

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGIA



Gestión del Estrés Laboral en docentes de un Centro Educativo Privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19, periodo marzo-julio 2021,
Distrito Nacional, República Dominicana

Sustentantes:

María Isabel Rizik Bodden 17-1374
Milbelis Rosario Cruz 16-1885

**Para la obtención del grado de:
Licenciado en Psicología Escolar**

Asesores:

Lic. Daysi Massiel Santana Meregildo
Lic. Jesús Peña Vásquez

Santo Domingo, D.N., República Dominicana

2021

Gestión del Estrés Laboral en docentes de un Centro Educativo Privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19, periodo marzo-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana

Tabla de Contenido

Carta Autorización

Declaración de Autor de Obra Intelectual Original

Dedicatoria

Agradecimientos

Lista de Tablas

Lista de Graficos

Resumen

Abstract

CAPÍTULO I PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

Introducción	1
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Delimitación del Problema	4
1.3 Justificación de la investigación	4
1.4 Objetivos de la Investigación.....	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2 Objetivos Específico	5
1.5 Limitaciones.....	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Situación en República Dominicana	7
2.3 Situación a nivel global.....	9
2.4 Marco Teórico	10
2.4.1 El estrés, su concepto y origen	10
2.4.2 Conceptualizaciones del estrés.....	12
2.4.3 Tipos de estrés.....	13
2.4.4 Signos y Síntomas del estrés	14

2.4.5 Teoría del Estrés.....	14
2.4.6 Estrés en docentes	16
2.5 Estrés Laboral	17
2.5.1 Estrategias ofrecidas por el centro educativo.....	18
2.5.2 Afrontamiento utilizado por los docentes.....	18
2.6 COVID-19, su concepto y origen.....	19
2.6.1 Origen del COVID-19	19
2.6.2 Signos y Síntomas del COVID-19.....	20
2.7 Educación a Distancia	20
2.8 Modalidad Virtual	21

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Perspectiva Metodológica	22
3.2 Diseño de la Investigación	22
3.3 Tipo de investigación	23
3.4 Fuentes Primarias y Secundarias	23
3.4.1 Fuentes Primarias.....	23
3.4.2 Fuentes Secundarias.....	24
3.5 Técnicas e instrumentos.....	24
3.6 Población y Determinación de la muestra	26
3.7 Fases del Proceso de la Investigación.....	26
3.8 Tabla de Operacionalización de Variables	28

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados.....	29
4.2 Resultados de la prueba JSS sobre los Niveles de Estrés presente en la muestra	31
4.3 Resultados de la Encuesta sobre los Síntomas del Estrés Laboral en los docentes	47

4.4	Resultados de la Entrevista sobre las Estrategias utilizadas por el Centro Educativo para promover el bienestar emocional en estos docentes	59
4.5	Resultados de la Encuesta sobre las Estrategias de Afrontamiento que utilizan estos docentes ante el Covid-19	61
4.6	Análisis de Resultados	63

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones.....	65
5.2	Recomendaciones.....	68
	Propuesta	70
	Introducción	70
	Objetivo de la Propuesta	70
	Desarrollo de la Propuesta	71
	Estrategias de Prevención del Estrés en el Docente	72
	Referencias Bibliográficas	79
	Anexos.....	83

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Sexo	29
Gráfico 2: Edades del docente	30
Gráfico 3: Niveles educativos de los docentes	30
Gráfico 4: Comparación en percentiles JS-X, JS-S y JS-F	33
Gráfico 5: Respuestas de la escala JS-X de los docentes.....	35
Gráfico 6: Respuestas de la escala JS-S de los docentes	36
Gráfico 7: Respuestas de la escala JS-F de los docentes	37
Gráfico 8: Comparación en percentiles JP-X, JP-S y JP-F	38
Gráfico 9: Respuestas de la escala JP-X de los docentes.....	39
Gráfico 10: Respuestas de la escala JP-S de los docentes	40
Gráfico 11: Respuestas de la escala JP-F de los docentes	42
Gráfico 12: Comparación en percentiles LS-X, LS-S y LS-F	42
Gráfico 13: Respuestas de la escala LS-X de los docentes.....	44
Gráfico 14: Respuestas de la escala LS-S de los docentes	45
Gráfico 15: Respuestas de la escala LS-F de los docentes	46
Gráfico 16: Imposibilidad de conciliar el sueño.....	47
Gráfico 17: Jaquecas y dolores de cabeza.....	48
Gráfico 18: Apetito	49
Gráfico 19: Tendencia a Sudar	50
Gráfico 20: Tics nervioso.....	51
Gráfico 21: Tendencia a comer, beber o fumar	52
Gráfico 22: Sensación de cansancio	53
Gráfico 23: Disminución del interés	54
Gráfico 24: Indigestión.....	55
Gráfico 25: Sensación de ahogo	56
Gráfico 26: Sensación dolorosa	57
Gráfico 27: No querer levantarse.....	58

Lista de Tablas

Tabla 1: Operalización de Variables Cuantitativa	28
Tabla 2: Operalización de Variables Cualitativa	28
Tabla 3: Respuestas correspondientes al JSS Cuestionario del Estrés Laboral.....	31
Tabla 4: Puntuaciones correspondientes al JSS Cuestionario del Estrés Laboral	33
Tabla 5: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JS-X	34
Tabla 6: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JS-S	35
Tabla 7: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JS-F	36
Tabla 8: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JP-X	38
Tabla 9: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JP-S	40
Tabla 10: JSS Cuestionario del Estrés Laboral JP-F	41
Tabla 11: JSS Cuestionario del Estrés Laboral LS-X	43
Tabla 12: JSS Cuestionario del Estrés Laboral LS-S	44
Tabla 13: JSS Cuestionario del Estrés Laboral LS-F	45
Tabla 14: Instrumento aplicado	59
Tabla 15: Resultados de la entrevista	61
Tabla 16: Instrumento aplicado en las estrategias de afrontamiento.....	71

Autorización de Presentación de Tesis

Lic. Daysi Massiel Santana Meregildo y Lic. Jesús Peña, asesores, de la Escuela de **Psicología** de la Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. Hace constar que la Tesis o Monografía titulada **Gestión del Estrés Laboral en docentes de un Centro Educativo Privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19, periodo marzo-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana** Realizada bajo **nuestra** asesoría, reúne todas las condiciones exigibles para ser presentada y defendida públicamente, considerando tanto la relevancia del tema como del procedimiento metodológico utilizado: revisión teórica adecuada, contextualización, definición de objetivos, variables estudiadas y estructuración de los datos pertinentes a la naturaleza de la información recogida, así como las conclusiones aportadas.

Por todo ello, manifiesto **nuestro** acuerdo para que sea que sea autorizada su presentación

Lic. Daysi Massiel Santana

(/ / /)

Lic. Jesús Peña

(/ / /)

Declaración de Autor de Obra Intelectual Original

Declaración de Autor de Obra Intelectual Original para la presentación de **Tesis de Grado**, de Acuerdo a Disposiciones Vigentes de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Nombres de los estudiantes con cedula de identidad y registro electoral No.

María Isabel Rizik Bodden 001-1417464-2,

Milbelis Rosario Cruz 402-2262810-5

Declaro: Ser el autor/a de la tesis que lleva por

Título Gestión del Estrés Laboral en docentes de un Centro Educativo Privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19, periodo marzo-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana

Asesoradas por **Lic. Jesús Peña y Lic. Daysi Massiel Santana Meregildo** quienes presentaron la coordinación de metodología e investigación de la Escuela de Psicología, para que sea defendida y evaluada en sesión pública. Que la tesis es una obra original. Además, puede ser libremente consultable.

Que nos consta que una vez la tesis haya sido defendida y aprobada, su divulgación se realizará bajo licencia de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Que el contenido de la tesis y su publicación no infringe derechos de propiedad intelectual, industrial, secreto comercial o cualquier otro derecho de terceros, por lo que exoneró a la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, de cualquier obligación o responsabilidad ante cualquier acción legal que se pueda suscitar derivada de la obra o de su publicación.

Estos datos no vulneran derechos de terceros y por lo tanto asumo cualquier responsabilidad que se pueda derivar de las mismas y de su publicación, como constancia, firmamos el presente documento.

Santo Domingo, DN., República Dominicana, el día, 11 del mes de enero del año 2022.

Firma de los Estudiantes.

María Isabel Rizik

Milbelis Rosario Cruz

DEDICATORIAS

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por darme las fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Para mi querida madre Mayra Bodden, Mami, esto no lo había podido hacer sin ti. Tuve la dicha de poder contar con tu apoyo, fuiste mi motivación. Gracias mami por creer y confiar en mi. Tus esfuerzos fueron impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi padre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día; de verdad que tengo mucho por agradecerte. Tus ayudas fueron fundamentales para la culminación de mi tesis. Espero que allá en el cielo estés orgullosa de mi. Te adoro y te extraño mucho. ¡Este logro es para ti!

A mi papá, Federico Rizik, gracias por haber creído en mí, por apoyarme y encaminarme siempre por el camino correcto. Porque a pesar de las dificultades que presenta la vida siempre ha sabido enseñarme a salir adelante y a no rendirme. Sin tu apoyo incondicional en todos los ámbitos no hubiera podido llegar donde estoy. Gracias por tus consejos, tu amor, dedicación, cuyo esfuerzo logrado dan resultado a un proyecto más que culmino.

Mi hijo Gabriel Martínez, eres mi mayor tesoro, la fuente más pura de mi inspiración y mi fuente de motivación. Te agradezco por los momentos sacrificados en nuestra vida como familia, que requirió el cumplimiento de esta tesis. Gracias por siempre estar presente a mi lado. ¡Te amo mi querido hijo!

Mi tía, Myrna Bodden, mi segunda madre, la que me apoya en todo. Gracias por tu amor y tu apoyo siempre. Gracias por apoyarme incondicionalmente a este triunfo que he alcanzado también es tuyo. Gracias por cada consejo y por todas tus enseñanzas que me guiaron a lo largo de mi vida.

María Isabel Rizik

DEDICATORIAS

Esta tesis está dedicada a Dios quien inspiró mi espíritu para alcanzar esta meta y ha sido mi fortaleza en cada momento. Con Él todo, sin Él nada.

A la persona más importante en mi vida, mi mamá Maribel Cruz Montero. Mujer fuerte, valiente y luchadora que has dado todo por y para mi crecimiento, no has permitido que me falte nada, me has apoyado siempre y has guiado cada uno de mis pasos, sin ti no hubiese llegado a este punto. Este logro es más tuyo que mío creyendo en mí y llenándome de valores y fuerzas para luchar por mis sueños. Te amo y nunca me alcanzará la vida para agradecer todas y cada una de las cosas que haces y que seguramente continuarás haciendo por mí. Se me llena el pecho de orgullo decir que soy tu hija.

A mi papá, Carlos Alberto Bilański. Sé que no somos del mismo “árbol”, ni llevamos el mismo apellido, pero la sangre hace mucho tiempo se diluyó entre nosotros. Porque desde el primer momento que me conociste me tomaste como parte de tu responsabilidad sin poner peros. No me alcanzan las palabras para explicarte el rol tan importante que ocupas en mi vida, como tampoco sé como agradecerte todo lo que me has enseñado, por ser mi punto de apoyo, por impulsarme a seguir hacia lo que quiero, por enseñarme a ser independiente, por siempre estar dispuesto a escucharme y ayudarme, porque me conoces mejor que nadie y porque aun estando lejos y yo ya siendo una adulta sigues presente.

A mis abuelos, Oliva Montero y Rafael Cruz, por criarme, darme valores y siempre apostar por mí. Por ser mi inspiración para no fallar, por todos los consejos y llamadas de atención que resultaron ser útiles para formar quien soy en el día de hoy. Porque son mi debilidad y porque no imagino una vida sin ustedes. Los amo infinitamente.

A mis hermanos, Ysaira Polanco Cruz y Roberto Luis Custodia Cruz, por ser mi fuente de motivación para alcanzar mis metas y para cuidar cada uno de mis pasos ya que soy su modelo a seguir, por tomarme como referencia para todo y estar siempre orgullosos de ser mis hermanos. No se imaginan cuanto los amo y que sin ustedes nada sería igual. Su hermana mayor siempre estará para ustedes.

Milbelis Rosario Cruz

AGRADECIMIENTO

Mi novio Lennin García, gracias por confiar en mí y apoyarme en todo y cada uno de los pasos que doy en mi vida. Por tu ayuda, tus consejos y por ser mi motivación para culminar mi tesis. Deseo compartir contigo este y muchos otros momentos más importantes de mi vida. ¡Te amo!

A mi tía María L. Rizik, a quien quiero como una madre, gracias por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

Mi compañera de tesis Milbelis Rosario, amiga, no hay palabras para decirte lo dichosa que soy de tener una amiga como tú. Gracias por estar siempre ahí para mí. Por apoyarme cuando más lo necesito, por extender tu mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día. Por tus buenos consejos, experiencias vividas y risas compartidas. Lo mejor de la UNPHU es, que me llevo tu valiosa amistad.

A mi asesora de contenido, Daysi Santana, quien, con la enseñanza de sus valiosos conocimientos, hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

A mi asesor metodológico, Jesús Peña por la orientación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis, por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

A mis Profesores, Jesús Peña, Helen Fernández, Guillermo Mota, Pat Galán, Adrián D'Oleo, Julisa Cuello y Julia Garcés que me han dado las pautas para mi formación profesional. Gracias por el esfuerzo, dedicación, paciencia, y confianza a lo largo de mi carrera.

A mis amigos que me regalo la UNPHU, Milbelis Rosario, Yakeysi Rosa, Carlotta Frosi, Cristian Rodríguez, Gaby Calcaño y Raúl Tejeda. Gracias por su amistad y los momentos compartidos. De verdad no pude haber tenido mejores amigos como ustedes. ¡Los quiero!

A la UNPHU por permitirme concluir con mi formación profesional

María Isabel Rizik

AGRADECIMIENTO

Es tanto lo que tengo por agradecer que las palabras no hicieran justicia. Agradezco a Dios por ser mi guía en cada paso que doy y bendecirme en cada etapa de mi vida.

A mis padres, Maribel Cruz Montero y Carlos Alberto Bilański, por amarme incondicionalmente, apoyarme e instruirme en cada paso que doy, y por impulsarme siempre a ir un escalón más arriba.

A mis hermanos, Ysaira y Roberto, por estar incondicionalmente a mi lado y aplaudirme siempre.

A mi compañera de tesis y amiga, María Isabel Rizik, por todo el esfuerzo, apoyo y dedicación que me brindaste no solo durante este proceso si no durante toda la carrera, y en lo personal. No hubiese preferido otra compañera, me tocó la mejor. Te agradezco por ser mi dúo dinámico, por la forma en la que nos complementamos y por siempre estar cuando te necesito. Aprovecho también para agradecer a mi otra compinche, Yakeysi Victoriano, por estar cuando te necesito y hacer mucho más fácil y divertido nuestros días en la universidad. Agradezco a Dios por haberlas puesto en mi camino, la UNPHU nos unió como compañeras, pero el trayecto nos hizo ser amigas para toda la vida.

A mis hermanas por elección, Claritza Ramírez y Vianyeli Villaman, por dejarme practicar con ustedes, por retarme a dar lo mejor de mí, por ser mis fuentes de inspiración en muchos momentos y acompañarme incondicionalmente.

A mis S.F.F., mis amigas/hermanas argentinas, por demostrarme que la distancia no afecta una relación cuando el sentimiento es puro y mutuo, por seguir acompañándome y apoyándome. Las quiero hasta la eternidad.

A las amigas que me dio la UNPHU, Astrid Martínez y Nicoll Florentino, les agradezco por todos los momentos compartidos, porque desde el primer día que las conocí pasaron a ser mis amigas. Nuestra amistad traspaso las horas de clases para permanecer toda la vida.

A mis profesores, Amaurys, Adrián, Julissa, Pat y Helen, por inculcarme a no quedarme en los conocimientos básicos, sino a ir más allá para marcar la diferencia y plasmar mi huella en mi ámbito profesional. Les agradezco por todas las veces que me permitieron recurrir a ustedes. Son mis modelos a seguir, espero llegar a ser tan buena profesional como ustedes.

A mis apreciados asesores, Daysi Santana y Jesús Peña, por toda la ayuda, paciencia y aclaraciones durante todo el trayecto de la elaboración de esta tesis. Sus maneras tan atenta, precisa, clara, y divertida fueron la clave para lograr este trabajo.

A la UNPHU, por ser la herramienta para alcanzar esta meta.

Milbelis Rosario Cruz

RESUMEN

En esta investigación, se realizó un estudio descriptivo de corte trasversal con el objetivo de analizar el estrés laboral en docentes de un Centro Educativo Privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19 2020-2021. La unidad de análisis para la propuesta de investigación corresponde a todos los docentes del nivel primario (abarcando primer grado hasta quinto) con los cuales se trabajó con una muestra representativa de docentes y otro personal. En cuanto al equipo de gestión fueron 4 personas. La técnica y procedimiento para utilizar fue seleccionar esta muestra de un nivel en específico los cuales han estado de acuerdo y participan libres y voluntariamente dando respuestas a los objetivos de esta investigación siendo esta muestra representativa. A partir de la aplicación del JSS, el cuestionario de autoevaluación, las encuestas y la entrevista al equipo gestión, se determinó que el 85% de la muestra presenta un nivel de estrés medianamente alto, evidenciando la entrada de la pandemia del Covid-19. Del mismo modo, se identificó que existe una tendencia en los docentes a sentirse presionados por el trabajo en los últimos seis meses tal como puede ser el trabajar tiempo extra, el cumplir plazos de entrega de asignaciones y la preocupación constante con las responsabilidades.

Palabras claves: docentes, estrés laboral, modalidad virtual, Covid-19.

ABSTRACT

In this research, a descriptive cross-sectional study was carried out with the objective of analyzing work stress in teachers of a Private Educational Center after the implementation of the virtual modality due to COVID-19 2020-2021. The unit of analysis for the research proposal corresponds to all teachers at the primary level (covering first to fifth grade) with whom we worked with a representative sample of teachers and other staff. As for the management team, there were 4 people. The technique and procedure to use was to select this sample of a specific level, which have agreed and participate freely and voluntarily, giving answers to the objectives of this research, this being a representative sample. From the application of the JSS, the self-assessment questionnaire and the interview with the center's management team, the current status of the teachers of the educational center was determined, evidencing the entry of the Covid-19 pandemic. Similarly, it was identified that 85% of the sample presents a moderately high level of stress, evidencing the entry of the Covid-19 pandemic. In the same way, it was identified that there is a tendency for teachers to feel pressured by work in the last six months, such as working overtime, meeting deadlines for assignments and constant concern with responsibilities.

Keywords: teachers, work stress, virtual modality, Covid-19.

INTRODUCCIÓN

La pandemia que se ha extendido por todo el mundo ha tomado por sorpresa a los seres humanos, generando un gran revuelo en diferentes áreas. Las medidas adoptadas por los gobiernos en todos los países generaron diferentes restricciones con la intención de salvaguardar la vida humana, evitando la propagación del virus, implementando el aislamiento social y cuarentena obligatoria. A partir de este momento el ámbito escolar debió reorganizar su estructura para garantizar la continuidad del año escolar de manera no presencial.

El Covid-19 ha influido de manera directa en los docentes afectando su área cognitiva, física, emocional y social ya que se han visto en la obligación de adaptar su estilo de vida al distanciamiento social y a proporcionar un espacio a la educación virtual, sin dejar de lado los inconvenientes que puedan presentarse con el acceso a los recursos tecnológicos disponibles y a la poca experiencia con el mundo digital.

Es por ello que esta investigación pretende diseñar un programa de intervención para la gestión del estrés laboral en docentes de un centro educativo privado tras la implementación de la modalidad virtual debido al Covid-19, periodo marzo-julio 2021, en el Distrito Nacional, República Dominicana. Los docentes han estado pasando por una situación de vulnerabilidad debido a la dificultad de impartir sus clases presenciales ante los nuevos cambios, por lo que se tiene como propósito facilitarles herramientas útiles que les permita enfrentar el estrés, y afrontar el día a día en las clases virtuales.

En el capítulo I de la presente investigación se detalla lo que es el problema del centro educativo, justificación del porque se está realizando este estudio en dicha escuela, en la delimitación se establece el contexto, variable, sujetos involucrados y tiempo en que se realiza el estudio y por último se establece los objetivos de investigación en base a las metas alcanzadas por medio del presente trabajo.

En el capítulo II se detalla los antecedentes más relevantes encontradas, los conceptos básicos del estrés, síntomas y causas del estrés, estrés laboral en los docentes, las estrategias ofrecidas por el centro educativo, el afrontamiento utilizado por los docentes, el COVID-19, su concepto y origen, educación a distancia y modalidad virtual.

En el capítulo III se detalla la metodología de la investigación, fuente de recolección de la información, el análisis de la población, la muestra del estudio, los instrumentos, tipo de investigación, diseño, la manera en que se recogerán los datos basándose en la descripción de los objetivos y una breve definición de los resultados de la muestra.

En el capítulo IV se muestran las interpretaciones de cada uno de los instrumentos aplicados a la población de estudio en el cual se hace un análisis de interpretación que arroja el resultado mostrando si los objetivos de esta investigación se cumplieron de manera exitosa al tener la respuesta deseada.

En el capítulo V comprende una lista de referencias cita las fuentes que sustentan nuestra investigación y que se utilizaron para la preparación del trabajo.

