4	Pérdida del apetito.				
5	Aumento del apetito				
6	Se cansa fácilmente				
7	Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.				
8	Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.				
9	Impaciente e irritable.				
10	Desea que se le deje solo, tranquilo.				

#### Parte VI Estresores

Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo.

#	Preguntas	Nunca	A veces	A Menudo	Siempre
1	Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio				
2	Considera usted que la falta de material didáctico es un factor de estrés laboral				

3	Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo				
4	Tener que satisfacer o responder a muchas personas				
5	No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores				
6	No tener autoridad suficiente				
7	Considera usted que tener demasiada responsabilidad en el trabajo constituye un factor de estrés laboral				
8	Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso				
9	Mi trabajo perturba mi vida familiar				
10	Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden				
11	Conflictos con mis compañeros de trabajo				
12	Conflicto con jefes directos o superiores				

## BIBLIOGRAFIA

- Acosta J (2019) Cómo afrontar con éxito una entrevista: Un buen comunicador habla poco, escucha mucho, observa más y pregunta mejor
- Arias, T. y. (2020). La estructura del estrés laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*
- Bardón, J. (2018). Estresores laborales: tipos, clasificación y ejemplos. *Psicología y Mente*.
- Barriga, O. y Henríquez, G. (2003). La Presentación del Objeto de Estudio. Reflexiones desde la práctica docente. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*.
- Belloch, C. (2015). LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C.). Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia.
- Bodero, M. y. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. Colombia: Institución Universitaria Escolme.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los Recursos Humano.
- Delgado, S. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Perú: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Facultad de Economía, P. U. (2017). La educación inicial en el Ecuador: margen extensivo e intensivo. *Analitika, Revista de análisis estadístico*.
- Guillen, C. (2020). La estructura del estrés laboral.
- Grau, A. (2014). Talento Humano, que es y cómo puedes gestionarlo.
- Herzberg, F. (1959). Work and motivation. Behaviour science concepts and management application: Studies in personnel policy.
- Jaramillo, V. A. (2013). Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Liderazgoycomunicacion23. (2017). Liderazgoycomunicacion23. Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- López, C. (2020). Estudio sobre la experiencia del teletrabajo con la COVID-19.

- Motowidlo. (2003). Rendimiento Laboral. EEUU: Psicología: Psicología Industrial y Organizacional.
- Orgambídez-Ramos, A. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo.
- Osorio, J. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. <https://revistas.usantotomas.edu.co>.
- Ordóñez, S. F., Guadalupe, D. R., & Brito, P. R. (2019). Manejo del estrés laboral y afectación psico-física en el rendimiento laboral. Revista arbitrada interdisciplinada de ciencias de la salud y vida.
- Perez, O. (2016). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia.
- Prevecon.org. (2018). Prevecon.org. Obtenido de <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Prieto T., Teresita, Trucco B., Marcelo. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral. Tesis para optar al grado de licenciado en Psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología ,1995.
- Sanchez, J. (2010). Estres Laboral. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf>
- Teletrabajo.gov.co. (2020). Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

