



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**  
**MODALIDAD EXAMEN COMPLEXIVO**



**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA)**  
**DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO**  
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO CLÍNICO**

**PROBLEMA:**

**ESTRÉS Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE UN  
DOCENTE QUE HACE TELETRABAJO**

**AUTORA:**

**MARIA SANTA HERRERA RUBIN**

**TUTOR:**

**MSC. HERIBERTO ENRIQUE LUNA ALVAREZ**

**BABAHOYO - 2020**

## RESUMEN



La investigación presente surge a partir de la preocupación en el docente al momento de realizar teletrabajo y cómo afecta a la salud física y psicológica. Pretendiendo dar una pequeña contribución a la ampliación de los conocimientos en los diferentes aspectos relacionados con el estrés y el rendimiento laboral, sus formas de afrontamiento y los factores que intervienen en esta problemática. Siendo así las exigencias profesionales y el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza las que están dificultando el desempeño laboral. Para lo cual se aplicaron diferentes técnicas de recolección de datos, e instrumentos de valoración diagnóstica como son las Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) y la Evaluación del Desempeño por Competencias. las que nos permitirán comprender e identificar los signos y síntomas del estrés para poder elaborar estrategias preventivas en el ámbito laboral de las instituciones educativas y así poder mejorar el rendimiento y la calidad de vida, La teleasistencia en la actualidad es la nueva forma de comunicación mediante los medios digitales, que se han empleado por la pandemia que estamos atravesando lo que genera estrés, angustia, afectando directa e indirectamente el trabajo que realiza el profesor para llegar a cumplir con las horas impuestas y poder llegar al estudiante de la mejor manera.

**Palabras claves:** estrés, rendimiento laboral, docente, teletrabajo.

## **ABSTRACT**

The present research arises from the concern in the teacher at the time of teleworking and how it affects physical and psychological health, trying to make a small contribution to the expansion of knowledge in the different aspects related to stress and work performance, their ways of coping and the factors involved in this problem. Thus, the professional demands and the development of new teaching methodologies are hindering job performance. For which different data collection techniques are applied, and diagnostic assessment instruments such as the Stress Appreciation Scales (SEA) and the Performance Assessment by Competences. which will allow us to understand and identify the signs and symptoms of stress in order to develop preventive strategies in the workplace of educational institutions and thus improve performance and quality of life. Telecare is currently the new form of communication through digital media, which have been used in the pandemic that we are going through, which generates stress, anguish, directly and indirectly affecting the work done by the teacher to get to comply with the imposed hours and to reach the student in the best way.

**Keywords:** stress, work performance, teacher, telework.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**  
**MODALIDAD EXAMEN COMPLEXIVO**



**ÍNDICE**

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	2
JUSTIFICACIÓN	2
OBJETIVO GENERAL	2
TÉCNICAS APLICADAS	9
RESULTADOS OBTENIDOS	11
SOLUCIONES PLANTEADAS	16
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	22
ANEXOS	24

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso, previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica con la modalidad de examen complejo, tiene como tema el estrés y su influencia en el rendimiento laboral de un docente que hace teletrabajo de la Unidad Educativa “San Miguel” del cantón San Miguel, provincia de Bolívar, en el año 2020, para lo cual se indica que se seguirá la línea de investigación correspondiente al asesoramiento psicológico, y la sublínea investigación denominada asesoría y orientación educativa, personal, socio familiar, vocacional y profesional.

El trabajo que a continuación se expone, surge a partir de una preocupación por la salud física y psicológica de los docentes, pretendiendo dar una pequeña contribución a la ampliación de los conocimientos de los diferentes aspectos relacionados con el estrés y sus formas de afrontamiento, a fin de que el docente logre mantener la estabilidad emocional y el sentido de coherencia durante sus actividades académicas y laborales.

El estrés es un fenómeno que cada vez va en aumento debido a los muchos cambios constantes y repentinos que enfrentamos en nuestra sociedad. En el ámbito laboral de las instituciones educativas, la responsabilidad, la toma de decisiones, las exigencias profesionales y el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza, pueden fomentar diversas fuentes de estrés para el trabajador. Es por ello, que comprender e identificar los signos y síntomas del estrés, servirá como guía para la elaboración de estrategias preventivas. Es así, como nace la inquietud de investigar y determinar elementos de riesgo relacionados con el estrés en el docente y su incidencia en su rendimiento laboral.

En el presente estudio de caso se plantea determinar características del estrés laboral y su influencia en el rendimiento laboral de uno los docentes que por primera vez realiza trabajo teleasistido. Para ello, se requiere fundamentar los criterios a través de una amplia revisión de material bibliográfico, que consta de investigaciones reportadas en libros, artículos y congresos científicos, donde se explicarán los aspectos esenciales de estas variables de objeto de investigación. Además, se cuenta con la intención y compromiso de un paciente que se encuadra en nuestro esquema de alteraciones a ser tratado, lo que nos lleva a que en el inicio de las sesiones psicoterapéuticas se utilice técnicas y herramientas estandarizadas para la recolección de datos.