Para concluir con esta investigación las sustentantes realizan recomendaciones que pueden ayudar a mejorar la situación de estudio y con eso implementar nuevas estrategias de trabajo en el centro educativo que se adecuen a su gestión y reglas educativas.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Se ha observado que ha sido preocupante para los docentes de todos los niveles educativos el manejo del estrés generado al impartir docencia en entornos virtuales ya que han sido desafiados a desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje en línea. Esto es más notorio en docentes que no están entrenados para asumir la educación virtual la cual sería completamente a distancia. Es de considerar como lo manifiesta un autor; El manejo del estrés en el ámbito escolar es un tema de suma importancia. Cabrero, B. G. (2018).

Con frecuencia se presentan situaciones difíciles en las que los docentes han tenido que variar el lugar de trabajo, sus hábitos y dinámicas de enseñanza como también readaptar sus clases y horarios a la nueva modalidad. Además, muchos de ellos, no están familiarizados con las herramientas tecnológicas necesarias para impartir las clases impactando tanto el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de las clases virtuales como también afecta el bienestar físico y psicológico de los docentes debido a que muchas veces se encuentran sin herramientas emocionales útiles para lidiar con la situación.

Se ha notado situaciones similares que ocurren a los docentes objeto de estudio de esta investigación, debido que al cambio de modalidad han tenido que trabajar más horas, dormir menos, reducir el tiempo de sus actividades recreativas y físicas, obteniendo como resultado el agotamiento físico y mental según informa el equipo psicopedagógico del centro educativo privado de esta investigación. Se evidencia en ellos desmotivación, una actitud negativa frente al trabajo e inestabilidad emocional.

Por su parte los docentes reportan tener dificultades de accesibilidad y habilidades en el manejo de plataformas y herramientas virtuales generándoles miedo, preocupación, ansiedad, enfado y tristeza. Esto pudo haberse derivado de la falta de tiempo por parte del equipo de

gestión para adaptar la enseñanza tradicional a la virtual, además de la falta de capacitación para manipular las herramientas adecuadas a la nueva modalidad. El exceso de trabajo y las situaciones de tensión que pueden surgir con compañeros, alumnos, familia, o las clases conflictivas puede llevar a los docentes a situación de presión y nerviosismo. Esta es una situación que se viene presentando desde marzo 2020 a causa del COVID-19.

Es una población descontenta con la situación actual y la cantidad de trabajo que se ha multiplicado, a lo que se suma ahora sentimientos de incompetencia y frustración por la docencia virtual. Es por lo que, con esta investigación, se pretende revisar el impacto del bienestar emocional de una población tan importante como es la población docente; dotando de recomendaciones asertivas al centro educativo objeto de investigación, a fin de que puedan seguir implementando la nueva modalidad, ante situaciones similares, con mayor eficacia, cuidando el bienestar emocional de los docentes.

1.2. Delimitación del Problema

El centro educativo privado, objeto de esta investigación, es un colegio internacional ubicado en el Distrito Nacional, capital de República Dominicana. Se estudia en los docentes del nivel primario del centro educativo las respuestas emocionales elicitadas con relación al cambio de modalidad virtual. La investigación se realizó en un periodo de cuatro meses, a partir de marzo a julio de 2021.

1.3. Justificación de la investigación

Esta investigación es inédita ya que es necesaria para apoyar a los docentes de este sector que se encuentran enfrentando la nueva modalidad virtual en este tiempo de pandemia. Si bien la información de manejo del estrés se encuentra disponible en internet, publicaciones, entre otras, no se enfocan a darle un apoyo directo a los docentes para manejar sus niveles de estrés en un cambio de modalidad, como si lo hace este estudio, cuyo objetivo se adapta a brindarles herramientas y técnicas que no solo controlen el estrés que padecen sino también, a orientarlos a organizar la forma en que se están manejando.

Este estudio es pertinente, ya que se requiere de información actualizada sobre el problema del estrés que afecta a estos docentes, debido a las clases virtuales ante el Covid-19. Se requiere de más información para poder desarrollar herramientas y estrategias para ayudar a estos docentes a gestionar el estrés laboral que padecen ya que están pasando más horas de trabajo descuidando sus labores personales y de ocio, siendo esta una de las causas que les producen estrés.

La relevancia de esta investigación radica en que el estrés es una reacción fisiológica que afecta la salud de los docentes, y a través de esta investigación se podrá ayudarles, pues, tendrán conocimiento de las técnicas y herramientas que podrán utilizar para evitar el desgaste físico-emocional por el cambio de modalidad ante el Covid-19. Es importante que los docentes encuentren el equilibrio entre los deberes tanto personales como laborales, manteniendo su tranquilidad mental, con el fin de realizar las labores diarias de manera óptima.

Esta investigación es factible porque se cuenta con la disponibilidad y accesibilidad de los medios necesarios para su realización. Tanto los docentes como el equipo de gestión del centro educativo se brindan para darle apoyo a esta investigación. Se posee los recursos económicos necesarios para su realización, también el tiempo, herramientas tecnológicas y fuentes de información. Además, se toman en cuenta las reacciones más comunes del estrés para una gestión asertiva del mismo.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Desarrollar una propuesta para la Gestión del Estrés Laboral en docentes de un centro educativo privado tras la implementación de la modalidad virtual ante el Covid-19, periodo marzo-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel estrés laboral presentes en la muestra.
- Identificar los síntomas del estrés laboral presente en estos docentes.

- Indicar las estrategias utilizadas por el centro educativo para promover el bienestar emocional en estos docentes.
- Identificar las estrategias de afrontamiento que utilizan estos docentes ante el Covid-19.

1.5 Limitaciones

Esta investigación se limita únicamente a gestionar el estrés laboral en docentes tras la implementación de la modalidad virtual para la enseñanza, misma que se lleva a cabo en tiempos de la pandemia COVID-19. Debido a la propagación del virus, se tomarán precauciones para evitar posibles contagios cumpliendo un protocolo de prevención, de manera que la investigación puede ser realizada de manera saludable utilizando en muchas ocasiones métodos virtuales.

Otra limitación reside en la subjetividad de las respuestas por parte de los docentes, por lo que se utilizarán instrumentos que estén bien diseñados, así como también, aplicar técnicas para que a través del rapport crear un ambiente cálido y armónico mediante el cual los participantes logren una buena predisposición en conectar con sus emociones y dar respuestas que sean confiables.

El acceso a la información es muy alcanzable en los medios digitales, por lo que se tendrá mucho cuidado al filtrar los datos, mismos que deben ser precisos y concisos con lo que se está estudiando, a fin de no contaminar el objetivo planteado. Se debe mencionar que, si bien se cuenta con la colaboración de los docentes para realizar la investigación, el acceso a ellos es limitado ya que se puede dificultar el presentarles las herramientas psicométricas en cualquier momento. Por lo que se utilizarán agendas digitales para programar y coordinar citas virtuales con antelación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para fortalecer los aspectos filosóficos y teóricos de la presente investigación, se mencionarán una serie de trabajos que sustentarán las diferentes variables de la presente investigación, así como encontrar aspectos importantes que nos permitan conocer a través de los resultados de estas, y de sus conclusiones como fueron sus alcances y respuestas.

Así también como los aspectos teóricos, se presentarán investigaciones tanto nacionales como internacionales.

2.2 Situación en República Dominicana

Según el ministro de Educación Roberto Fulcar, afirmó que la educación a distancia es la mejor opción en tiempos de pandemia. Así mismo expresa que, para preservar la salud de los niños, niñas y adolescentes, la vida de los profesores, la vida de los equipos directivos y de todo el personal que se involucra y se activa a diario en el quehacer educativo, se debe adoptar la modalidad virtual. (Ministerio de Educación (2020)).

De acuerdo con (MINERD, 2020) el Plan Nacional de Educación que se presentó el 24 de agosto es para trabajar la educación a distancia y está fundamentado en la situación de pandemia que vive la República Dominicana. El mismo contempla el inicio de la capacitación al personal docente el 18 de septiembre y el inicio del año escolar a distancia desde el 2 de noviembre.

Además, el ministro de educación de turno explica que los mismos facilitadores son los que van a capacitar a más de cien mil maestros que aprenderán a conocer e implementar planeación de clases, recursos y actividades de formación, evaluación y seguimiento de los estudiantes diferenciando las modalidades sincrónicas y asincrónicas de aprendizaje. El ministro también expresa que, a su vez, tendrán la oportunidad de formarse en temas de salud y bienestar mental y socioemocional frente a la Covid-19. También tendrán la oportunidad de dominar las

principales plataformas utilizadas para la educación remota y a manejar con destreza el dispositivo electrónico que les ha sido entregado. (Ministerio de Educación (2020).

En otro orden, el gobierno dominicano a través del Ministerio de Educación (2020) entregará un dispositivo a cada estudiante y dispondrá de la conectividad para que puedan estudiar desde sus casas. En los lugares donde no tengan acceso a la conectividad se utilizarán la radio y televisión para la transmisión de contenido educativo. También el MinerD contempla realizar unos cuadernillos que se entregarán a los estudiantes.

Por otro lado, la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), dio a conocer una encuesta aplicada a 215 docentes, donde resultó que el 68.4% de los maestros manifestaron sentirse agotados emocionalmente, además de registrar un aumento de su estado de ansiedad, producto de la experiencia con la pandemia de la COVID-19. (Digital, 2020).

De este mismo modo, indicó que la llegada del coronavirus al país ha generado al sector educativo estrés, desmotivación, estados depresivos, pérdida de energía, sentimientos de angustia (Digital, 2020). Esta situación en los docentes les causa una confusión de sentimientos al pensar si se adaptó a la nueva realidad o escapa de ella. Además, los docentes han expresado sentir ansiedad al estar en contacto físico con los demás ante el peligro de contraer la enfermedad al no poder reconocer a los sintomáticos.

Por lo tanto, sugirió al ministerio de educación que, ante el anuncio del inicio del próximo año escolar, realice un programa de intervención sobre educación emocional a fin de poner en práctica estrategias para el desarrollo de habilidades emocionales y sociales al tomar en cuenta los retos que les toca enfrentar. Así el docente se enfrentará a una dinámica distinta a través de la educación a distancia y virtual para poder afrontar las distintas situaciones durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Digital, 2020)

2.3 Situación a nivel global

Chile

En Chile, en abril, se realizó una encuesta “Estamos Conectados”, creada para conocer las condiciones, herramientas y emociones de las comunidades educativas en el proceso de enseñanza a distancia producto del Covid-19. (Educación 2020, 2020). En esta investigación se concluyó que los docentes durante el tiempo de pandemia manifestaron sentir ansiedad o estrés, seguido por frustración y molestia. Ante la situación del Covid-19, los docentes consideran que el apoyo emocional a los estudiantes es más relevante que la enseñanza de contenidos. Las emociones juegan un papel importante en el proceso educativo. (Educación 2020).

Por otro lado, algunos docentes chilenos manifiestan la necesidad de formación en el uso de dispositivos digitales, el uso de aplicaciones, como herramientas de apoyo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes consideran que cuentan con las habilidades de base que serían útiles a la hora de formarse en nuevas plataformas y aplicaciones para la educación virtual. (Educación 2020).

Paraguay

Mientras tanto, en Paraguay, adaptar las clases tradicionales al mundo virtual ha generado incertidumbre y ansiedad a la comunidad educativa ante algo poco utilizado y sin el conocimiento suficiente para su implementación. Según estudios comparativos, los efectos psicológicos en cuarentena han sido agotamiento, presión, ansiedad y estrés en los docentes, debido al cierre de los centros educativos, la necesidad de distanciamiento social, posible pérdida de seres queridos y del trabajo. (Gómez & Fernández, 2020).

Mientras tanto, en Paraguay, adaptar las clases tradicionales al mundo virtual ha generado incertidumbre y ansiedad a la comunidad educativa ante algo poco utilizado y sin el conocimiento suficiente para su implementación. Según estudios comparativos, los efectos psicológicos en cuarentena han sido agotamiento, presión, ansiedad y estrés en los docentes,

debido al cierre de los centros educativos, la necesidad de distanciamiento social, posible pérdida de seres queridos y del trabajo. (Gómez & Fernández, 2020).

Perú

En el Perú, uno de los sectores más afectados en tiempo de pandemia es el sistema educativo, pues, la inequidad socioeconómica existente y los escasos recursos en algunas zonas del país complican la aplicación de estrategias de enseñanza sincrónica y asincrónica establecidas por el estado, dificultando así la labor y rol que cumple el docente. (Hernández B, 2020)

A inicios del año y con la aparición de Covid-19, los niveles de estrés se incrementaron como señalan investigaciones realizadas en diversos países como Chile, Paraguay, y Perú que muestran niveles significativos de estrés los cuales son producidos por el confinamiento y situaciones generadas por COVID-19. (Fuentes, P. C. et al 2020).

2.4 Marco Teórico

2.4.1 El estrés, su concepto y origen

Se entiende que el estrés siempre ha existido en el mundo desde el mismo surgimiento de la humanidad. En el hombre primitivo se presentaba en dos alternativas, luchar o huir, cualquiera de estas dos le permitía liberar la energía para responder al peligro. Es decir, que de acuerdo a esta concepción el objetivo de la reacción del cuerpo ante el estrés era movilizar los recursos energéticos del ser humano para poder prepararle al esfuerzo físico y permitirle responder al peligro mediante la lucha o con la huida. (Salvatierra D. (2019).

Las causas del estrés eran el hambre, frío y necesidad para defenderse, esto según expresa, Claude Bernard en el siglo XIX (1860), el cual pensaba que lo característico del estrés eran los “estímulos estresores” o “situaciones estresantes”, los cuales se derivaban de los medios internos del ser humano para mantener la homeostasis. (Salvatierra D. (2019).

Luego a principios del siglo XX, Walter Cannon (1915), afirmaba que lo importante era la “respuesta fisiológica” y “conductual” característica que manifestaran los individuos, concepción que lo situaba en una visión de respuestas internas de los seres vivos para mantener las condiciones físicas adaptativas apropiadas para mantener el equilibrio y luchar contra toda adversidad (Monzón, I.M., 2006).

Desde entonces, el término estrés se ha convertido en un vocablo habitual de nuestra sociedad actual y constituye una de las experiencias vitales más comunes y conocidas, sin embargo, es un término difícil de definir. Es un concepto complejo, extremadamente vigente e interesante, del cual no existe consenso en su definición (Fernández Martínez, M.E., 2009). Ha sido tema de estudio en las últimas cuatro décadas, y es que tal experiencia interfiere en el comportamiento humano y en su salud (Holgado, M.J., 2011).

Durante la segunda mitad del siglo XX, el estrés comenzó a incluirse en la categoría de lo cotidiano, lo que implica que se puede generar en cualquier contexto. Para que esto suceda solo es necesaria la presencia de un estímulo estresante también denominado estresor, que dará lugar a una respuesta o reacción. (Holgado, M.J., 2011).

Sin embargo, no fue hasta 20 años más tarde en el siglo XX en el cual se descubrió el mecanismo psicofisiológico del estrés por el Dr. Hans Selye, el cual se considera como el pionero científico del estrés, como se conceptualiza en la actualidad. (Castillo, J. (2017).

En el 1935 Hans Selye, de la Universidad McGill de Montreal, hizo un descubrimiento accidental que lo lanzó a una carrera que duraría toda su vida y que le hizo concebir la idea de la reacción general de alarma. Selye, tratando de descubrir si había otra hormona sexual además de las ya conocidas, encontró tres cambios consistentes en todas las ratas estudiadas, a saber:

- Aumento en el volumen (hipertrofia) de las glándulas suprarrenales
- Órganos linfáticos encogidos (atrofia)

- Úlceras gastrointestinales sangrantes. Eventualmente, concluyó que estos tres cambios eran un síndrome (un grupo de signos y síntomas que ocurren juntos y que son característicos de una enfermedad particular) de lesión.

Fue Selye, quien luego de más de 15 años de investigaciones definió el estrés en el 1950 como “una reacción del organismo frente a las demandas del entorno” (Selye, 1956).

2.4.2 Conceptualizaciones del estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. De acuerdo con esta definición, es una reacción de alerta biológica que activa el sentido de supervivencia. (Torrades, 2007). Se puede decir que el estrés es un estado de presión y tensión que se producen ante situaciones exigentes en las que el individuo considera que están por encima de sus capacidades para afrontarlas, trayendo consigo múltiples consecuencias que pueden afectar la salud física y/o mental del individuo.

El estrés puede ser definido por Cano en el año (2013) como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente laboral y social es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. (Cano A, 2013)

Según Richard Lazarus, el estrés es un proceso de doble vía; implica la producción de factores de estrés por parte del ambiente y la respuesta de una persona sometida a estos factores. Su idea del estrés condujo a la elaboración de la teoría de la evaluación cognitiva. (Universitat de Barcelona, 2020). Según el autor, la experiencia estresante es el resultado de la interacción entre

la persona y el entorno. Estas interacciones dependen del impacto del estresor ambiental, mismo que se ve influenciado por las evaluaciones que hace la persona del estresor y por los recursos personales, sociales o culturales disponibles para hacer frente al evento estresante. (Universitat de Barcelona, 2020)

De este modo, cuando alguien se enfrenta a una situación con probabilidad de ser estresante, realiza una evaluación acerca de qué tanto puede afectar positiva o negativamente. En caso de que le resulte estresora, una evaluación secundaria determinará los recursos con los cuales dispone para afrontar la situación. (Universitat de Barcelona, 2020). Aquellas personas que padecen estrés pueden sentir ansiedad e incluso pueden contraer alguna enfermedad crónica e inestabilidad emocional.

2.4.3 Tipos de estrés

Según la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020) el estrés, en su fase normal, tiene dos tipos:

Estrés agudo: es un estrés que se ocasiona en un breve periodo de tiempo y normalmente desaparece con rapidez. Es frecuente en todo el mundo, aparece cuando se vive un proceso nuevo o excitante, o cuando se pasa por situaciones complicadas, como rupturas de pareja. Dado al escaso tiempo que dura no suele ocasionar problemas importantes para la salud.

Estrés crónico: se padece durante un periodo de tiempo más prolongado que el estrés agudo. Este tiempo puede variar desde varias semanas a meses. Las personas que padecen este tipo de estrés pueden acostumbrarse tanto a la situación de activación, que pueden llegar a no darse cuenta de que lo viven y acaban sufriendo problemas de salud. Suele aparecer cuando las personas no ven una salida a una situación compleja y deprimente, algunas veces aparece por una experiencia vivida en la niñez que se interioriza y se mantiene latente desde entonces.

2.4.4 Signos y Síntomas del estrés

Los síntomas físicos del estrés son: fatiga crónica; cefaleas y migraña; alteraciones gastrointestinales, como dolor abdominal, colon irritable y úlcera duodenal; dolores musculares; alteraciones respiratorias; alteraciones del sueño; alteraciones dermatológicas; alteraciones menstruales y disfunciones sexuales. (Torrades, 2007).

Estos síntomas exigen al organismo una pronta adaptación con el fin de superar el estrés de la mejor manera.

En cuanto a las alteraciones conductuales que el estrés puede manifestar se pueden destacar: una conducta alimentaria irregular, abuso de drogas, café, tabaco, alcohol y fármacos. Conductas agresivas, actitud defensiva y absentismo laboral. (Torrades, 2007). Esto hace que las personas que transitan por un cuadro de estrés se tornan poco cooperativas afectando la calidad de vida de estos.

Cabe destacar que el estrés también afecta a los individuos emocionalmente. Esto puede reflejar ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional, distracción, neutralidad emocional, entre otras. (Torrades, 2007).

2.4.5 Teoría del Estrés

El estrés como respuesta

Las definiciones basadas en la respuesta se centran en el estado o condición de estar disturbado. Esta aproximación considera el resultado de los aspectos objetivos del estresor, las diferencias individuales y los posibles procesos intervinientes. El énfasis es puesto en la respuesta al estresor. (Selye, 1960)

Cannon, quien también emplea el término estrés para referirse a reacciones automáticas de lucha huida, que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes externos o

internos, desencadenando activación del sistema nervioso simpático y liberación de catecolaminas, de glucosa, etc. Selye; complementa estos conceptos estableciendo un modelo estímulo-respuesta y dando mayor énfasis al sistema hormonal hipófisis córticosuprarrenal y la subsecuente liberación de hormonas por la corteza suprarrenal. (Selye, 1960)

Selye (1960) quien popularizó el término "stress" e inició su investigación científica con relación a la salud; define al estrés como "el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico. Así, el estrés tiene su forma y composición características, pero ninguna causa particular". Llamando "Stressor" a todo agente nocivo que provoca un desequilibrio en el organismo. Más adelante Selye añadió el concepto de respuesta inespecífica del organismo a diversas demandas agradables o desagradables externas o internas y que excitaban respuestas características, (por ejemplo, el sudor por el calor, la contracción muscular del ejercicio físico, etc.) pero que, al fin, todas ellas, provocaban una reacción inespecífica que él llamó Síndrome General de Adaptación (SGA). Tal SGA incluye las siguientes 3 etapas:

a) Reacción de alarma

Se producen alteraciones psicológicas, al mismo tiempo hay una disminución de las defensas generales del organismo, se caracteriza por una serie muy compleja de modificaciones bioquímicas que tratan de compensar este estado de excesiva actividad, inestabilidad del nivel de glucosa en la sangre, descargas masivas de adrenalina, aumento del catabolismo general de los tejidos, excitación cardiaca, aumento del tono muscular y trastornos gastrointestinales difusos.

Al exponerse un organismo animal a un estímulo existiría una movilización general de las defensas que a su vez tiene 2 fases, la inicial de choque (taquicardia, pérdida del tono muscular, disminución de la temperatura, y presión sanguínea) en la que hay descarga de adrenalina, noradrenalina y esteroides; y la de contra choque como rebote o defensa (hipertensión, hiperglicemia, diuresis, hipertermia, hipercolesterolemia, etc.) en la que hay agrandamiento de la corteza suprarrenal, involución del timo y de los ganglios linfáticos y signos de úlcera gástrica. En general es una etapa de catabolismo.

b) Etapa de resistencia

Desaparecen los signos característicos de alarma y las defensas alcanzan un nivel superior a lo normal. La duración depende de la intensidad del estímulo del agente estresor, además de un cierto número de variables que pueden contribuir o no a que el organismo logre llegar a esta adaptación. Variables como una dieta equilibrada, disciplina de ejercicios y relajación, y por otra parte factores de riesgo como sueño poco reponedor, tabaco y el uso de alcohol. Si el animal supera la reacción de alarma, ingresa a una fase de adaptación y los síntomas desaparecen, sin embargo, tal adaptación al estímulo se hace a costa de la menor resistencia a estímulos de otro tipo. En general es una etapa de anabolismo.

c) Etapa de agotamiento

Habiendo superado las dos primeras, es aquí donde las defensas generales vuelven a disminuir hasta llegar a un nivel muy bajo. Fallan todas las estrategias de adaptación y los signos de reacción comienzan a hacerse irreversibles. Si el agente estresor continúa actuando, el organismo puede sucumbir; pueden producirse síntomas patológicos, enfermedad e incluso la muerte.

2.4.6 Estrés en docentes

El estrés generado en los docentes recae en varios factores. Uno de ellos es que se ha enfrentado a un cambio en el método de enseñanza tradicional a clases virtuales, arrastrando consigo el doble de esfuerzo por parte de los docentes para readaptar sus clases a la modalidad virtual; obligando a los pocos experimentados a lidiar con el uso de las herramientas tecnológicas. El proceso de adaptación ha afectado la calidad de vida de ellos. (Tao & Gao, 2017)

La falta de interacción física alumno-docente, la convivencia entre docentes, el exceso de trabajo, las condiciones laborales, el horario, el salario, y los recursos materiales; como la falta de reconocimiento por parte de la administración, las excesivas exigencias de algunos padres, la falta de atención, comportamiento y falta de motivación de los alumnos son elementos claves que dificultan la estabilidad emocional de los docentes. (Ortega R, 2018).

Según Tao & Gao (2017) la incertidumbre, el miedo, la falta de pertenencia a la institución, la experiencia y la inconformidad laboral, son algunos de los factores que contribuyen a la existencia del estrés laboral, representando una imagen compleja en la vida profesional docente, al momento de construir su identidad. Estos impulsos pueden llevar a los docentes a pensar en abandonar sus empleos. (Tao & Gao, 2017)

2.5 Estrés Laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI, plantea que el estrés laboral “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. El estrés laboral puede ser leve o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo, según investigaciones. (Ramos, 2021).

Según Médicos y Pacientes (2020) por lo general, el cuadro es consecuencia de un estrés laboral crónico caracterizado por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo y una sensación de ineficiencia y de no hacer adecuadamente las tareas. Además, de la pérdida de habilidades para la comunicación. Las consecuencias del estrés no solo se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar.

Asimismo, (Pérez, 2010) proponen que el estrés laboral aparece en circunstancias en donde los trabajadores presentan agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus objetivos. Cuando los empleados padecen estrés laboral, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse irritables. Cabe destacar que las respuestas al estrés son muy variadas, algunas personas responden con mayor productividad y creatividad.

Desde la perspectiva de Lazarus y Folkman (1984), el estrés laboral es un proceso de interacción entre la persona y su entorno, este proceso inicia cuando las demandas del contexto superan la aptitud para resolverlas. El sujeto entra en un estado de impotencia y fracaso, lo cual

impacta negativamente en sí mismo. Cuando el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral se le denomina “Síndrome de Burnout”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce oficialmente el burnout, estrés laboral o “síndrome de estar quemado” como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada en 2019 y cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022. (OMC, 2020).

2.5.1 Estrategias ofrecidas por el centro educativo

Con la intención de promover el bienestar emocional de los docentes el centro educativo objeto de esta investigación, cuenta con recursos y personal capacitados para brindarles apoyo a aquellos que necesiten de ayuda. Los docentes pueden acudir a hablar abiertamente de aquella situación que afecte su bienestar emocional para encontrar posibles soluciones a los mismos.

El centro provee comunicaciones y sesiones informativas periódicas accesibles a todo el personal, además de áreas seguras y confiables en la que se pueden tratar estos temas sin violar la privacidad e intimidad de los docentes. Existe un espacio físico cómodo dentro del centro que puede ser usado por los docentes para tomar descansos en caso de ser necesario.

Con esto, el centro educativo pretende formar una red de apoyo para los docentes ante la nueva realidad a la que se están enfrentando.

2.5.2 Afrontamiento utilizado por los docentes

El afrontamiento se presenta una vez evaluada la situación como estresante, el individuo se ve obligado a buscar una solución una vez que el proceso del estrés es liberado. El esfuerzo cognitivo y conductual que debe realizar un individuo para manejar las demandas externas ambientales, estresores o internas emocionales y que son evaluadas como algo que excede los

recursos de la persona, es lo que se acordado denominar estrategias de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986).

Por consiguiente, el afrontamiento puede centrarse en dos aspectos:

- ❖ En el problema: centrándose en resolverlo de manera lógica y buscando soluciones elaborando un plan de acción.
- ❖ En la emoción: buscando apoyo emocional entre familiares y amigos, buscándole el lado positivo al problema.

Los docentes objeto de esta investigación dentro de sus facultades han afrontado el estrés apoyándose en la religión, desahogo, planificación, humor, desconexión y negación.

2.6 COVID -19, su concepto y origen

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los coronavirus son un extenso grupo de virus que afecta tanto animales como seres humanos. En los seres humanos puede causar enfermedades respiratorias de leves a graves. Se reporta que la letalidad es de un 2.3% siendo mayor a la de la influenza. (Marquina Medina, 2020). Es una enfermedad infecciosa, que se transmite principalmente a través de las gotículas que se generan cuando una persona infectada tose, estornuda o exhala.

De acuerdo con el Comité Internacional de Taxonomía de Virus, pertenecen al orden Nidovirales, familia Coronaviridae. Este nombre de coronavirus proviene que en el microscopio estos tienen parecido a las coronas. Los coronavirus despertaron interés en los investigadores en el año 2003 ya que se reportaron más de 8, 098 casos que resultaron en 916 muertes. (Aragón, et al 2020).

2.6.1 Origen del COVID-19

El pasado 31 de diciembre de 2019 en Wuhan, China, surgió un brote de coronavirus, causando conmoción entre la comunidad médica y el mundo. Esta nueva cepa fue denominada

como 2019-nCoV, infectando un gran número de personas y ocasionado defunciones en China y fuera de ella, convirtiéndose en una emergencia de salud pública a nivel mundial. (Palacio, et al, 2020)

2.6.2 Signos y Síntomas del COVID-19

Los síntomas más comunes del Covid-19 son fiebre, cansancio y tos seca. También pueden presentarse dolores, congestión nasal, conjuntivitis, pérdida del sentido del olfato o del gusto, dolor de garganta o diarrea. (Ministerio de la Presidencia, 2020). El virus afecta de distintas formas en función de cada persona y este se propaga al estar en contacto con una persona que padezca el virus o transite por un espacio en donde haya gotículas que permanecen suspendidas en el suelo o superficies, tras tocarse los ojos, nariz o boca.

Según registros estadísticos de la OMS el 80% de las personas infectadas no presentan molestias significativas al punto de no necesitar tratamiento, solo el reposo. De cada cinco personas una puede presentar un caso grave respiratorio. Los pacientes más vulnerables son las personas mayores, hipertensas, diabéticos y personas con antecedentes de cáncer. (OMS, 2019). La OMS recomienda que las personas de cualquier edad que presenten un cuadro de tos, fiebre y dificultad respiratoria, sientan dolor en el pecho soliciten atención médica con urgencia.

2.7 Educación a Distancia

La educación a distancia se da cuando no existe un ámbito de educación presencial entre los docentes y los alumnos. Con la educación a distancia se dan diversos medios y modos de aprender utilizando herramientas y métodos que acercan de una u otra manera a alumno y profesor. Se utilizan plataformas virtuales, libros digitales, cuadernos en líneas, videos y documentos visuales en internet. (Aretio, L. 2001).

Con la educación a distancia el docente establece nuevas estrategias y recursos como el uso de plataformas como YouTube, blogs, Power Point, Google entre otras que permiten a los

alumnos adquirir procesos de enseñanza y de aprendizaje a través de la modalidad virtual diferente a la tradicional. El docente a través de la educación a distancia promueve y estimula al alumno a la participación online. (Aretio, L. 2001).

2.8 Modalidad Virtual

Para que una modalidad de educación virtual pueda ocurrir debe de contemplar ciertos requisitos, tales como: contar con los recursos tecnológicos adecuados y el servicio necesario para acceder al programa educativo; que la estructura y el contenido del curso virtual ofrezcan un valor formativo; que se realicen aprendizajes efectivos y que sea un ambiente satisfactorio tanto para los estudiantes como para los profesores (Marciniak y Gairín-Sallán, 2018).

En la modalidad virtual el rol del docente se contempla en la planificación y el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los alumnos utilizando diversos recursos digitales interactivos lo cual garantiza al alumno que cumplan los objetivos de la asignatura y diseñar estrategias para que los alumnos aprendan por sí mismos. Es necesario que para que el aprendizaje virtual sea significativo y exitoso el alumno debe asumir un conjunto de comportamientos y normas para así finalizar con éxitos el aprendizaje. (Mestre et al, 2007).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Perspectiva Metodológica

La presente investigación es de tipo mixto, siendo la adecuada para la recopilación de información, a través de encuestas a los docentes y entrevistas al equipo de gestión del centro educativo y de herramientas psicométrica para medir el nivel de estrés causado por las clases virtuales, ya que se busca adquirir información actualizada y permitirá una visión más amplia de las causas y consecuencias que produce el estrés en los docentes ante Covid-19. (Fidias A. 2012)

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación del presente estudio es transversal, en cuanto a que se recolectarán datos, observando, describiendo y analizando el nivel de estrés en los docentes a causa de las clases virtuales a partir de su estado actual. (Fidias A. 2012)

Según su diseño es no experimental ya que se basará en la observación y en la interpretación de variables sin que el investigador manipule directamente el objeto de estudio con el propósito de estudiarlo correctamente. (Fidias A. 2012)

Según su enfoque es mixto, ya que se basará la recopilación de información, ya que se busca adquirir información actualizada y permitirá una visión más amplia de las causas y consecuencias que produce el estrés en los docentes.

De acuerdo con Hernández (2010) los diseños cuantitativos pueden ser experimentales o no experimentales, y cada uno, a su vez, se clasifica de la siguiente manera: Diseños experimentales: Pre-experimentos, Cuasi-experimentos, Experimentos puros Diseños No experimentales: Transaccionales o transversales, Longitudinales o evolutivos. Hernández, (Fernández y Baptista, 2010, p. 118),

Basado en lo comentado por los autores citados anteriormente, la investigación se fundamentó bajo el enfoque mixto.

3.3 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo, en cuanto a que se tratará de describir el estado actual del estrés observado en los docentes a causa y consecuencias ante el Covid-19. Según su finalidad es de tipo básica ya que esta busca la adquisición de un conocimiento y el objeto de investigación es de forma inmediata.

Según su diseño es de tipo experimental. La investigación experimental es un proceso que consiste en someter a un objeto o grupo de individuos, a determinadas condiciones, estímulos o tratamientos (variable independiente), para observar los efectos o reacciones que se producen (variable dependiente).” (Fidias A. 2012)

Según el enfoque es de tipo cuantitativo. Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que este método se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

3.4 Fuentes Primarias y Secundarias

3.4.1 Fuentes Primarias

Los datos se obtendrán a través de una mezcla de fuentes como orientadores, psicólogos y docentes a través de herramientas psicométricas para medir el nivel de estrés causado por las clases virtuales, esta investigación se considera de fuente primaria.

3.4.2 Fuentes Secundarias

Los datos se obtendrán a través de Internet, de medios de comunicación, libros, periódicos, revistas. Así como investigaciones no publicadas.

3.5 Técnicas e instrumentos

- ✓ Prueba psicológica: Se utilizará la adaptación española del JSS Cuestionario de Estrés Laboral (JSS. Job Stress Survey), diseñado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg. Este instrumento tiene como objetivo evaluar el nivel general de estrés laboral desde el punto de vista de dos escalas, la JSS Severidad Percibida (intensidad y la JSF Frecuencia. Estas dos escalas constan de 30 ítems cada una y seis escalas que van de lo más general a lo más específico:
- ✓ Índice de Estrés Laboral (JS-X): proporciona una estimación del nivel global de estrés laboral que experimenta un individuo en su contexto de trabajo. Combina las puntuaciones de severidad y frecuencia de todos los ítems del JSS.
- ✓ Severidad de Estrés Laboral (JS-S): indica la puntuación media de severidad percibida por el individuo en las 30 situaciones estresantes del JSS.
- ✓ Frecuencia del Estrés Laboral (JS-F): indica la frecuencia media con la que las 30 situaciones estresantes del JSS se han dado en los últimos 6 meses.
- ✓ Índice de Presión Laboral (severidad y frecuencia) (JP-X, JP-S y JP-F): evalúa (combinando la severidad y frecuencia) el estrés laboral experimentado por un individuo atribuible a la presión procedente de su trabajo, tal como puede ser el trabajar tiempo extra, el cumplir plazos de finalización, papeleo excesivo, etc.
- ✓ Índice de Falta de Apoyo de la Organización (severidad y frecuencia) (LS-X, LS-S y LS-F): evalúa (combinando la severidad y frecuencia) la cantidad de estrés laboral atribuible a la

falta de apoyo de la organización, tal y como puede ser la dificultad para acceder a los superiores, compañeros de trabajo poco motivados y a la falta de oportunidades de promoción.

Además de las escalas y subescalas, los ítems pueden proporcionar información complementaria en relación con las fuentes de estrés laboral, ya que cada ítem representa un estresor específico relacionado con el trabajo ayudando a identificar aspectos específicos del trabajo o ambiente laboral que puedan representar buenos objetivos para el rediseño del puesto, el cambio organizacional u otras intervenciones.

La aplicación de la prueba puede ser individual o colectiva, con una duración entre los 15 y 20 minutos en una población mayor a los 18 años. La validez de la prueba JSS y su construcción fueron probadas a partir de análisis factoriales de componentes principales, que se realizaron para cada una de las dos escalas y sus correspondientes subescalas, la validación de este instrumento fue realizada en la población cubana, donde se expusieron datos psicométricos y normativos de la misma que comprueban científicamente y estadísticamente la validez de la presente herramienta

- ✓ Entrevista: Se entrevistará al equipo gestión del centro educativo con el fin de conocer como el centro promueve el bienestar emocional en los docentes durante el Covid-19. La entrevista fue diseñada por quienes redactan el presente trabajo, la misma consta de 8 preguntas abiertas, a través de las cuales se pretende responder al objetivo planteado.
- ✓ Encuestas: Se les aplicarán dos encuestas a los docentes, la primera para identificar cuáles síntomas de estrés laboral ellos presentan y la segunda para determinar las estrategias de afrontamiento que utilizan ante el Covid-19.

Ambas encuestas fueron elaboradas por las autoras de esta investigación. La primera consta de 12 ítems, desarrollados con la escala de Likert, con el fin de obtener la información adecuada y precisa para responder al objetivo planteado. La segunda cuenta con 17 ítems, en los cuales los participantes podían elegir más de una opción.

3.6 Población y Determinación de la muestra

3.6.1 Población

En total la población de docentes de este centro educativo privado es de 130 docentes. La población de esta investigación estará conformada por docentes del nivel primario entre 20 y 50 años. Para la realización de este estudio se consideraron 47 docentes del nivel primario, en el sistema americano, de un centro educativo privado del Distrito Nacional.

3.6.2 Muestra

La muestra será de tipo probabilístico Según López, (2010), cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida y no nula de figurar en la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden formar parte de la muestra. Los métodos de muestreo probabilístico son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. En este caso 47 docente formaran parte de la muestra seleccionada.

Los datos se obtuvieron a través de una mezcla de fuentes como docentes y equipo de gestión aportando los reportes y registros sobre el estrés laboral en docentes tras la implementación de la modalidad virtual debido al Covid-19, esta investigación se considera de fuente primaria y secundaria para sustentar las informaciones a través de sitios web, libros, revistas y periódicos.

3.7 Fases del Proceso de la Investigación

La presente investigación recolecta sus datos de forma computarizada a través del manejo de programas Microsoft Office Word y Microsoft Office Excel, dicha información se obtiene a partir de la plataforma Google Formularios, con el fin de tener una vía digital respetando el protocolo de sanidad ante el Covid-19.

Al realizar las encuestas y la prueba psicológica virtuales, se seleccionará la opción de campo obligatorio que certifica que todas las preguntas fueron llenadas. Solo será aplicado un solo instrumento a una misma fuente, ya que la aplicación a utilizar codificará los resultados. Además de que serán llenadas de forma anónima y cada uno de los docentes certificara haber sido informado con claridad y veracidad respecto al proceso de evaluación psicológica.

Para los datos estadísticos se utilizan medidas de tendencia de frecuencias y porcentajes. El análisis estadístico se realiza a partir de tablas y representación de gráficos según las preguntas del JSS Cuestionario del Estrés Laboral y las encuestas aplicadas a los docentes acogidos en esta investigación.

3.8 Tabla de Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables Cuantitativa

# Obj.	Verbo	Variable	Definición de variable	Indicador	Fuente	Escala de medición	Valores
1	Identificar	Nivel de estrés	Nivel de estrés laboral en los docentes	Herramientas psicométricas	Docentes	Nominal	Prueba Psicométrica
2	Identificar	Síntomas en los docentes	Nivel estrés laboral presentado por los docentes.	Respuesta de Docentes	Docentes	Nominal	Prueba Psicométrica

Fuente: Operacionalización de las variables cuantitativa.

Tabla 2:

Operacionalización de Variables Cualitativa

Objetivo	Categorías	Técnicas de Recolección	Fuente o informante clave	Instrumentos
Obj 3: Indicar las estrategias utilizadas por el centro educativo para promover el bienestar emocional en los docentes.	C3. Estrategias utilizadas por el centro educativo	Entrevista	Directores, Orientadores, y Psicólogos	Guía de Preguntas
Obj 4: Identificar las estrategias de afrontamiento que utilizan estos docentes ante del Covid-19	C4: Diferentes técnicas Utilizados por los docentes.	Encuesta	Docentes	Guía de preguntas

Fuente: Operacionalización de las variables cualitativa.

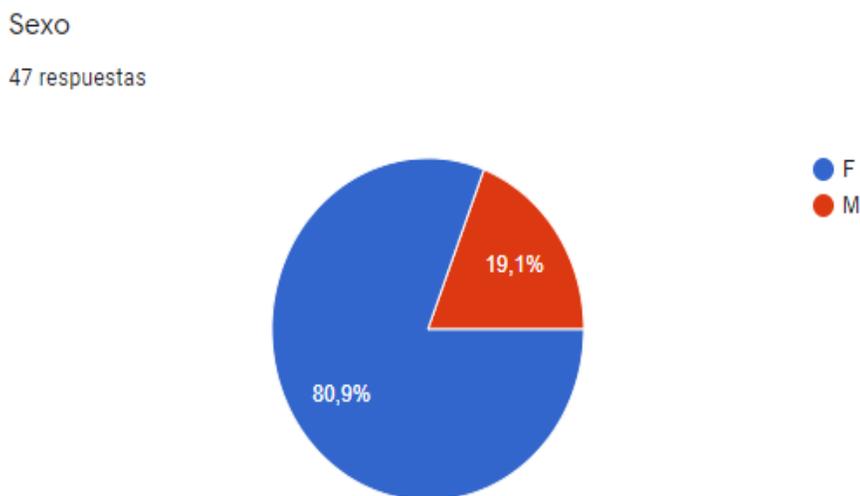
CAPÍTULO IV PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados

❖ Características generales de los participantes

La mayor cantidad de respuestas viene del sexo femenino 80.9%, a diferencia del masculino que solo representa un 19.1% de la muestra seleccionada. (Ver gráfico 1)

Gráfico 1 Sexo



Fuente: Distribución de la muestra según sexo

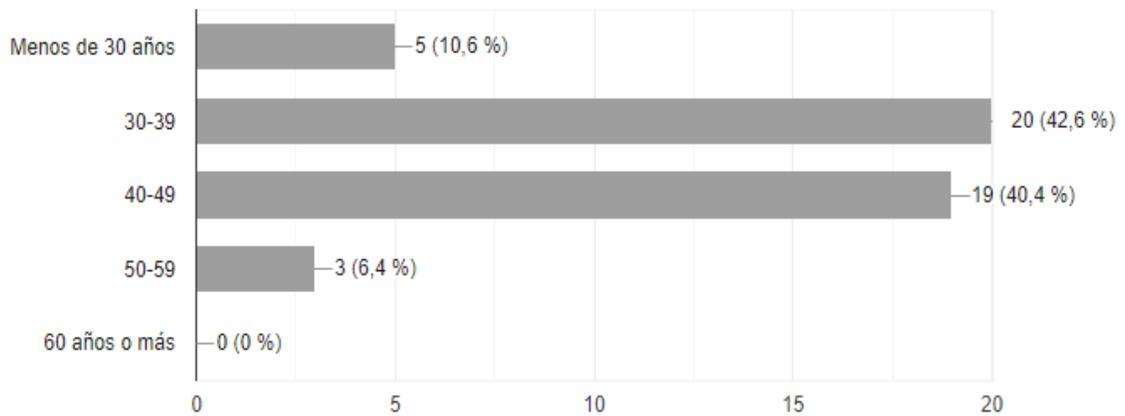
Según se pudo observar, de la muestra representativa acogida, la mayor cantidad de participantes pertenecen al sexo femenino, lo que indica que el centro educativo cuenta con una alta población de mujeres que hombres.