# **DESARROLLO**

## **JUSTIFICACIÓN**

El estrés constituye uno de los mayores problemas de atención de salud a nivel mundial, ya que en los últimos años se ha convertido en desencadenante que compromete la salud del trabajador afectando su productividad y competitividad. La presente investigación se centra en identificar la influencia del estrés en el desempeño laboral de un docente que hace teletrabajo, lo que nos dará información para comprender cómo se produce y la forma que afecta, de manera directa e indirecta a la persona y a la organización en sí misma.

El actual trabajo de estudio teórico práctico es trascendental pues proporciona resultados útiles para futuras investigaciones, también para dar una visión teórica, que servirá como guía informativa. Su factibilidad se da al contar con todos los recursos y herramientas psicológicas, la colaboración del docente (como primer beneficiario) y la autorización del rector de la Unidad Educativa, además de una contextualización objetiva y actual de esta problemática. Los resultados generarán ideas más claras sobre el problema que se está presentado en los docentes al momento de realizar teletrabajo, esto nos permite el análisis y estudio de procedimientos para una atención psicológica inmediata para mejorar la calidad de vida en los docentes y el desempeño en sus tareas.

El impacto de la actual indagación radica en estudiar un tema prioritario que en la institución aún no ha sido tratado, ni solucionado, ya que no ha existido ninguna iniciativa o interés en resolver dichas situaciones. Iniciamos con una revisión teórica a partir de libros y artículos publicados en los 10 últimos años, sin dejar de lado clásicos para fundamentar nuestra mejor postura psicológica con respecto al tema. Luego, aplicamos diferentes técnicas para recolección de datos, que analizados sirven de base justificativa de una propuesta de esquema terapéutico, donde se hará seguimiento y evaluarán continuamente los avances logrados.

## **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la influencia del estrés en el rendimiento laboral de un docente de 56 años que hace teletrabajo en la Unidad Educativa Fisco misional “San Miguel” de la ciudad de San Miguel-Provincia de Bolívar.

## **SUSTENTO TEÓRICO**

### **Estrés**

Se considera estrés como aquel mecanismo que se presenta el individuo cuando se encuentra en situaciones excesivas que superan sus recursos cotidianos, manifestando en un sentimiento de tensión físico y psicológico. Durán (2010) afirma:

Entendemos por estrés una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas. Se asume, así como un “mecanismo de defensa” que conlleva un vinculado de reacciones de adaptación del organismo (pág.74).

En esta investigación se expondrá las consecuencias del estrés en un docente de 56 años de edad. Los estresores son aquellas sensaciones, estímulos, que se presentan en condiciones o situaciones que generan una alteración en el organismo, contribuyendo a la aparición de un estrés laboral. Se pueden encontrar distintos agentes estresores y distintas clasificaciones, dentro de las comunes tenemos; los estresores mentales relacionados con la situación individual, a las que cada individuo está sometido, los desencadenantes de este estrés figuran las responsabilidades laborales. Y los estresores sociales ligados a los conflictos interpersonales los factores de más frecuentes, son los problemas sin resolver, las discusiones, y el aislamiento (Cracco, Blanco, 2015).

### **Tipos de estrés: eustrés y distrés**

Existe el estrés laboral normal, que se llama eustrés, y que todos lo representamos en las tareas habituales. Es aquel estrés positivo por el cual enfrentamos los retos cotidianos para el desarrollo de nuestras capacidades, con una adecuada adaptación. El distrés, en cambio, consiste en una mala adaptación a la situación laboral ya sea por sobrecarga externa (lo habitual) o interna. En este apartado nos referimos a estrés del desempeño, técnicamente estamos hablando de distrés laboral, el cual es patológico y es fuente de varias enfermedades (Cuadro, 2010, pág. 2).

El distrés hace referencia a consecuencias dañinas para la activación psicofisiológica, hará que la persona tenga problemas principalmente irritabilidad y ansiedad. Por lo que se debe tener en cuenta tres factores principales como el entorno, la percepción de la persona

de sí mismo y cómo percibe el medio donde se encuentra. Encontramos que se debe considerar también algunas fases del estrés: Fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento, las respuestas principales que se dan por el estrés son a nivel cognitivo, emocional y fisiológico (Peiro, 2014).

Fase de alarma. Ante la presencia del estrés, el organismo empieza a desarrollar varias alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, miedo, etc.); la manifestación de estos síntomas está inducida por elementos ambientales (intensidad del ruido). La aparición de estos síntomas está influida por factores como el grado de amenaza percibido y otros estímulos (Prado, Uribe, Patlán & García, 2014).

Fase de resistencia. Se desarrollan los procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a "negociar" la situación de estrés de la manera nociva para el individuo, se produce una adaptación y una disminución de la resistencia general del organismo, el rendimiento de la persona se ve limitado, presenta menos tolerancia a la frustración o a la presencia de los trastornos fisiológicos permanente (Rey, 2020).