En cuanto a la edad de los docentes, presentan un rango de edad entre los 20 a 59 años, alcanzando la mayoría un nivel educativo universitario y postgrados o maestrías. (Ver gráfico 2)

Gráfico 2 Edades del docente

Edad

47 respuestas



Fuente: Distribución de las edades de los docentes.

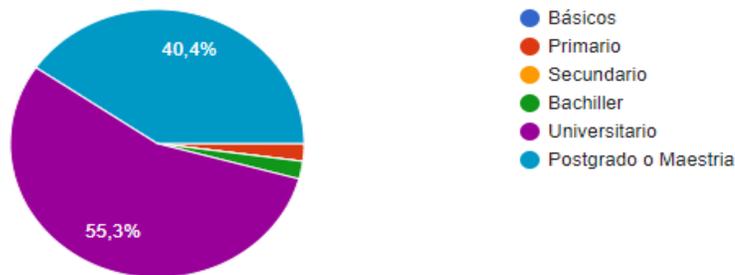
Al observar los porcentajes de los docentes participantes se puede determinar que el 42.6% de estos predominan en el rango de edad entre los 30 a 39 años, siguiéndoles el 40.4% que están dentro del rango 40 a 49 años, mientras que el 10.6% posee menos de 30 años y el 6.4% está entre los 50 a 59 años.

En cuanto al nivel educativo de los docentes el 55,3% de ellos son universitarios, mientras que el 40.41% poseen postgrados o maestrías. Siendo en porcentajes menores niveles bachiller 2.1% y 2.1% nivel primario respectivamente. (Ver grafico 3)

Nivel Educativo

47 respuestas

Gráfico 3 Niveles educativos de los docentes



Fuente: Tabla 5 Distribución de los niveles educativos de los docentes.

4.2 Resultados de la prueba JSS Cuestionario de Estrés Laboral sobre los Niveles de Estrés presente en la muestra.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la administración del JSS Cuestionario del Estrés Laboral.

Tabla 3
JSS Cuestionario de Estrés Laboral

Docentes	<i>Escalas Estrés Laboral</i>			<i>Subescalas Presión Laboral</i>			<i>Subescalas Falta de Apoyo de la Organización</i>		
	JS-X	JS-S	JS-F	JP-X	JP-S	JP-F	LS-X	LS-S	LS-F
1	65	40	45	65	50	40	75	60	65
2	70	55	60	85	85	65	70	60	60
3	65	20	55	75	35	55	70	35	70
4	40	15	50	45	15	65	45	20	50
5	70	55	60	85	85	65	70	60	60
6	65	40	65	60	30	65	75	65	75
7	75	35	85	80	55	75	85	55	85
8	75	35	75	75	45	60	80	40	90
9	80	90	65	80	99	60	80	75	75
10	90	90	85	99	99	95	75	65	75
11	75	40	75	90	75	96	45	20	45
12	50	25	50	65	45	65	30	15	35
13	65	35	80	75	75	70	55	10	80
14	75	35	85	80	55	75	85	55	85
15	75	35	75	75	45	60	80	40	90
16	55	30	60	65	40	75	55	45	60
17	60	35	55	80	70	75	50	25	45
18	45	20	35	70	50	50	30	20	25
19	60	25	65	70	60	65	55	15	60
20	75	35	75	75	45	60	80	40	90
21	60	30	70	80	60	80	50	25	60
22	75	35	75	75	45	60	80	40	90
23	50	25	50	65	45	65	30	15	35
24	45	20	55	55	40	55	50	15	65
25	40	15	40	55	35	50	40	10	45
26	65	30	65	80	60	65	60	25	75

27	55	25	55	75	50	60	50	25	65
28	45	20	55	55	40	55	50	15	65
29	75	65	60	85	90	70	70	50	70
30	65	40	45	65	50	40	75	60	65
31	65	40	45	65	50	40	75	60	65
32	55	25	55	75	50	60	50	25	65
33	65	30	65	80	60	65	60	25	75
34	65	20	55	75	35	55	70	35	70
35	80	45	75	90	80	80	75	50	70
36	65	40	65	60	30	65	75	65	75
37	90	90	85	99	99	95	75	65	75
38	55	25	55	75	50	60	50	25	65
39	96	95	90	96	96	90	95	95	90
40	65	35	80	75	75	70	55	10	80
41	60	35	55	65	40	50	60	50	60
42	75	65	60	85	90	70	70	50	70
43	75	35	85	80	55	75	85	55	85
44	60	35	55	65	40	50	60	50	60
45	96	95	90	96	96	90	95	95	90
46	90	90	85	99	99	95	75	65	75
47	65	35	80	75	75	70	55	10	80
Promedio	66.53	41.06	64.89	75.3	59.53	66.3	64.36	41.06	68.19

Fuente: Respuestas del JSS Cuestionario estrés Laboral. Puntaje en percentiles

Tabla 4

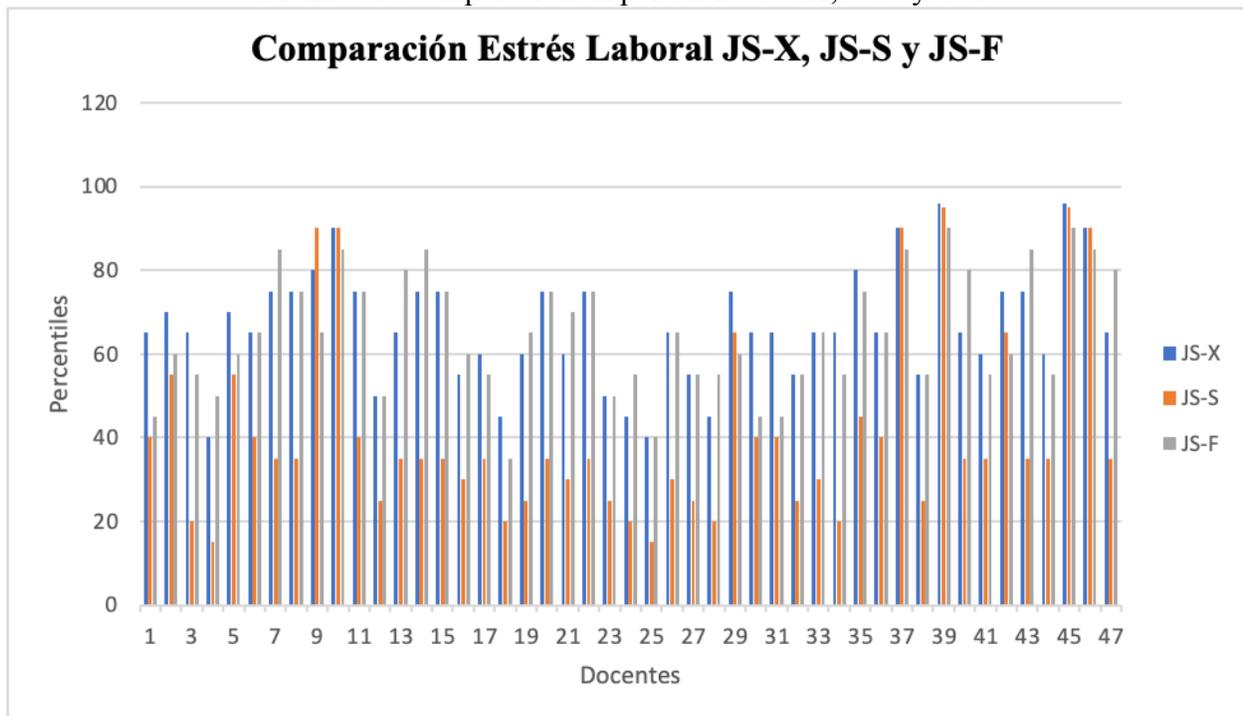
Puntuaciones JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Puntuaciones JSS Cuestionario del Estrés Laboral	
Estrés Laboral bajo	1 – 24
Estrés Laboral medianamente bajo	25 – 45
Estrés Laboral media	50
Estrés laboral medianamente alto	55 – 75
Estrés laboral alto	80 - 99

Fuente: Referencias de puntuaciones correspondientes al JSS Cuestionario del Estrés Laboral

A continuación, se presentan los gráficos correspondientes a cada escala y sus análisis respectivos.

Gráfico 4: Comparación en percentiles JS-X, JS-S y JS-F



Fuente: Comparación Estrés Laboral JS-X, JS-S y JS-F

Se puede observar que en la muestra las puntuaciones oscilan entre la media y por encima de ella. El promedio de la muestra indica un nivel de estrés medianamente alto. Es decir que existe una tendencia por parte de los docentes a reaccionar a un estrés significativo.

En términos de porcentajes, el 15% de la muestra acogida presenta un nivel de estrés medianamente bajo, mientras que el 85% presenta un nivel medianamente alto, siendo este último el predominante.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Estrés Laboral global en los docentes JS-X

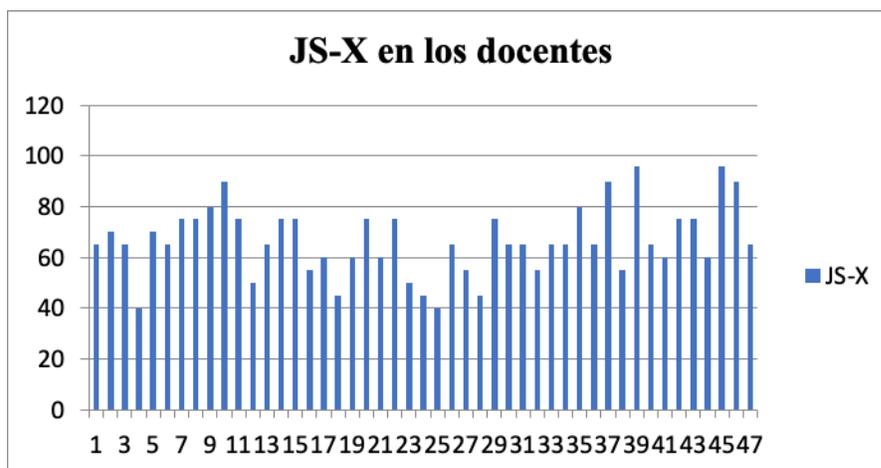
Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Estrés Laboral global en los docentes JS-X		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	5	10.64%
Estrés Laboral media: 50	2	4.26%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	33	70.21%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	7	14.89%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario de Estrés Laboral

Se observa que el 10.64% de los docentes obtuvieron puntuaciones medianamente bajas, mientras que en la media se ubica el 4.26% de los docentes. Por otro lado, el 70.21% obtuvieron puntuaciones medianamente altas, y el 14.89% restante reflejo puntuaciones altas de estrés global.

Es decir, el nivel global de estrés (JS-X) que experimentan los docentes en su contexto de trabajo durante el Covid-19, se puede observar que el 85.1% de la muestra se corresponde con un índice de estrés laboral alto y medianamente alto. En contraste el 10.64% de los docentes se corresponde con un índice de estrés laboral medianamente bajo y el 4.26% restante se ubica en la media.

Gráfico 5: Respuestas de la escala JS-X de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Estrés Laboral global en los docentes JS-X

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida del estrés laboral en los docentes JS-S

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida del estrés laboral en los docentes JS-S		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	7	14.89%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	30	63.83%
Estrés Laboral media: 50	0	0%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	4	8.51%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	6	12.77%
Total	47	100%

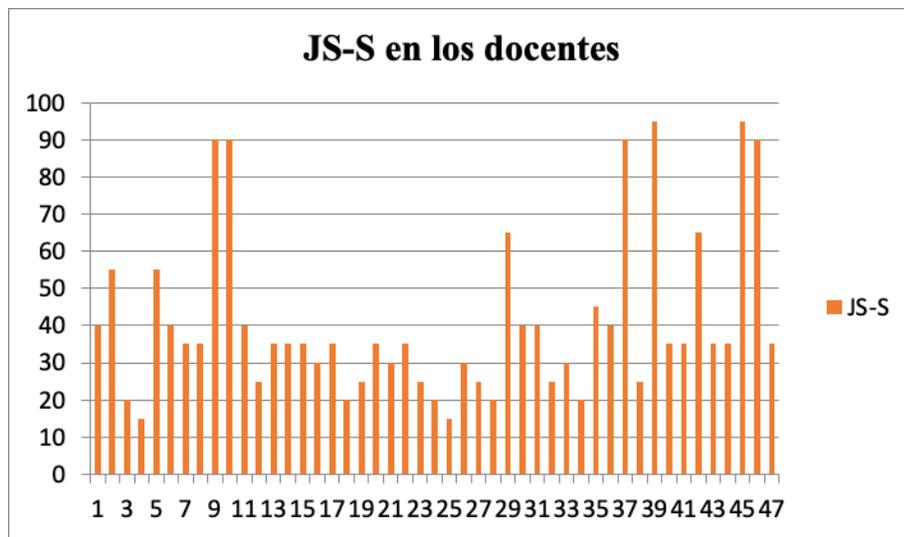
Fuente: JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Se puede apreciar que el 14.89% de los docentes obtuvieron una puntuación que se correlaciona con una severidad percibida del estrés (JS-S) baja. El 63.83% de ellos presentan un

nivel de intensidad medianamente bajo, mientras que en la media no se obtuvieron respuestas. Otro 8.51% se encuentra con un nivel de severidad percibida alta, y el 12.77% de los docentes acogidos, se encuentran en un nivel de intensidad alto.

Es decir, el 78.72% de los docentes presenta una severidad percibida de estrés baja, mientras que el 21.28% restante presenta una severidad percibida de estrés alta. En resumen, son mayores las puntuaciones bajas de severidad que presentan los docentes.

Gráfico 6: Respuestas de la escala JS-S de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Estrés Laboral global en los docentes JS-S

Tabla 7

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida del estrés laboral en los docentes JS-F

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Frecuencias del estrés laboral en los docentes JS-F

Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	5	10.64%
Estrés Laboral media: 50	3	6.38%

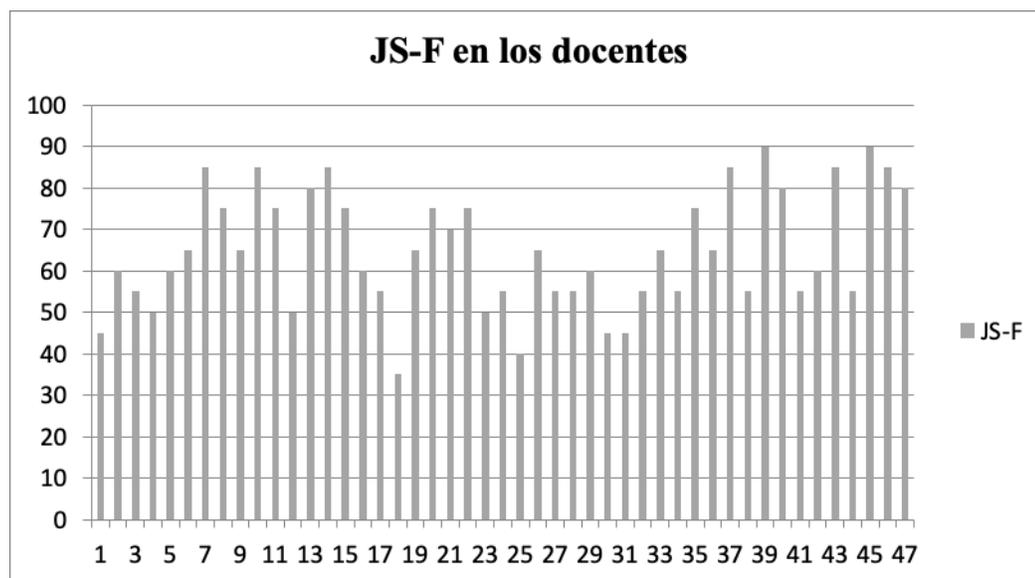
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	28	59.58%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	11	23.40%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Se puede observar que el 10.64% de la muestra obtuvo puntuaciones medianamente bajas respecto a la frecuencia con que los docentes han experimentado estrés en los últimos 6 meses. En la media solo se ubica el 6.38%, mientras que el 59.58% de los docentes reflejan una puntuación medianamente alta de estrés y el 23.40% restante obtuvieron puntuaciones altas.

En resumen, respecto a la frecuencia del estrés laboral, se puede apreciar que un 82.98% de los docentes indican una frecuencia medianamente alta o alta respecto a situaciones estresantes en los últimos seis meses. Sin embargo, un 10.64% presenta una frecuencia medianamente baja respecto a situaciones estresantes en los últimos seis meses. Por último, se observa solo un 6.38% de los docentes con una frecuencia media.

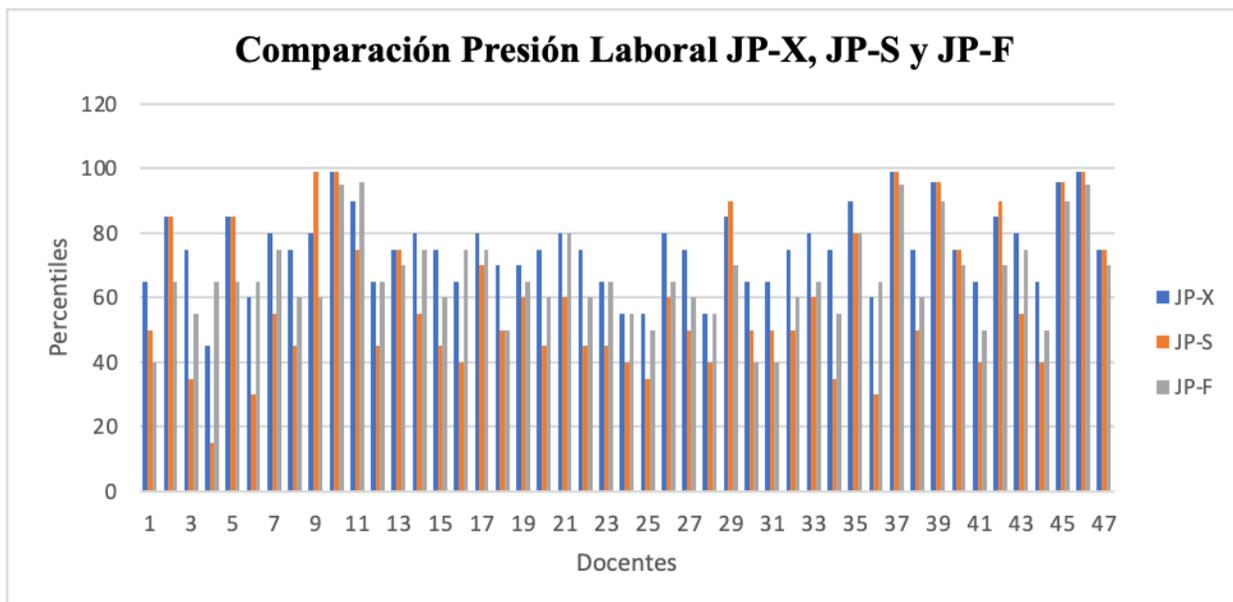
Gráfico 7: Respuestas de la escala JS-F de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Estrés Laboral global en los docentes JS-F

A continuación, se presentan los gráficos de cada subescala con sus respectivos análisis.

Gráfico 8: Comparación en percentiles JP-X, JP-S y JP-F



Fuente: Tabla 6: JSS Cuestionario de Presión Laboral JP-X, JP-S y JP-F

También se puede determinar que los docentes sienten estrés causado por la presión laboral obteniendo puntuaciones que oscilan entre la media y por encima de ella. El promedio de la muestra indica un nivel de presión laboral medianamente alto. Es decir que existe una tendencia por parte de los docentes a sentirse presionados por el trabajo, tal como puede ser el trabajar tiempo extra y el cumplir plazos de entregas de tareas.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-X

Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-X		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	1	2.13%
Estrés Laboral media: 50	0	0%

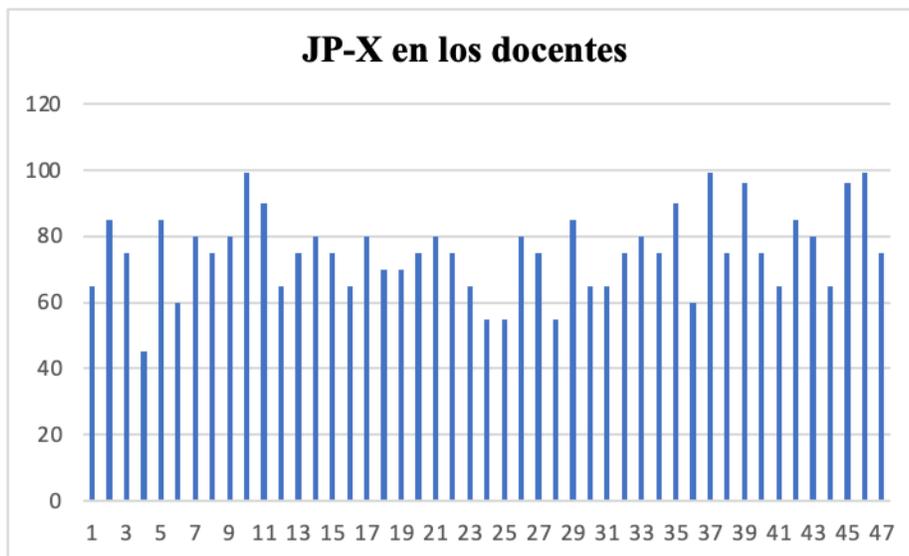
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	27	57.45%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	19	40.42%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-X

Se observa que el 2.13% de los docentes obtuvieron puntuaciones medianamente bajas, mientras que el 57.45% obtuvieron puntuaciones medianamente altas, siendo este el puntaje más alto, y el 40.42% restante reflejo puntuaciones altas de estrés ocasionado por la presión laboral.

Es decir, el 97.87% de los docentes reflejó que existe un nivel de estrés medianamente alto o alto ocasionado por la presión laboral (JP-X), la asignación de tareas, la preocupación constante con las responsabilidades sumadas a las horas extras durante el Covid-19. En contraste el 2.13% de los docentes se corresponde con un índice de estrés laboral medianamente bajo.

Gráfico 9: Respuestas de la escala JP-X de los docentes



Fuente: Tabla 8: Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-X

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la presión laboral en los docentes JP-S

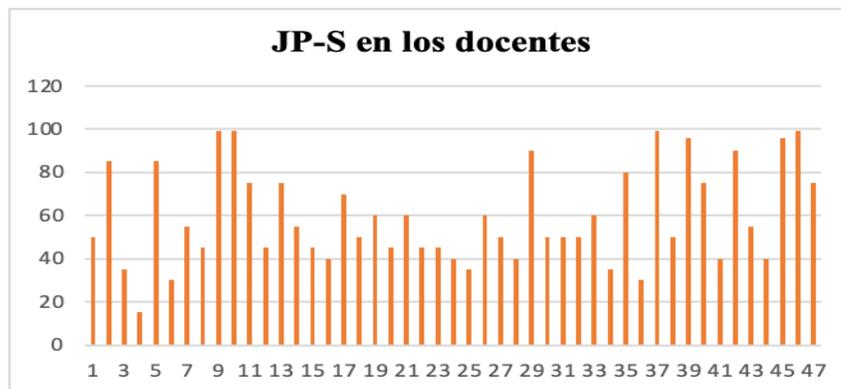
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	1	2.13%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	16	34.05%
Estrés Laboral media: 50	7	14.89%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	12	25.53%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	11	23.40%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-S

Se puede apreciar que el 2.13% de los docentes obtuvieron una puntuación que se correlaciona con una severidad percibida del estrés producida por la presión laboral (JP-S) baja. El 34.05% de ellos presentan un nivel de severidad percibida medianamente baja, mientras que en la media se ubica el 14.89%. Otro 25.53% se encuentra con un nivel de severidad percibida ocasionada por la presión laboral alta, y el 23.40% de los docentes acogidos, se encuentran en un nivel alto.

Es decir, el 36.18% de los docentes presenta una severidad percibida ocasionada por la presión laboral por debajo de la media, mientras que el 48.93% restante presenta una severidad percibida de la presión laboral alta. En resumen, existe una frecuencia alta presión de trabajo sobre los docentes acogidos en esta investigación.

Gráfico 10: Respuestas de la escala JP-S de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la presión laboral en los docentes JP-S

Tabla 10

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la presión laboral en los docentes JP-F

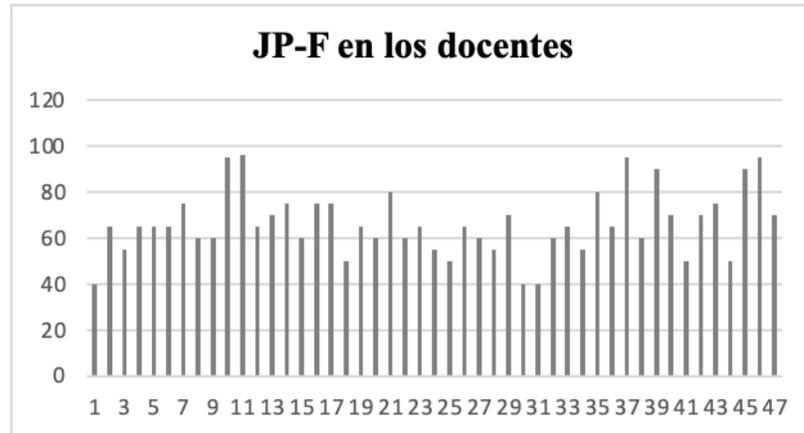
Distribución de Frecuencias de las puntuaciones de la presión laboral en los docentes JP-F		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	3	6.38%
Estrés Laboral media: 50	4	8.51%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	32	68.09%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	8	17.02%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Índice de Presión Laboral en los docentes JP-F

Se puede observar que el 6.38% de la muestra obtuvo puntuaciones medianamente bajas respecto a la frecuencia con que los docentes se han sentido presionados en los últimos 6 meses. En la media solo se ubica el 8.51%, mientras que el 68.09% de los docentes reflejan una puntuación medianamente alta de presión laboral y el 17.02% restante obtuvieron puntuaciones altas.

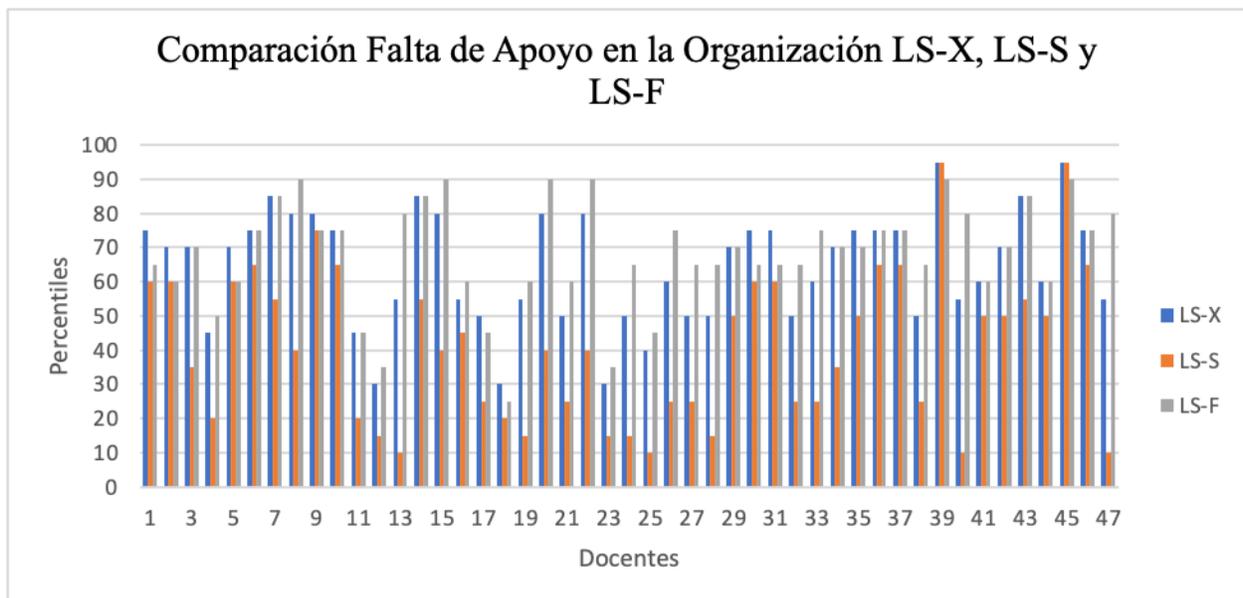
En resumen, respecto a la frecuencia de la presión laboral, se puede apreciar que un 85.11% de los docentes indican una frecuencia medianamente alta o alta respecto a situaciones en las que han experimentado sentirse presionados por el trabajo en los últimos seis meses. Sin embargo, un 6.38% presenta una frecuencia medianamente baja respecto a situaciones de presión laboral en los últimos seis meses. Por último, se observa solo un 8.51% de los docentes con una frecuencia media.

Gráfico 11: Respuestas de la escala JP-F de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la presión laboral en los docentes JP-F

Gráfico 12: Comparación en percentiles LS-X, LS-S y LS-F



Fuente: JSS Falta de Apoyo de la Organización JP-X, JP-S y JP-F

Siguiendo con la falta de apoyo que sienten los docentes con respecto al centro educativo, las puntuaciones oscilan entre la media y por encima de ella. El promedio de la muestra indica un

nivel de estrés atribuible a la falta de apoyo del centro educativo medianamente alto. Es decir, existe una tendencia por parte de los docentes a no sentirse apoyados por parte de la institución, tal como puede ser compañeros de trabajo poco motivados, poco acceso a los superiores o políticas y procedimientos organizacionales.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Falta de Apoyo de la Organización LS-X

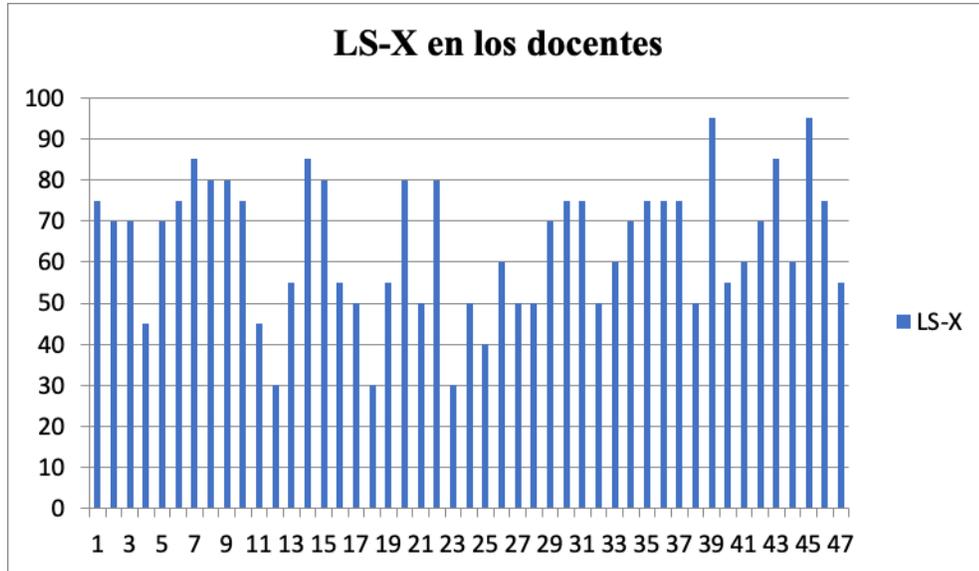
Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Falta de Apoyo de la Organización LS-X		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	6	12.77%
Estrés Laboral media: 50	7	14.89%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	24	51.06%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	10	21.28%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Se puede apreciar que el 12.77% de los docentes obtuvieron puntuaciones medianamente bajas con respecto a la falta de apoyo de parte del centro educativo, mientras que el 14.89% se mantuvieron en la media, el 51.06% reflejo puntuaciones medianamente altas de falta de apoyo del centro educativo, al igual que el 21.28% restante indico que la falta de apoyo de la organización es alta.

Es decir, la mayoría de los docentes, 72.34%, determino que la falta de apoyo del centro educativo (LS-X) es un factor estresante durante la pandemia y se pueden detallar situaciones específicas como el aislamiento social, falta de colaboración entre compañeros, poco acceso a los jefes y sobre todo el cumplimiento de las normas de salubridad.

Gráfico 13: Respuestas de la escala LS-X de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones del Índice de Falta de Apoyo de la Organización LS-X

Tabla 12

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la Falta de apoyo de la organización LS-S

Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la Falta de apoyo de la organización LS-S		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	12	25.53%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	14	29.79%
Estrés Laboral media: 50	5	10.64%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	14	29.79%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	2	4.25%
Total	47	100%

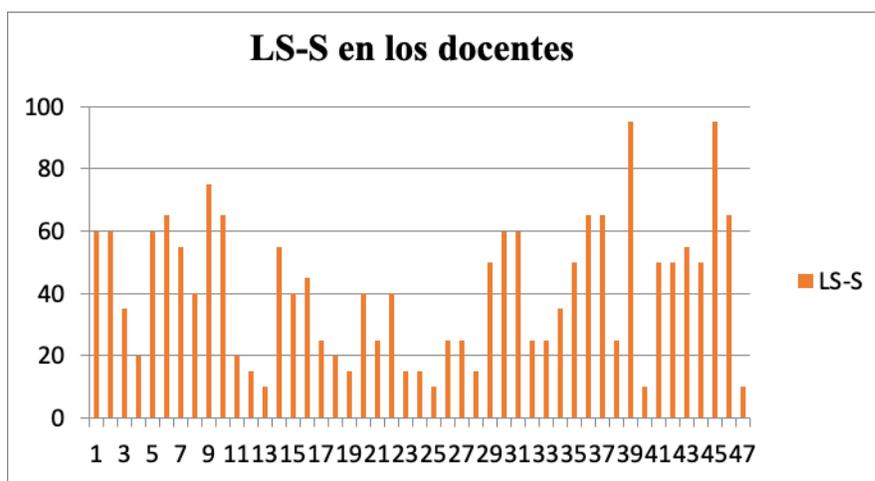
Fuente: JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Se puede apreciar que el 25.53% de los docentes obtuvieron una puntuación que se correlaciona con una severidad percibida del estrés producida por la falta de apoyo del centro

educativo (LS-S) baja. El 29.79% de ellos presentan un nivel de severidad percibida medianamente baja, mientras que en la media se ubica el 10.64%. Otro 29.79% se encuentra con un nivel de severidad percibida ocasionada por la falta de apoyo alta, y el 4.25% de los docentes acogidos, se encuentran en un nivel alto.

O sea, el 55.32% de los docentes presenta una severidad percibida ocasionada por la falta de apoyo del centro educativo por debajo de la media, mientras que el 34.04% restante presenta una severidad percibida de la presión laboral alta. En resumen, existe una frecuencia baja de falta de apoyo del centro educativo.

Gráfico 14: Respuestas de la escala LS-S de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la Falta de apoyo de la organización LS-S

Tabla 13

Distribución de Frecuencias de las puntuaciones de la Falta de apoyo de la Organización LS-F

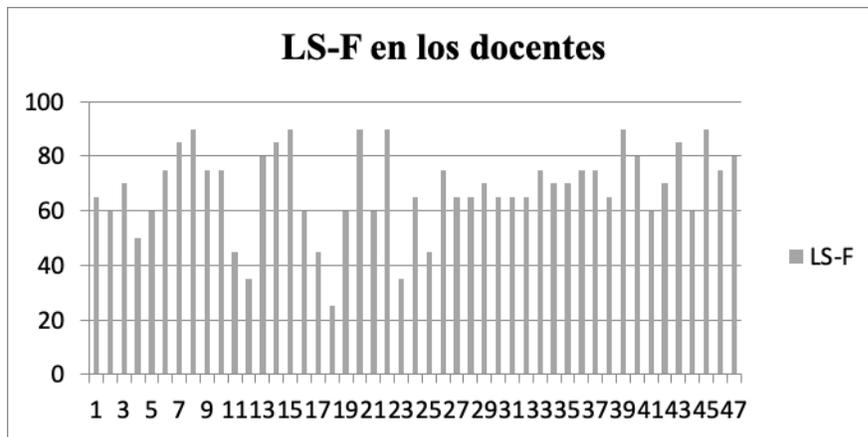
Distribución de Frecuencias de las puntuaciones de la Falta de apoyo de la Organización LS-F		
Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral bajo: 1 – 24	0	0%
Estrés Laboral medianamente bajo: 25 - 45	6	12.77%
Estrés Laboral media: 50	1	2.13%
Estrés Laboral medianamente alto: 55 - 75	28	59.57%
Estrés Laboral alto: 80 - 99	12	25.53%
Total	47	100%

Fuente: JSS Cuestionario del Estrés Laboral

Se puede observar que el 12.77% de la muestra obtuvo puntuaciones medianamente bajas respecto a la frecuencia con que los docentes se han sentido poco apoyados por el centro educativo en los últimos 6 meses. En la media solo se ubica el 2.13%, mientras que el 59.57% de los docentes reflejan una puntuación medianamente alta de falta de apoyo y el 25.53% restante obtuvieron puntuaciones altas.

En otras palabras, respecto a la frecuencia de la falta de apoyo del centro educativo, se puede apreciar que un 85.1% de los docentes indican una frecuencia medianamente alta o alta respecto a situaciones en las que han experimentado sentirse poco apoyados por el centro educativo en los últimos seis meses. Sin embargo, un 12.77% presenta una frecuencia medianamente baja respecto a situaciones de falta de apoyo en los últimos seis meses.

Gráfico 15: Respuestas de la escala LS-F de los docentes



Fuente: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Severidad Percibida de la Falta de apoyo de la organización LS-F

4.3 Resultados de la Encuesta sobre los Síntomas del Estrés Laboral en los docentes.

Los siguientes resultados que se están presentando, están relacionados con el objetivo número 2 y se observara si se cumplió dicho objetivo con el instrumento aplicado.

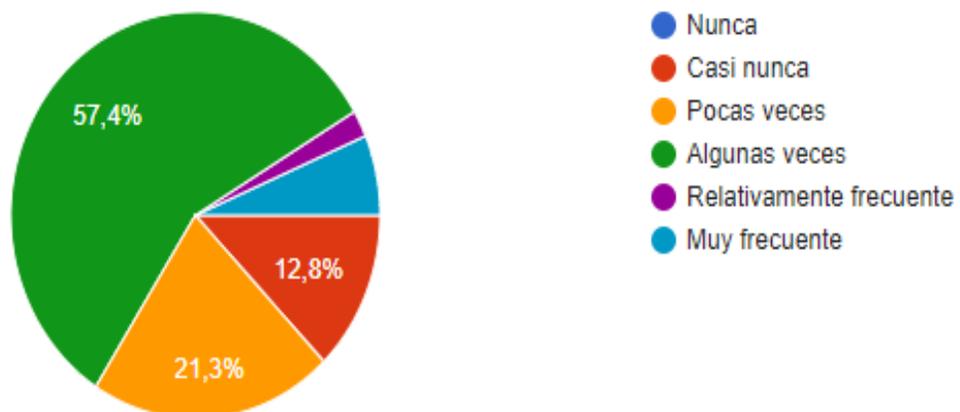
Imposibilidad de conciliar el sueño

Siendo la consigna, imposibilidad de conciliar el sueño, 27 docentes respondieron que, algunas veces se les imposibilita conciliar el sueño, representando un 57.4%, 10 docentes respondieron que pocas veces, representando un 21.3%, 6 docentes respondieron que casi nunca, representando el 12.8%, mientras que 3 de ellos respondieron que muy frecuente, representando el 6.4% y 1 docente respondió que relativamente frecuente, representando el 2.1% de la población, siendo el primero el puntaje más alto.

Gráfico 16 Imposibilidad de conciliar el sueño

Imposibilidad de conciliar el sueño.

47 respuestas

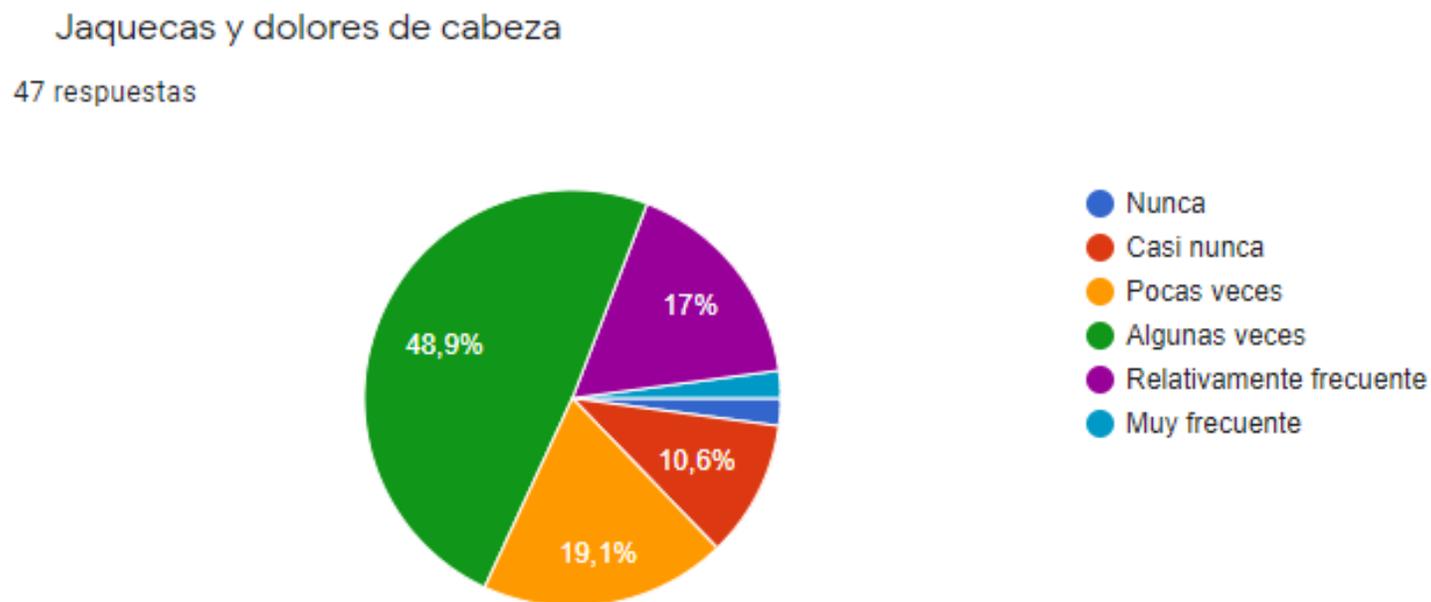


Fuente: Imposibilidad de conciliar el sueño

Jaquecas y dolores de cabeza

La mayoría de los docentes, siendo estos 23 y representando el 48.9%, respondieron presentar jaquecas y dolores de cabeza como síntomas al estrés laboral, 9 de ellos respondieron que pocas veces, representando el 19.1%, 8 docentes respondieron que relativamente frecuente, representando el 17%, 5 respondieron que casi nunca presentan ese síntoma, representando el 10.6%, mientras que 1 docente respondió que muy frecuente y otro de ellos respondió que nunca representando 2.2% cada uno, siendo el primero el puntaje más alto.

Gráfico 17 Jaquecas y dolores de cabeza

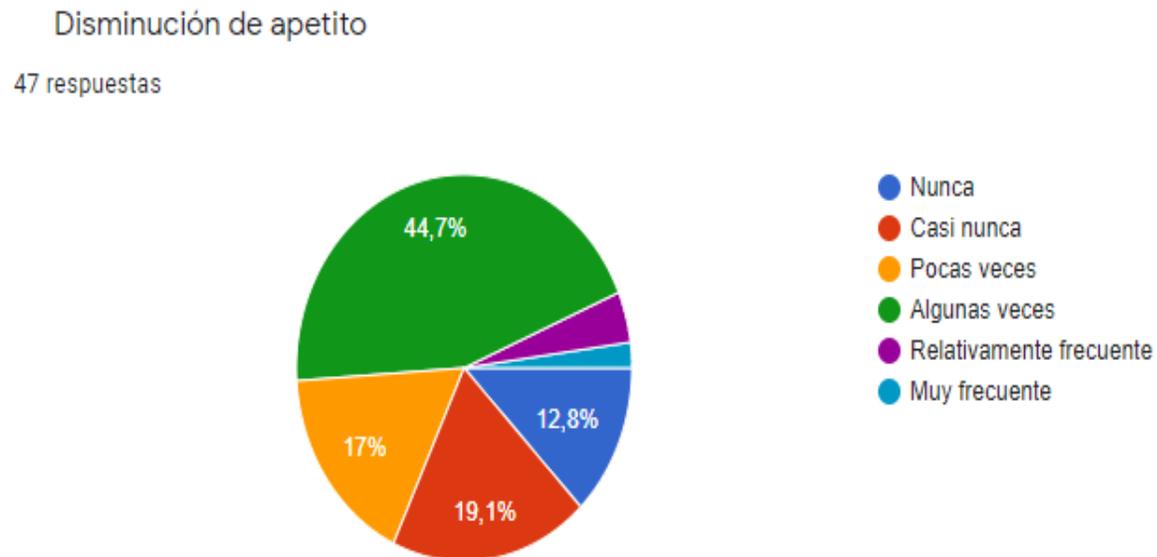


Fuente: Jaquecas y dolores de cabeza

Disminución de apetito

Siendo el síntoma presentado, disminución de apetito, 21 docentes respondió que algunas veces, representado por el 44.7%, 9 docentes respondieron que casi nunca se les disminuye, representando el 19.1%, 8 de ellos respondieron que pocas veces, representando el 17%, 6 docentes respondieron que nunca se les disminuye, representando un 12.8%, mientras que 2 respondieron que relativamente frecuente, representando el 4.3% y 1 de ellos respondió que muy frecuente, representando el porcentaje menor del 2.1%, siendo el primero el puntaje más alto.

Gráfico 18 Apetito



Fuente: Disminución de apetito

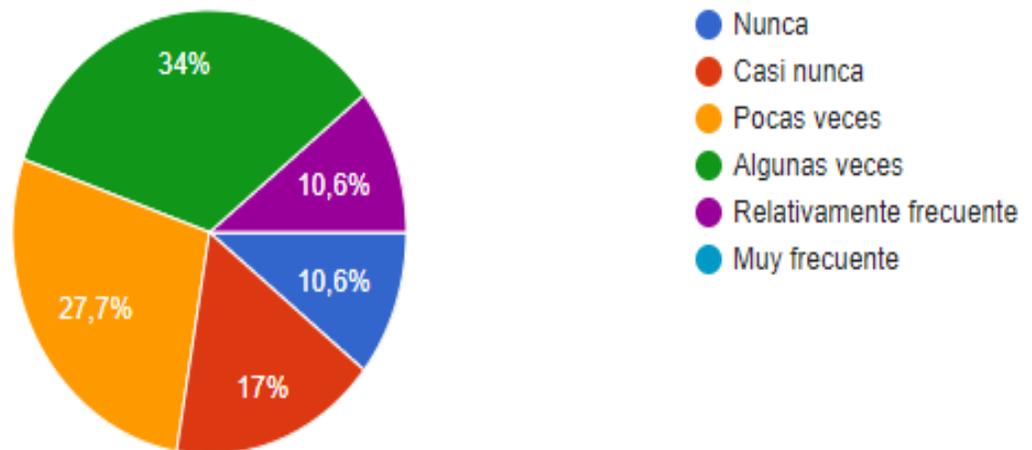
Tendencia a sudar o palpitaciones

Siendo la consigna, tendencia a sudar o palpitaciones, 16 docentes respondieron presentar el síntoma algunas veces, representando el 34%, 13 docentes respondieron que pocas veces, representando el 27.7%, mientras que 8 respondieron que casi nunca representando el 10.6%, 5 docentes respondieron que relativamente frecuente representando el 10.6%, empatando con 5 de ellos que respondieron nunca presentar este síntoma, traduciéndose también en el 10.6%, siendo el primero el puntaje más alto.

Gráfico 19 Tendencia a Sudar

Tendencia a sudar o palpitaciones.

47 respuestas



Fuente: Tendencia a Suda

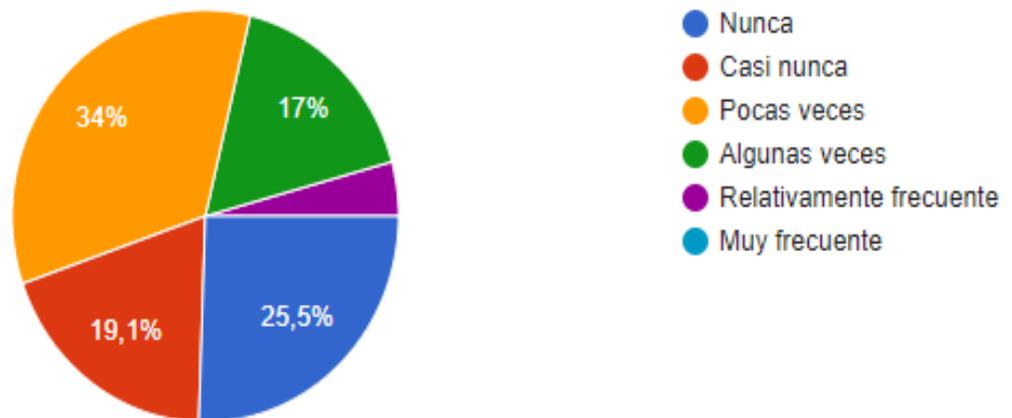
Tics nerviosos o parpadeos

Siendo la consigna, tics nerviosos o parpadeos, 16 de los docentes respondieron que pocas veces lo presentan, representando el 34%, 12 docentes respondieron que nunca, representando el 25.5%, 9 de ellos respondieron que casi nunca, representando el 19.1%, 8 docentes respondieron que algunas veces, representando el 17%, y en menor medida 2 de ellos respondieron que relativamente frecuente, representando el 4.3%, siendo este el porcentaje más bajo.

Gráfico 20 Tics nerviosos o parpadeos

Tics nerviosos o parpadeos

47 respuestas



Fuente: Tics nerviosos o parpadeos

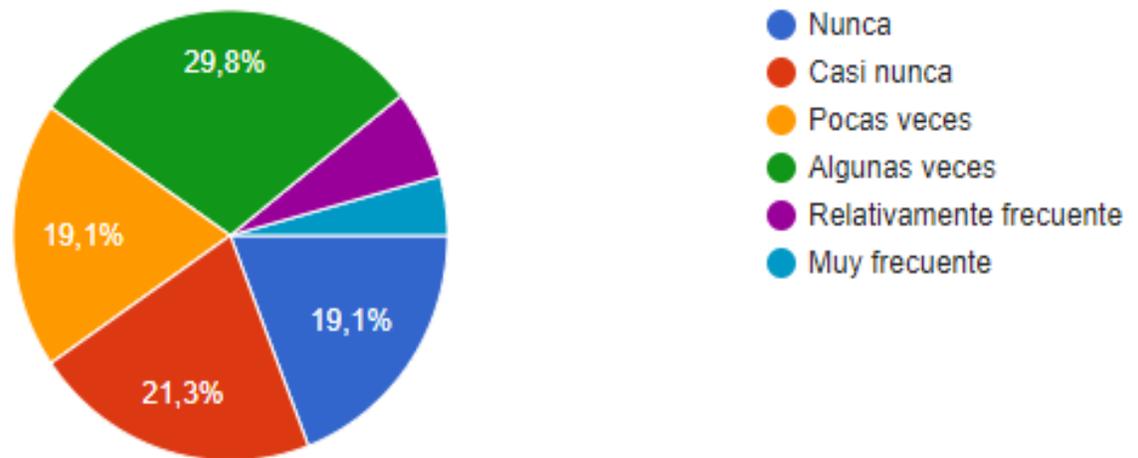
Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual

En cuanto a la tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual, 14 de los docentes respondieron que algunas veces, representando el 29.8%, 10 de ellos respondieron que casi nunca, representando el 21.3%, 9 docentes respondieron hacerlo pocas veces, representando el 19.1%, a la vez que otros 9 respondieron que nunca, representando el mismo porcentaje, por otro lado 3 de ellos respondieron que relativamente frecuente, representando el 6.4% y 2 respondieron que muy frecuente, representando el 4.3%, siendo este último el porcentaje más bajo.

Gráfico 21 Tendencia a comer, beber o fumar

Tendencia a comer, beber o fumar mas de lo habitual.

47 respuestas



Fuente: Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual

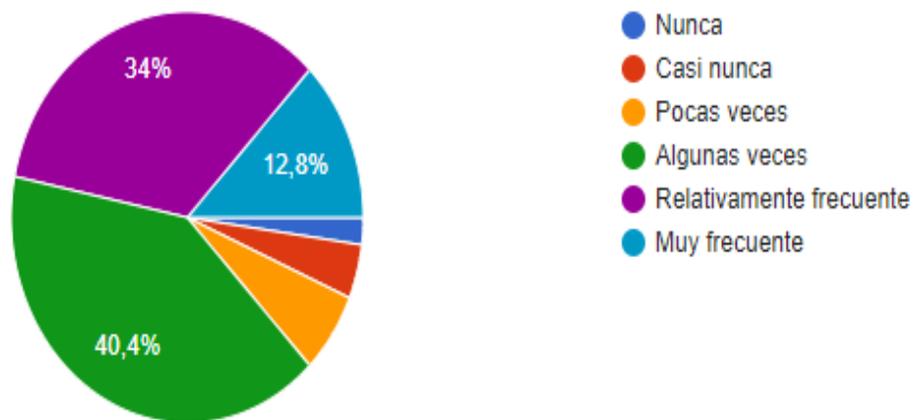
Sensación de cansancio extremo o agotamiento

Siendo la consigna, sensación de cansancio extremo o agotamiento, 19 docentes respondieron tenerla algunas veces, representando el 40.4%, 16 respondieron que relativamente frecuente, representando el 34%, 6 respondieron que muy frecuente, representando el 12.8%, por otro lado, 3 de ellos respondió que pocas veces, representando el 6.4%, 2 respondieron que casi nunca, representando el 4.3% y 1 docente respondió que nunca, representando el 2.1%, siendo el primero el puntaje más alto.

Gráfico 22 Sensación de cansancio

Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

47 respuestas



Fuente: Sensación de cansancio extremo o agotamiento

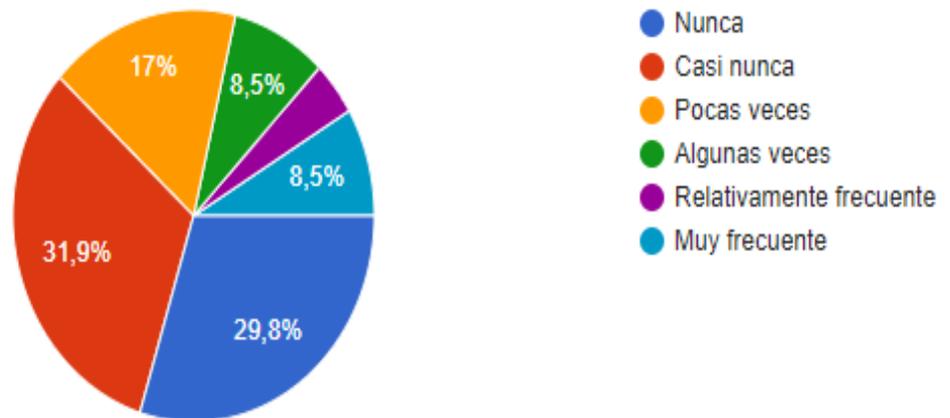
Disminución del interés sexual

En cuanto a la disminución del interés sexual, 15 docentes respondieron que casi nunca les disminuye, representando el 31.9%, 14 respondieron que nunca, representando el 29.8%, 8 docentes respondieron que pocas veces, representando el 17%, 4 de ellos respondieron que algunas veces, representando el 8.5%, mientras que otros 4 respondieron que muy frecuente les disminuye, representando el 8.5% y 2 docentes respondieron que relativamente frecuente, representando el 4.3%, siendo el primero el porcentaje más alto.

Grafico 23 Disminución del interés

Disminución del interés sexual.

47 respuestas



Fuente: Disminución del interés sexual

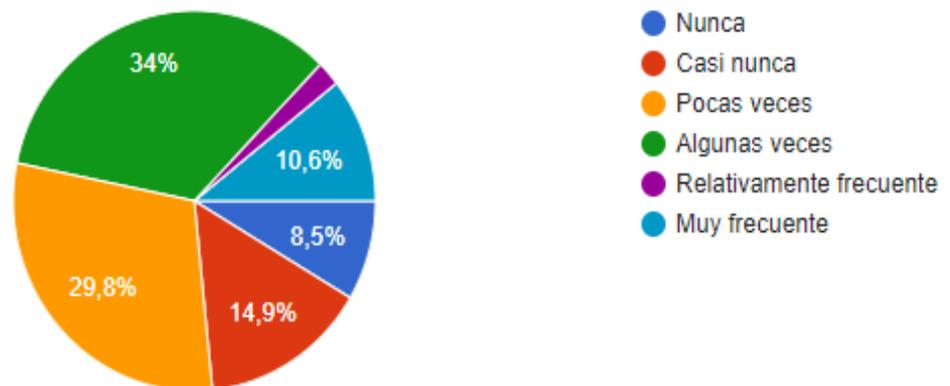
Indigestiones o molestias gastrointestinales

En el caso de las indigestiones o molestias gastrointestinales, 16 docentes respondieron que algunas veces presentan este síntoma, representando el mayor porcentaje 34%, 14 respondieron que pocas veces, representando el 29.8%, 7 de ellos respondieron que casi nunca representado el 14.9%, mientras que 5 respondieron que muy frecuentes, representando el 10.6%, 4 respondieron que nunca, representando el 8.5%, y uno de ellos respondió que relativamente frecuente, representando el 2.1% de la población.

Gráfico 24 Indigestión

Indigestiones o molestias gastrointestinales.

47 respuestas



Fuente: Indigestiones o molestias gastrointestinales

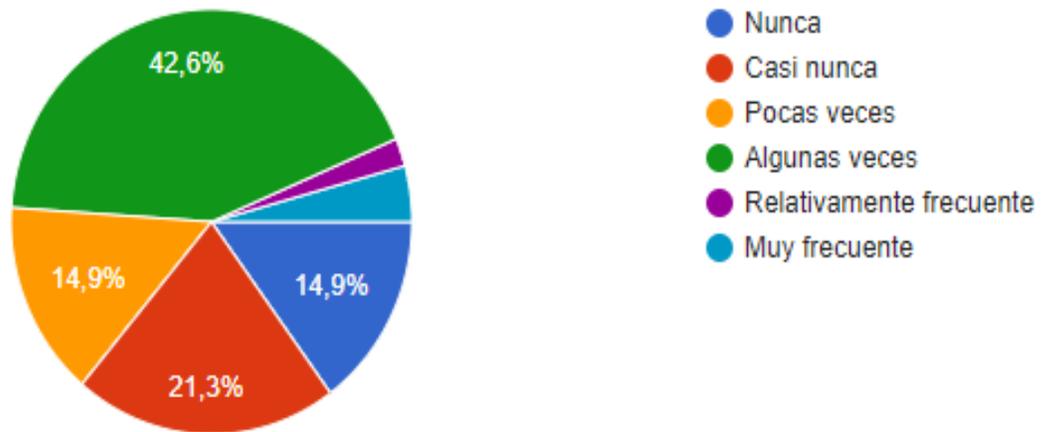
Sensación de ahogo o respiración entrecortada

Siendo la consigna, sensación de ahogo o respiración entrecortada, 20 de los docentes participantes, respondieron que algunas veces, representando el 42.6%, 10 docentes respondieron que casi nunca, representando el 21.3%, 7 respondieron que nunca, representando el 14.9%, a la vez que otro 7 respondieron que pocas veces, representando el mismo porcentaje, por otro lado, 2 de ellos respondieron que frecuentemente, representando el 4.3%, mientras que un docente respondió que relativamente frecuente, representando el porcentaje menor de la población 2.1%.

Gráfico 25 Sensación de ahogo

Sensación de ahogo o respiración entrecortada.

47 respuestas



Fuente: Sensación de ahogo o respiración entrecortada

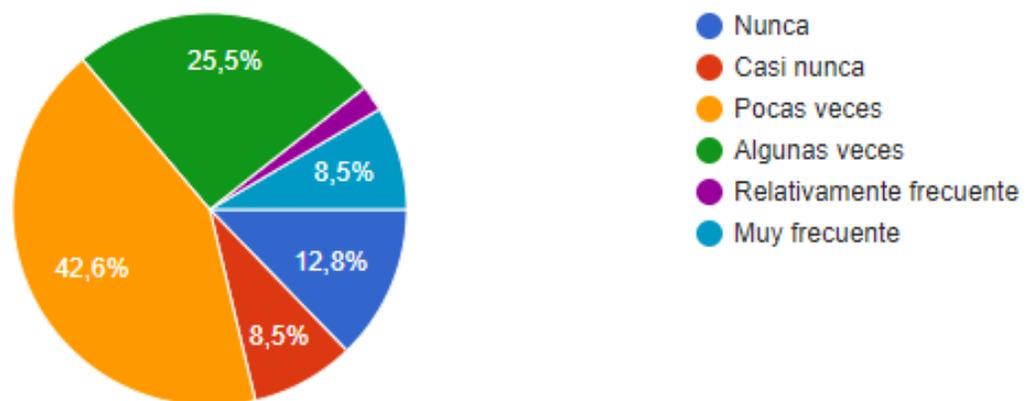
Sensación dolorosa en distintas partes del cuerpo

Con respecto a las sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo, 20 docentes respondieron que pocas veces, representando el 42.6%, 12 de ellos respondieron que algunas veces, representando el 25.5%, 6 de ellos respondieron nunca sentir esta sensación, representando el 12.8%, 4 respondieron que casi nunca, representando el 8.5%, otros 4 igualaron la cifra respondiendo que muy frecuentemente, mientras que uno de ellos respondió que relativamente frecuente, representando el 2.1%, siendo el primero el porcentaje más alto.

Gráfico 26 Sensación dolorosa

Sensación dolorosas en distintas partes del cuerpo.

47 respuestas



Fuente: Sensación dolorosa en distintas partes del cuerpo

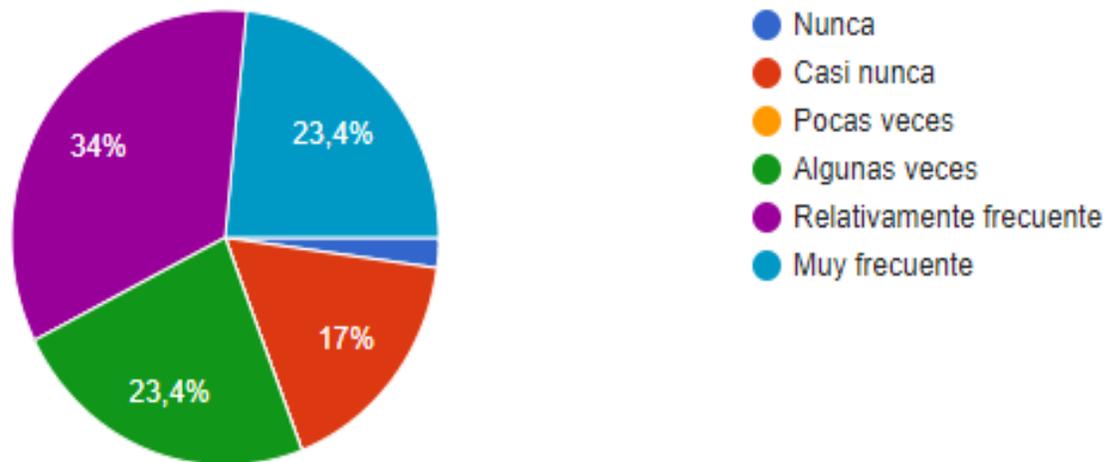
No querer levantarse por las mañanas

En relación con no querer levantarse por las mañanas, 16 docentes respondieron que relativamente frecuente, representando el 34%, 11 docentes respondieron que algunas veces, representando el 23.4%, igualándose otros 11 que respondieron que muy frecuentemente, mientras que 8 de ellos respondieron que casi nunca, representando el 17%, y un docente respondió que nunca, representando el 2.1%, siendo el primero el porcentaje más alto.

Gráfico 27 No querer levantarse

No querer levantarse por la mañana.

47 respuestas



Fuente: No querer levantarse por las mañanas

4.4 Resultados de la Entrevista realizada sobre las estrategias utilizadas por el Centro Educativo para promover el bienestar emocional en estos docentes

Tabla. 14

Resultados de la entrevista diseñada para darle respuesta al Objetivo # 3:

Interpretación de la entrevista al equipo de gestión del centro educativo objeto de investigación	
Aspectos importantes para que el docente tenga un buen desempeño laboral	Brindando apoyo, capacitación y buena orientación durante la crisis para que el docente mantenga una buena salud mental para un mejor rendimiento. Además de proveerlos de tecnologías y materiales didácticos para garantizar que el aprendizaje continúe.
Estrategias utilizadas para abordar el bienestar socioemocional de los docentes en tiempo de pandemia	Otorgando tiempo para el desarrollo profesional y de descanso, así como monitorear el bienestar físico, médico y mental de los docentes.
Ayuda del centro educativo para que los docentes manejen el estrés laboral	Reuniendo un equipo de personas interesadas con el fin de discutir los problemas que estén afectando el bienestar de los docentes, así como darles mensajes de aliento y tiempo de descanso.
Estrategias formativas aportadas por el centro educativo al desempeño profesional del docente	Otorgando herramientas de aprendizaje interactivo y capacitación a los docentes, así estos pueden hacer cambios en sus estilos de conferencias y planes de estudios para adaptarse mejor a las necesidades de sus estudiantes.
Apoyo del centro educativo a los docentes ante las clases virtuales	Preocupándose por el cuidado de los docentes, ya que estos son el alma del centro educativo, dándoles tiempo para planificar, creando espacios donde se sientan seguros para asumir riesgos y capacitándolos con nuevas tecnologías.
Afectación del estado emocional de los docentes durante la pandemia	Al inicio de la pandemia y cuando se reabrieron las escuelas los docentes indicaron que sufrieron de ansiedad, estrés, trastornos del sueño y depresión ya que no estaban seguros de cómo se establecerían los protocolos, al mismo tiempo de equilibrar el

Recomendaciones para que el centro educativo reduzca los efectos del Covid-19 en los docentes a nivel emocional

trabajo desde casa; además les llamaba la atención la inestabilidad laboral porque se vieron afectados al no poder recibir un aumento salarial.

Brindar apoyo psicológico a los profesores que lo necesiten. Solicitar que todo el personal este vacunado y solo el personal infectado o expuesto se quede en casa. El centro educativo cumple con el protocolo de cuidado sanitario necesario para hacerle frente a la pandemia.

Fuente: Instrumento aplicado sobre las estrategias utilizadas por el Centro Educativo para promover el bienestar emocional en estos docentes

Debido a la pandemia el estado emocional de los docentes se vio muy afectado, el equipo gestión indicó que estos sufrieron de ansiedad, estrés, trastornos del sueño y depresión ya que no estaban seguros de como equilibrar la vida laboral de la personal, además de cumplir con los protocolos establecidos para hacer frente a la situación presentada por el Covid-19, sumándose a esto la preocupación de la inestabilidad laboral al no poder recibir un aumento salarial.

Al analizar la entrevista, se puede destacar que el centro educativo prioriza el bienestar socioemocional de los docentes, ya que consideran que estos son el alma de la institución y por esto reunieron un equipo de personas interesadas con el fin de discutir los problemas que estén afectando el bienestar de los docentes, así como darles mensajes de aliento y tiempo de descanso.

Se pudo determinar que para que los docentes mantengan un buen desempeño laboral el centro educativo mantuvo como prioridad la salud mental de ellos brindándoles el apoyo, capacitación, tecnología y herramientas didácticas necesarias para el buen funcionamiento laboral, además de mantenerlos informados con el fin de alentarlos a que se involucren en el proceso de la toma de decisiones.

En cuanto a las estrategias que se utilizaron para abordar el bienestar socioemocional de los docentes durante la pandemia, el centro educativo apoya a los docentes concediéndoles más tiempo para desarrollar las planificaciones, así como darles momentos de recreación. También, se les monitorea el bienestar físico, médico y mental con el fin de otorgarles mecanismos de apoyo adecuados. Se crearon espacios en los que se sientan seguros y contenidos por el equipo.

El centro educativo, también otorgo estrategias formativas como herramientas de aprendizaje interactivo y capacitación, así los docentes pueden hacer cambios en sus estilos de conferencias y planes de estudios para adaptarse mejor a las necesidades de sus estudiantes.

El equipo de gestión recomendó para reducir los efectos del Covid-19, solicitar que todo el personal este vacunado y solo el personal infectado o expuesto se quede en casa. Brindar apoyo psicológico a los profesores que lo necesiten. Para la tranquilidad de los docentes, el centro educativo cumple con el protocolo de cuidado sanitario necesario para hacerle frente a la pandemia.

4.5 Resultados de la Encuesta sobre las Estrategias de Afrontamiento que utilizan estos docentes ante el Covid-19

Los siguientes resultados que se están presentando, están relacionados con el objetivo número 4 y se observara si se cumplió dicho objetivo con el instrumento aplicado.

Tabla 15

Estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes del centro educativo ante el Covid-19

Estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes del centro educativo ante el Covid-19		
Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Dejo que Dios se ocupe de cómo me siento.	14	29.8%
Consumo sustancias químicas como alcohol, drogas para sentirme mejor.	5	10.6%
Me critico a mí mismo.	13	27.7%
Busco la forma de relajarme, escucho música, leo un libro o miro una serie.	32	68.1%
Hago ejercicios físicos para distraerme.	33	70.2%
Trato de pasar tiempo con mi familia.	25	53.2%
Llamo a mi círculo de amistad para conseguir apoyo emocional.	20	42.6%
Busco ayuda profesional para me orienten a mejorar.	7	14.9%
Me niego a creer que la situación me afecta.	3	6.4%
Intento ser positivo.	34	72.3%
Me enfoco en el trabajo para apartar las cosas de mi mente.	26	55.3%
Paso tiempo solo y no dejo salir mis emociones.	14	29.8%

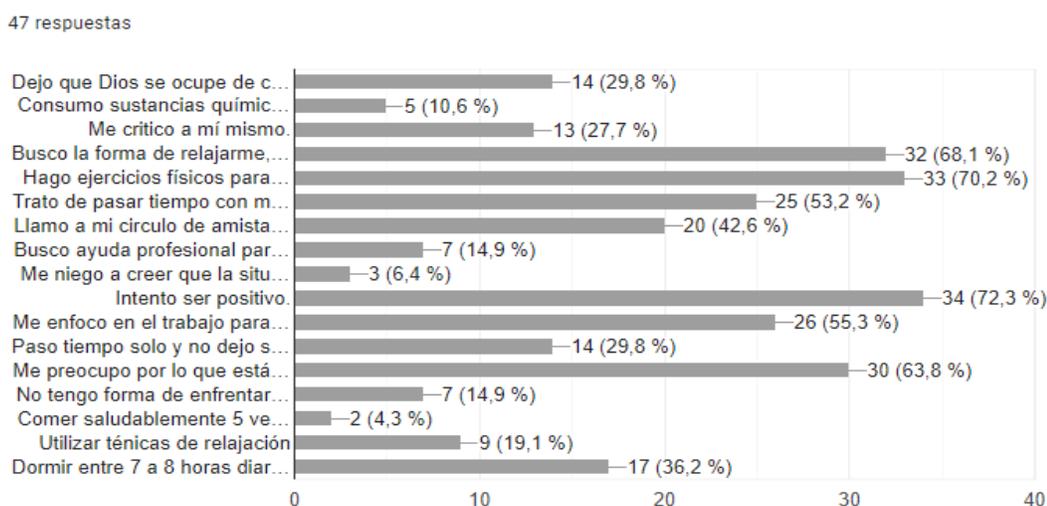
Me preocupo por lo que está pasando.	30	63.8%
No tengo forma de enfrentar como me siento.	7	14.9%
Comer saludable 5 veces al día.	2	4.3%
Utilizar técnicas de relajación.	9	19.1%
Dormir 7 a 8 horas diarias	17	36.2%

Fuente: Instrumento aplicado en las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes del centro educativo ante el Covid-19.

En la tabla 30, referente en las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes del centro educativo ante el Covid-19, se puede apreciar las estrategias más utilizadas por los docentes acogidos en esta investigación:

La estrategia de “Intento ser positivo” lidera con un 72.3%, siguiéndoles 70.2% “Hago ejercicios físicos para distraerme”, 68.1% “Busco la forma de relajarme, escucho música, leo un libro o miro una serie”, 63.8% “Me preocupo por lo que está pasando”, 55.3% “Me enfoco en el trabajo para apartar las cosas de mi mente” y 53.2% “Trato de pasar tiempo con mi familia”. Mientras que las estrategias menos utilizadas son: 10.6 % “Consumo sustancias químicas como alcohol, drogas para sentirme mejor”, 6.4% “Me niego a creer que la situación me afecta”, “Comer saludable 5 veces al día” representando el 4.3%, siendo este último la estrategia menos utilizada.

Gráfico 28 Estrategias de afrontamiento



Fuente: Estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes del centro educativo ante el Covid-19

4.6 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con la aplicación del JSS Cuestionario de Estrés Laboral, se determinó que los docentes acogidos para esta investigación experimentan en su contexto de trabajo durante el Covid-19 un nivel global de estrés medianamente alto, así como en frecuencia, a pesar de presentar una intensidad (severidad percibida) baja.

En uno de los factores observados como es la presión laboral, se detectó que existe una tendencia por parte de los docentes a sentirse presionados por el trabajo en los últimos seis meses tal como puede ser el trabajar tiempo extra, el cumplir plazos de entrega de asignaciones y la preocupación constante con las responsabilidades.

El promedio de los docentes indicó que la falta de apoyo del centro educativo es otro factor estresante durante la pandemia del Covid-19, detallándose en situaciones específicas como el aislamiento social, falta de colaboración entre compañeros, poco acceso a los superiores y sobre todo con el cumplimiento del protocolo de salubridad.

Los resultados obtenidos en la encuesta a los docentes acogidos en esta investigación indicaron que los síntomas de estrés laboral más predominantes fueron imposibilidad de conciliar el sueño, jaqueca y dolores de cabeza, tendencias a sudar o a palpitaciones, a comer, beber o fumar más de lo habitual, sensación de cansancio extremo, molestias gastrointestinales, sensación de ahogo y no querer levantarse por las mañanas.

Según los resultados de la entrevista realizada al equipo gestión del centro educativo se pudo determinar que la institución prioriza el bienestar socioemocional de los docentes, ya que son considerados como el alma del centro educativo, es por esto que les brindaron capacitaciones, tecnologías y herramientas didácticas que les facilitara el trabajo durante la pandemia. También se les estuvo monitoreando la salud física, mental y médica con el objetivo de otorgarles mecanismos de defensas adecuadas para hacerle frente a la nueva realidad.

Cabe destacar que el centro educativo creó espacios en los cuales los docentes podían sentirse seguros y acogidos por el equipo gestión, además de otorgarles breves recesos para realizar llamadas, distraerse y descansar.

Según el instrumento aplicado a los docentes para determinar a cuáles estrategias de afrontamientos ellos recurrían ante el Covid-19 se destacaron estrategias positivas, tales como hacer ejercicios para distraerse, escuchar música, leer un libro o ver película/serie, intentar ser positivos y pasar tiempo en familia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La participación de los docentes contribuye en gran medida con la sociedad, con su desarrollo ético y moral; se fundamentan en el respeto por los derechos humanos, la cultura de paz y la solidaridad, ayuda a fortalecer la identidad de los ciudadanos; su compromiso profesional con el aprendizaje los convierte en protagonistas de una reinversión educativa como entes importantes para el cambio de personas con realidades diferentes; actualmente ante la crisis del covid-19 los retos son mayores.

Se consideró que ante la pandemia el nivel de estrés presente en los docentes es medianamente alto. Es decir que existe una tendencia por parte de ellos a reaccionar a un estrés significativo. En uno de los factores observados como es la presión laboral, se detectó que existe una tendencia por parte de los docentes a sentirse presionados por el trabajo en los últimos seis meses tal como puede ser el trabajar tiempo extra, el cumplir plazos de entrega de asignaciones y la preocupación constante con las responsabilidades.

Podemos mencionar que la aplicación del cuestionario de Presión Laboral JP-X, JP-S y JP-F en el cual también se pudo determinar que los docentes sienten estrés causado por la presión laboral obteniendo puntuaciones que oscilan entre la media y por encima de ella. Se observó que el 2.13% de los docentes obtuvieron puntuaciones medianamente bajas, mientras que el 57.45% obtuvieron puntuaciones medianamente altas, siendo este el puntaje más alto, y el 40.42% restante reflejo puntuaciones altas de estrés ocasionado por la presión laboral.

Los principales estresores laborales en los docentes identificados son los estresores institucionales y administrativos dentro de los cuales están la sobre carga laboral en casa y la adecuación tecnológica debido a la pandemia en acción conjunta con salarios inadecuado e

insuficientes recursos para el trabajo. De allí que el objetivo general del proyecto sobre estrategias para la prevención del estrés en el docente en tiempos de pandemia fue desarrollar competencias conducentes a un cambio de actitud que permitan prevenir y manejar adecuadamente el estrés en el docente en situación de educación virtual debido a la pandemia.

El promedio de los docentes indicó que la falta de apoyo del centro educativo es otro factor estresante durante la pandemia del Covid-19, detallándose en situaciones específicas como el aislamiento social, falta de colaboración entre compañeros, poco acceso a los superiores y sobre todo con el cumplimiento del protocolo de salubridad. Destacan, además, que en algunos momentos les generan estrés las directivas del colegio, los cuales, por su nivel de exigencia, lesionan gravemente el ambiente laboral; muchas veces, no les dan permiso para ir al médico, tienen que recurrir al sindicato para obtener permisos prioritarios.

Basados en lo comentado anteriormente se observó que el 85.1% de los docentes indicaron una frecuencia medianamente alta o alta respecto a situaciones en las que han experimentado sentirse poco apoyados por el centro educativo en los últimos seis meses. Sin embargo, un 12.77% presenta una frecuencia medianamente baja respecto a situaciones de falta de apoyo en los últimos seis meses.

El impacto psicológico y social de esta pandemia es indiscutible. La incorporación de la nueva modalidad de enseñanza generó cambios radicales en la interacción educativa. Tanto docentes como alumnos adaptaron las nuevas aulas en el propio hogar. Algunos sufrieron dificultades debido a que no contaban con los recursos tecnológicos necesarios para cumplir su propósito. A algunos profesores les invadía el sentimiento de impotencia al escuchar a sus estudiantes manifestar la imposibilidad de tener acceso a las clases virtuales debido que carecían de los medios necesarios para continuar con sus estudios.

Los docentes son los primeros interesados en el control del estrés, es por ello que procuran buscar medidas para atenuar sus efectos. Según el instrumento aplicado a los docentes para determinar a cuáles estrategias de afrontamientos ellos recurrían ante el Covid-19 se destacaron estrategias positivas, tales como hacer ejercicios para distraerse, escuchar música, leer un libro o ver película/serie, intentar ser positivos y pasar tiempo en familia.

Es una población que es consciente de la enfermedad del estrés y del grado que ha afectado a los docentes; tal es así, que ellos mismos, buscan acciones que mitiguen sus efectos y encuentran paliativos en sus compañeros de trabajo y en sus respectivas familias. La misión del sistema educativo es continuar brindando un servicio de calidad y superar la crisis que actualmente la viene amenazando; por tanto, las autoridades y el gobierno deben garantizar una disminución de los impactos negativos que genera el estrés, implementando medidas de prevención y protección para sus docentes.

5.2 Recomendaciones

Aplicar programas de apoyo psicológico y ciertas técnicas que los docentes practiquen para disminuir el estrés: el relajamiento, aflojar los músculos, respirar profunda y lentamente, practicar la respiración abdominal y recrearse en imágenes magníficamente agradables y relajantes; son las más utilizadas.

Se recomienda al Centro Educativo Privado organizar jornadas y capacitaciones enfocadas al afrontamiento y manejo de estrés en el trabajo, así los docentes podrían mejorar su nivel de calidad de vida. Realizar actividades sociales con los protocolos de bioseguridad, donde se puedan implementar cursos de actualización dando a conocer, las funciones y características de las nuevas tecnologías de la información para así poder adaptarse con facilidad al cambio.

Se recomienda al Centro Educativo Privado a fomentar políticas de servicio funcional al apoyo de los docentes con la finalidad de reducir los niveles de estrés laboral. Implementar talleres como: Risoterapia para combatir el estrés; pautas activas para liberar presión y ansiedad generado por el estrés; ejercicios y técnicas de expresión corporal para poder relajar los músculos y musicoterapia o ritmo corporal.

Incentivar las actividades, prácticas y metodologías que han permitido generar un buen ambiente laboral y tener bajos niveles de estrés en el grupo docente.

Reforzar los escenarios de encuentro y discusión con los padres de familia para entender las dificultades y posibles alternativas para vincularlos más directamente con la actividad escolar de sus hijos y para clarificar las expectativas que tienen del personal docente y las estrategias para llenar tales requerimientos.

Promover el desarrollo profesional de los docentes como una medida de motivación para su carrera y crecimiento personal y también preventivo frente a las presiones y otros factores externos que inciden en el nivel de estrés.

Brindar asesoría profesional a los docentes en la preparación y manejo de situaciones de afrontamiento de relaciones con los superiores, colegas o áreas administrativas de la institución. Se puede hacer de manera individual o grupal según la propia necesidad de la persona o del equipo de trabajo.

Revisar los niveles de carga laboral y considerar medidas específicas en casos donde estén sobrepasando las capacidades de los profesores para mantener en ellos un equilibrio emocional y psicológico

PROPUESTA PARA LA GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO PRIVADO TRAS LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD VIRTUAL DEBIDO AL COVID-19, PERIODO MARZO-JULIO 2021, DISTRITO NACIONAL, REPÚBLICA DOMINICANA

❖ Introducción

La propagación del COVID 19 ha causado un impacto sin precedentes en el desarrollo multidimensional en la población en todas las naciones. Esto trajo como consecuencia que los gobiernos se pronunciaran a favor de adoptar e implantar medidas de emergencia sanitaria y aislamiento social para evitar la propagación del virus. En Republica Dominicana el Ministerio de Salud Pública el Ministerio de Educación decretaron suspensión de las actividades presenciales educativas en todos los niveles. Esto trajo como alternativa de solución la implantación de la modalidad a distancia implicando la adaptación de enfoques orientados al uso de las Nuevas Tecnologías de la Información Comunicación.

Sin embargo, surgen interrogantes desde la perspectiva del docente sobre la preparación y el conocimiento previo en el uso de recursos y herramientas digitales para desarrollar una clase no presencial, pero igualmente cabe preguntarse cómo se está desarrollando la actividad de enseñanza aprendizaje bajo la modalidad no presencial.

❖ Objetivos de la Propuesta

Objetivo General:

Guiar a los docentes a utilizar estrategias adecuadas y eficaces para el manejo del estrés laboral tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19, periodo marzo-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana.

Objetivos Específicos:

1. Mejorar la calidad de vida de estos sujetos en su ambiente educativo y social ya que podrán recurrir a las estrategias planteadas para mejorar su condición.
2. Concientizar la importancia del bienestar emocional en la gestión del estrés laboral.
3. Aprender técnicas para liberar las tensiones y manejar el estrés a través de movimientos, ejercicios corporales, respiraciones, relajaciones, visualizaciones, meditaciones.

❖ Desarrollo de la Propuesta

Tal y como hemos mencionado anteriormente, esta propuesta cuenta con diferentes actividades para el manejo del estrés tras la implementación de la modalidad virtual debido al COVID-19. En todas las actividades propuestas se puede modular la dificultad, utilizando principalmente dos variables: número de elementos y tiempo dado para realizar dicha actividad. Para una mayor motivación de los docentes en estas actividades, se tendrá en cuenta la utilización de diferentes espacios físicos, el cambio en la metodología en cada una de las sesiones, diversas estrategias individuales y grupales. Las actividades propuestas se desarrollarán una por una a continuación:

❖ Estrategias de Prevención del Estrés en el Docente

Las estrategias de prevención del estrés se orientaron según los resultados del diagnóstico y se diseñaron en función a criterios gerenciales centrados en la focalización del problema.

Tabla 16

Estrategias de prevención del estrés

Estrategias	Criterios o Supuestos Básicos
Reevaluación positiva. Esta estrategia requiere de una gerencia participativa e inclusiva.	Sentido de Pertenencia del grupo. Las estrategias diseñadas en función a este criterio se orientan a la existencia de espacios de confrontación sobre los problemas compartidos, avances y preocupaciones sobre áreas determinadas del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la investigación; para realizar su planificación, organización y control fuera y dentro del aula.
Apoyo Social. Intercambio social y relaciones interpersonales.	Comunicación Oral y Escrita. Estas estrategias están dirigidas a dar a conocer los logros de las múltiples experiencias que se dan en el aula; se deben comunicar por diferentes medios de comunicación verbal, escrita y virtuales para dar apoyo individual o grupal a los actores del proceso educativo de las organizaciones para

		garantizar la participación efectiva, permanente y espontánea de la familia, comunidad educativa y las organizaciones sociales.
Expresión Emocional.	Dinámicas psicológicas individuales y acciones de intervención y prevención.	Convicción individual, grupal o institucional. Estrategias para construir adecuadamente un todo coherente como propósitos definidos al logro de la excelencia educativa en el aula en un clima de amor y de libertad para construir aprendizajes significativos. Cooperación y participación. Estrategias para crear, inventar e investigar para afrontar las incertidumbres, los riesgos, lo inesperado, lo incierto y modificar su desarrollo en virtud de la comprensión y la ética del género humano.
Evitación y Control.	Conflictos y disfuncionalidad de roles.	Desarrollo y administración del talento humano. Estrategias para direccionar el quehacer docente hacia la productividad, estimulando la constancia, la disciplina y la creatividad.

Fuente: Elaboración propia 2021

Estrategias de Prevención del Estrés Laboral en el Docente

ESTRATEGIAS:

Reevaluación positiva: Esta estrategia requiere de una gerencia participativa e inclusiva.

Objetivo: Sentido de Pertenencia del grupo.

Las estrategias diseñadas en función a este criterio se orientan a la existencia de espacios de confrontación sobre los problemas compartidos, avances y preocupaciones sobre áreas

determinadas del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la investigación; para realizar su planificación, organización y control fuera y dentro del aula.

Credibilidad e identidad. Estas estrategias se orientan a la existencia de espacios para reflexionar sobre la identidad como valor y se generan sobre la base del mejoramiento, crecimiento, fortalecimiento optimización y no de la eliminación, omisión o exclusión por sí solo.

Actividad:

Compartir de saberes entre docentes y personal directivo para fortalecer el compartir de experiencias y compañerismo.

ESTRATEGIAS:

Objetivo: Apoyo Social. Intercambio social y relaciones interpersonales.

Comunicación Oral y Escrita. Estas estrategias están dirigidas a dar a conocer los logros de las múltiples experiencias que se dan en el aula; se deben comunicar por diferentes medios de comunicación verbal, escrita y virtuales para dar apoyo individual o grupal a los actores del proceso educativo de las organizaciones para garantizar la participación efectiva, permanente y espontanea de la familia, comunidad educativa y las organizaciones sociales.

Consolidar la Historia de la Organización. Permitirá a cada docente entender el sentido de existencia permanencia y trascendencia en el aquí y en el ahora como un presente de lo que son o dejan de hacer, como parte de la institución educativa de la comunidad y de la patria.

Actividad:

Retroalimentación de experiencia en el aula, métodos de enseñanza, situaciones actuales entre personal de la institución, padres y representantes.

ESTRATEGIAS:

Objetivo: Expresión Emocional.

Dinámicas psicológicas individuales y acciones de intervención y prevención.

Convicción individual, grupal o institucional. Estrategias para construir adecuadamente un todo coherente como propósitos definidos al logro de la excelencia educativa en el aula en un clima de amor y de libertad para construir aprendizajes significativos.

Cooperación y participación. Estrategias para crear, inventar e investigar para afrontar las incertidumbres, los riesgos, lo inesperado, lo incierto y modificar su desarrollo en virtud de la comprensión y la ética del género humano.

Comprensión y reconocimiento. Estrategias de reconocimiento a la labor docente dentro y fuera del aula y en diferentes momentos y circunstancias reconociendo el talento de cada docente, su creatividad y su liderazgo.

Actividad:

Jornada de compartir y de reconocer al personal docente por desempeño, así como también reconocimientos por el valor académico. Fin de año escolar o en fecha especial como día del docente.

Actividades para la Gestión del Estrés Laboral en el Docente

Actividad 1: Yoga

Tiempo: 15 minutos cada ejercicio

Recursos: materiales de yoga

Desarrollo: El Yoga es de la cultura hindú que permite alejar los pensamientos negativos, las preocupaciones propias del estrés. Se adoptan ciertas posturas corporales a las que se asocian respiraciones. Aquí unos ejercicios que puedan ayudar a los docentes.



Postura de la montaña: erguida y con los pies ligeramente separado, descendiendo los brazos a cada lado con las palmas hacia delante. Separa los dedos de los pies, levanta el pecho y baja los omóplatos.



Postura de la silla: levanta los brazos por encima de la cabeza con las palmas hacia dentro. Dobla las rodillas y agáchate como si fueras a sentarte en una silla.



Uttanasana: con las piernas rectas y el pecho levantado, inclínate hacia delante hasta tocar el suelo manteniendo el abdomen tenso y la espalda recta. Si no eres capaz de llegar, no te preocupes, intenta llegar a las espinillas.



Low Lung: apoya los pies y las manos en el suelo y extiende el pie derecho hacia atrás mientras doblas la rodilla izquierda en 90°.

Actividad 2: Relajación y la respiración profunda

Tiempo: 15 minutos

Desarrollo: En primer lugar, debes buscar un ambiente tranquilo y silencioso. Colócate en una posición que te resulte cómoda, preferiblemente tumbado o sentado en un sillón, con la espalda totalmente apoyada en el respaldo. A continuación, coloca una de tus manos sobre el abdomen y la otra sobre el tórax. Toma aire de manera lenta y profunda, inhalando por la nariz y haciéndolo llegar hasta el abdomen, de manera que se mueva la mano que colocaste sobre él. Mantén el aire durante cinco segundos y luego expulsarlo por la boca mientras emites un ruido suave y relajante, como si soplaras. Respira en forma lenta y profunda, mientras sientas que se eleva y desciende tu abdomen. Mantente concentrado en la sensación de tranquilidad que te proporciona la respiración. Continúa durante 5 ó 15 minutos, mientras te relajas cada vez más.

Actividad 3: Escuchar Música

Tiempo: 15 minutos

Recursos: música, audífonos

Desarrollo: Selecciona música instrumental (sin letra) de tempo lento y tonos bajos. Crea un ambiente para oír tu música donde no tengas interrupciones Usa audífonos si es necesario. Intenta escuchar tu música por un mínimo de 20 minutos sin interrupciones. Mientras escuchas la música deja tu mente en blanco, solo escucha.

Actividad 4: Escápese mentalmente

Tiempo: 15 minutos

Desarrollo: Imagínese en un gran lugar a gran altura con vistas de paisajes naturaleza todo su alrededor. Si uno se encuentra realmente en esa imagen, experimentara una sensación de alivio.

Actividad 5: Camine y converse

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo: Cuando sea posible, hable de temas causantes de estrés con otras personas mientras caminan juntos. La conversación parecerá menos formal y usted evitará el contacto visual, lo que puede generar más ansiedad y tensión todavía.

Actividad 6: Organizo mi día

Tiempo: 15 minutos

Recurso: lápiz y papel

Desarrollo: en una hoja en blanco el participante escribirá todas las actividades que tiene que realizar en un día normal, luego tiene que clasificarlas por orden de importancia y así las iras resolviendo por orden de importancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEPSAL. (2016) ¿Qué es el estrés? Causas y síntomas. Obtenido de Asociación de Especialistas en Prevención de Salud Laboral: <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>
- APA. (2020). Los distintos tipos de estrés. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Aretio, L. G. (2001). La educación a distancia. De la Teoría a la Práctica. Barcelona, Editorial Ariel.
- Aragón, Ranferi; Vargas, Ivan; Miranda, María Guadalupe. (2020). COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud. Obtenido de Revista Mexicana de Pediatría: <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2019/sp196a.pdf>
- Bach. Psic. Becerra Hernández, 2020
- Brooks, Samantha; Webster, Rebecca; Smith, Louise; Woodland, Lisa; Wessely, Simon; Greenberg, Neil; (14 de March de 2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Obtenido de The Lancet: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext)
- Digital, E. (15 de septiembre de 2020). Al menos 68.4% de los maestros padecen ansiedad y están agotados emocionalmente tras COVID-19, según encuesta. Obtenido de Extra Digital: <https://extradigital.com.do/nacionales/al-menos-68-4-de-los-maestros-padecen-ansiedad-y-estan-agotados-emocionalmente-tras-covid-19-segun-encuesta/>
- Domínguez, L. (2007). El Trabajo de Investigación Final. Selección de indicaciones formales y conceptuales a tomar en cuenta en trabajos de Tesis. Santo Domingo: EPSI.
- Domínguez, L. E. (2017). Esquema para presentar anteproyecto Ejemplo. Documento electrónico Word. Santo Domingo: Evaluaciones Psicológicas.

Educación 2020. (29 de abril de 2020). Encuesta Educación 2020 y estado de ánimo de estudiantes ante la pandemia: 63% se siente aburrido y sólo un 3% está “feliz” en casa. Obtenido de Educación 2020: <http://educacion2020.cl/noticias/encuesta-educacion-2020-y-estado-de-animo-de-estudiantes-ante-la-pandemia-63-se-siente-aburrido-y-solo-un-3-esta-feliz-en-casa/>

Fuentes, P. C., Godoy, B. C., & Araque, E. nivel de estrés en el personal de salud de la clínica los andes de los ángeles durante el periodo de crisis sanitaria año 2020

García, L., Ruiz, M., & Domínguez, D. (2007). De la educación a distancia a la educación virtual. España: Editorial Ariel.

Gómez, N., & Fernández, P. (junio de 2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia Covid-19 y la Educación. Obtenido de Universidad Nacional de Asunción Facultad de Enfermería y Obstetricia: <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150/124>

Gómez, V. (2005). Richard Stanlev Lazarus (1922-2002). Obtenido de Revista Latinoamericana de Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>

Marquina Medina, R. &. (18 de mayo de 2020). El COVID-19: Cuarentena y su impacto psicológico en la población. Obtenido de Scielo: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/452>

Maslach, D. C. (2017). Comprendiendo el Burnout. Obtenido de Ciencia & Trabajo: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21

MINERD. (8 de septiembre de 2020). Roberto Fulcar afirma que la educación a distancia es la mejor opción en tiempos de pandemia. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://ministeriodeeducacion.gob.do/comunicaciones/noticias/ministro-de-educacion-roberto-fulcar-afirma-que-la-educacion-a-distancia-es-la-mejor-opcion-en-tiempos-de-pandemia>

- Mitjana, L. (s.f.). La teoría del estrés de Richard S. Lazarus. Obtenido de Psicología y Mente:
<https://psicologiamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
- Mestre Gómez, U., Fonseca Pérez, J. J., & Valdés Tamayo, P. R. (2007). Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje.
- Ministerio de la Presidencia. (2020). Cuáles son los síntomas del coronavirus covid 19. Obtenido de Coronavirus RD.: <https://coronavirusrd.gob.do/cuales-son-los-sintomas-del-coronavirus-covid-19/>
- Nielsen Ramos, D. H. (2021). El estrés laboral, el síndrome fomo y el miedo al contagio en sanitarios.
- OMS. (2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por COVID-19. Obtenido de Organización Mundial De La Salud.:
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- OMC. (20 de 11 de 2020). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Obtenido de Médicos y Pacientes:
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Ortega Jiménez, R. (2018). Estrés laboral y apoyo social como factor modulador en docentes de instituciones públicas de educación nivel básico secundaria: general y telesecundaria.
- Palacio, M; Santos, E; Velázquez, M; León, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. Obtenido de Science Direct:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2254887420300333>
- Pacheco Castillo, J. (2017). Estrés académico de los estudiantes de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico y su asociación con el rendimiento académico.

Salvatierra Díaz, D. A. (2019). Modelo trilogía elemental “RAM” para moderar el estrés docente en la Institución Educativa N° 10104 “Cap. de Navío Juan Fanning García” de la ciudad de Lambayeque.

Torrades, S. (2007). Estrés y burnout. Definición y prevención. Obtenido de El Sevier: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>

Universitat de Barcelona. (2020). El modelo de Lazarus y colaboradores. Obtenido de Psicología ambiental: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-2

Vindel, A. C. (s.f.). La Naturaleza del Estrés. Obtenido de Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Villanueva, L. (2018, Julio 17). Fundación Wiese. Obtenido de El gran reto de la educación virtual en tiempos de pandemia: <https://www.fundacionwiese.org/blog/es/el-gran-reto-de-la-educacion-virtual-en-tiempos-de-pandemia>

ANEXOS

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto al proceso de evaluación psicológica (entrevistas y pruebas psicológicas) que el (la) estudiante de psicología me ha invitado a participar; que actuó consecuente, libre y voluntariamente como colaborador (a), contribuyendo a éste procedimiento académico de forma activa. *

Acepto

Fuente: Consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos utilizados.



JSS Cuestionario de Estrés Laboral

El JSS, Cuestionario de Estrés Laboral, evalúa la severidad percibida (intensidad) y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los empleados en una amplia variedad de contextos laborales.

I.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral puede afectar seriamente a las vidas de los empleados y a sus familias. La gravedad del estrés está determinada por la intensidad con que se experimenta y por la frecuencia con la que ocurre.

Este cuestionario determinará su percepción acerca de diferentes aspectos de su trabajo. Consta de 30 situaciones que muchos empleados encuentran estresantes. En primer lugar, se le pide que puntúe la cantidad de estrés con que experimenta cada situación. Luego, indicará el número de veces que Vd. se ha encontrado con cada una de ellas en los últimos 6 meses.

Valore la cantidad de estrés que le produce cada situación en función de su conocimiento y su experiencia. Tenga en cuenta la cantidad de tiempo y la energía que Vd. necesitaría para enfrentarse o adaptarse a esa situación. Base sus puntuaciones en su experiencia personal, así como en lo que ha observado en el caso de otros. Puntúe la cantidad media de estrés que Vd. siente en cada situación, más que el valor extremo.

La primera situación, **ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES**, fue puntuada por la mayoría de las personas como de un nivel medio de estrés. A esta situación se le ha asignado una puntuación igual a 5 y será utilizada como referencia para evaluar otras situaciones. Compare cada situación con este estándar. Luego asigne un número del 1 al 9 para indicar si juzga que la situación es más o menos estresante que el hecho de que le asignen tareas desagradables.

Fíjese a continuación en los ejemplos que aparecen al dorso de este ejemplar.

Por favor, lea el ejemplo de la parte A (cantidad de estrés) y siga las instrucciones para puntuar esta situación. Luego complete el ejemplo de la parte B (frecuencia del acontecimiento).

EJEMPLO – PARTE A (CANTIDAD DE ESTRÉS)

Si la situación del ejemplo es más estresante que la *asignación de tareas desagradables* marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que 5. Si este acontecimiento es menos estresante que la *asignación de tareas desagradables* rodee un número proporcionalmente menor que 5. Si la situación le produce un nivel similar de estrés que la *asignación de tareas desagradables*, marque el número 5.

Ejemplo A Trabajar en una tarea repetitiva 1 2 3 4 5 6 7 8 9

EJEMPLO – PARTE B (FRECUENCIA DEL ACONTECIMIENTO)

Indíque el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los cuales Vd. personalmente ha experimentado esa situación. Por ejemplo, si ha experimentado el acontecimiento descrito 4 días en los últimos 6 meses señale con un círculo el 4. Si no lo ha experimentado ningún día en los últimos 6 meses rodee el 0. Si ha experimentado la situación en 9 o más días de los últimos 6 meses, marque el 9+.

Ejemplo B Trabajar en una tarea repetitiva 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+

Si comete un error o cambia de idea en cualquier enunciado, NO BORRE. Tache con una cruz la respuesta incorrecta y luego marque con un círculo la correcta, así:

0 1 2 3 4 5 ~~6~~ 7 8 9+

Sexo *

- F
- M

Edad *

- Menos de 30 años
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 años o más

Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Separado o divorciado
- Viudo

Nivel Educativo *

- Básicos
- Primario
- Secundario
- Bachiller
- Universitario
- Postgrado o Maestria

I.

PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la **asignación de tareas desagradables** señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Vd. sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante** que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

1.) Asignación de Tareas desagradables. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

2.) Trabajar horas extra. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

3.) Falta de oportunidad de promoción. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

4.) Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

5.) Compañeros que no realizan su trabajo. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

6.) Apoyo insuficiente por parte del superior. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

7.) Preocuparse por situaciones de crisis. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

8.) Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

9.) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

10.) Equipamiento insuficiente o de pobre calidad. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

11.) Asignación de mayores responsabilidades. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

12.) Periodos de inactividad. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

13.) Dificultad para acceder al superior. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

14.) Experimentar actitudes negativas hacia la empresa. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

15.) Personal insuficiente para realizar una tarea. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

16.) Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

17.) Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

18.) Falta de participación en las decisiones organizativas. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

19.) Salario Insuficiente. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

20.) Competencia para promocionar. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

21.) Supervisión pobre o insuficiente. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

22.) Área de trabajo ruidosa. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

23.) Interrupciones frecuentes. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

24.) Cambios frecuentes de actividades aburridas o demandantes. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

25.) Papeleo excesivo. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

26.) Reuniones de última hora. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

27.) Tiempo personal insuficiente (p. ej. café, comida). *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alta					

28.) Cubrir el trabajo de otro empleado. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

29.) Compañeros de trabajo poco motivados. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

30.) Conflictos con otros departamentos. *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Baja	<input type="radio"/>	Alta								

II.

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento. Marque el 0 si el acontecimiento no ocurrió, marque el 9+ si verdaderamente experimentó personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

PARTE B. Instrucciones

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el *número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento*. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Vd. experimentó personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

31.) Asignación de Tareas desagradables. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

32.) Trabajar horas extra. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

33.) Falta de oportunidad de promoción. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

34.) Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

35.) Compañeros que no realizan su trabajo. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

36.) Apoyo insuficiente por parte del superior. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

37.) Preocuparse por situaciones de crisis. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

38.) Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

39.) Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

40.) Equipamiento insuficiente o de pobre calidad. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

41.) Asignación de mayores responsabilidades. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

42.) Periodos de inactividad. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

43.) Dificultad para acceder al superior. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

44.) Experimentar actitudes negativas hacia la empresa. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

45.) Personal insuficiente para realizar una tarea. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

46.) Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

47.) Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

48.) Falta de participación en las decisiones organizativas. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

49.) Salario Insuficiente. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

50.) Competencia para promocionar. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

51.) Supervisión pobre o insuficiente. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

52.) Área de trabajo ruidosa. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

53.) Interrupciones frecuentes. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

54.) Cambios frecuentes de actividades aburridas o demandantes. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

55.) Papeleo excesivo. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

56.) Reuniones de última hora. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

57.) Tiempo personal insuficiente (p. ej. café, comida). *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

58.) Cubrir el trabajo de otro empleado. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

59.) Compañeros de trabajo poco motivados. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

60.) Conflictos con otros departamentos. *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>									

Encuesta a los docentes sobre los Síntomas del Estrés Laboral

Permite conocer el grado el trabajador padece de los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones

De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses.

1.) Imposibilidad de conciliar el sueño. *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

2.) Jaquecas y dolores de cabeza *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

3.) Disminución de apetito *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

4.) Tendencia a sudar o palpitaciones. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

5.) Tics nerviosos o parpadeos *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

6.) Tendencia a comer, beber o fumar mas de lo habitual. *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

7.) Sensación de cansancio extremo o agotamiento. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

8.) Disminución del interés sexual. *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

9.) Indigestiones o molestias gastrointestinales. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

10.) Sensación de ahogo o respiración entrecortada. *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

11.) Sensación dolorosas en distintas partes del cuerpo. *

- Nunca
 - Casi nunca
 - Pocas veces
 - Algunas veces
 - Relativamente frecuente
 - Muy frecuente
-

12.) No querer levantarse por la mañana. *

- Nunca
- Casi nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- Relativamente frecuente
- Muy frecuente

Estrategias utilizadas por el centro educativo para promover el bienestar emocional de los docentes.



Indicar las estrategias utilizadas por el centro educativo para promover el bienestar emocional en estos docentes.

1. ¿Qué aspectos considera usted, que fueron importantes para que el docente tuviera un buen desempeño laboral? What aspects do you consider that were important for the teacher to have a good job performance? *

2. ¿Qué estrategias utilizaron en el centro educativo para abordar el bienestar socio-emocional de los docentes en tiempo de pandemia? What strategies did you use in the educational center to address the socio-emotional well-being of teachers in times of a pandemic? *

3. ¿Cómo pudo ayudar el centro educativo a los docentes a manejar el estrés laboral? How could the school help teachers to manage work stress? *

4. ¿Cuales estrategia formativa aportó el centro educativo al desempeño profesional del docente? What strategy did the educational center contribute to the professional performance of the teacher? *

5. ¿Cómo el centro educativo apoyo a los docentes ante las clases virtuales? How does the educational center support teachers in virtual classes? *

6. ¿Cómo se vio afectado el estado emocional del docente durante la pandemia?
How was the teacher's emotional state affected during the pandemic? *

7. ¿Cuáles serían sus recomendaciones para que el centro educativo reduzca los efectos del Covid-19 en los docentes a nivel emocional? What would be your recommendations for the educational center to reduce the effects of Covid-19 on teachers at an emotional level? *

Estrategias de Afrontamiento que utilizan estos docentes ante el Covid-19

INSTRUCCIONES. Las siguientes frases que aparecen a continuación describen formas en que la gente suele utilizar para enfrentarse las situaciones difíciles, como el estrés, que han surgido por la pandemia Covid-19. Las formas de enfrentarse a los problemas, como las que se describen aquí, no son buenas ni son malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan más unas formas que otras. Marque con una X lo que refleje su propia forma de enfrentarse a esa situación, puede elegir varias opciones.

Marque con una X lo que refleje su propia forma de enfrentarse a esa situación, puede elegir varias opciones. *

- Dejo que Dios se ocupe de cómo me siento.
- Consumo sustancias químicas como alcohol, drogas para sentirme mejor.
- Me critico a mí mismo.
- Busco la forma de relajarme, escucho música, leo un libro o miro una serie.
- Hago ejercicios físicos para distraerme.
- Trato de pasar tiempo con mi familia.
- Llamo a mi círculo de amistad para conseguir apoyo emocional.
- Busco ayuda profesional para que me orienten a mejorar.
- Me niego a creer que la situación me afecta.
- Intento ser positivo.
- Me enfoco en el trabajo para apartar las cosas de mi mente.
- Paso tiempo solo y no dejo salir mis emociones.
- Me preocupo por lo que está pasando.
- No tengo forma de enfrentar como me siento.
- Comer saludablemente 5 veces al día
- Utilizar técnicas de relajación
- Dormir entre 7 a 8 horas diarias