Fase de agotamiento. Si en la fase de resistencia los mecanismos de adaptación no resultan eficientes, se origina la fase de agotamiento, es aquí donde el trastorno se ha convertido en algo crónico. Se muestra un debilitamiento prolongado de uno a dos años, es posible que surjan más complicaciones de salud como los desórdenes físicos, desórdenes emocionales, y desórdenes mentales (Moccia, 2016).

### **Niveles de estrés**

El manejo del estrés puede llegar a ser complicado y confuso para los mismos que suelen tener otros síntomas y signos, aquí encontremos algunas categorías como el estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés persistente crónico cada uno tiene sus características diferentes tanto como la duración y el enfoque de tratamiento. A continuación, consideraremos cada uno de ellos. (Veintimilla, 2011)

Estrés agudo: Consiste en un proceso disfuncional, brusco e intenso que comienza después de un suceso traumático ya sea directo o indirecto, sus síntomas duran seis meses o menos. Deberían evitarse una vez que el factor que causa el estrés se elimine. Si la sintomatología persiste durante más de un año se diagnostican con un trastorno de estrés

postraumático, las características más recurrentes de este trastorno son pensamientos angustiantes, sensación de revivir el acontecimiento.

**Estrés agudo episódico:** Puede llegar a ser el más común, pero puede pasar por desapercibido, pero si llegara a tener un nivel alto podría llegar a necesitar ayuda médica, este tipo de estrés afecta más a la persona que es poco ordenada y que todo lo realiza con apuro por lo general asumen muchas responsabilidades por lo que generan en estas personas mal carácter, son irritables, ansiosos, tensos e incluso en sus relaciones personales y sociales suelen deteriorarse. (Veintimilla, 2011)

**Persistentes (crónicos):** Origina un agotamiento físico, emocional y mental que tiene resultados una baja autoestima, y una salud deteriorada, provocando una depresión ya sea porque el individuo vive en un ambiente hostil, afectando su bienestar emocional, fisiológico y social. Los signos y síntomas duran más de seis meses los cuales continúan incomodando y perturbando su calidad de vida.

### **Burnout (síndrome de quemarse por el trabajo)**

Esto hace referencia al mundo laboral y el contexto sociocultural por las nuevas exigencias del trabajo haciendo que aparezcan nuevos riesgos psicosociales como consecuencia de los altos niveles de tensión en el trabajo frustración y inadecuada forma de enfrentamiento a las situaciones conflictivas las que se pueden presentar como: psicósomáticas, conductuales, emocionales y las que se presentan en el ambiente laboral. (Veintimilla, 2011).

### **Causas del estrés**

En la actualidad se ha podido observar muchos cambios en el mundo laboral, producto de las demandas sociales, la globalización y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo que ha provocado el aumento de la diversificación de conocimientos, un mayor esfuerzo cognitivo y muchas incertidumbres sobre la complejidad de competitividad en las relaciones sociales y emocionales por los nuevos sistemas de trabajo que se han implementados. Estos elementos crean factores desencadenantes de riesgo para el estrés, los cuáles pueden ser por:

**Factores psicosociales.** Estos hacen referencia a la inadaptación o dificultad al momento de realizar el trabajo por los métodos y tiempo para cumplir con las responsabilidades y demandas de respuestas rápidas a situaciones complejas por lo cual estos

factores pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador ya que pueden llegar a tener riesgos desencadenantes de tensión y estrés laboral.

La exigencia psicológica en el trabajo hace que tenga falta de control del tiempo empleado y de las condiciones a las que está expuesta la persona lo que hace que esconde sentimientos y que no llegue a desenvolverse en un horario determinado y alejándose de sus familiares y interrumpiendo sus relaciones interpersonales y más aún si está aislado de sus compañeros y compañeras provocando inseguridad de sí mismo. (Martín, 2002).

### **Docente**

El docente o profesor es aquella persona que se dedica de forma profesional a instruir. La docencia tiene como fin transmitir la enseñanza a otras personas ya sea de una determinada ciencia. Entre las principales funciones del docente está el facilitar la forma del aprendizaje, para que sea comprendida de la mejor manera la materia o área que se esté impartiendo (Díaz, 2010).

### **Teletrabajo**

Es una forma de organización laboral la misma que desempeña o presta sus servicios ya sea de manera remunerada o no remunerada, utilizando como materiales la tecnología como transmisor entre el educador hacia los estudiantes y a la institución en la cual realiza su trabajo, este no requiere que se encuentre la persona en presencia física. Se presenta en tres modalidades, el teletrabajo autónomo que se trata de ejecutar sus responsabilidades de cualquier lugar donde se encuentre, teletrabajo suplementario aquí utiliza mucho lo que es las tic, para dar cumplimiento el contrato laboral en los días correspondientes, el teletrabajo móvil permite utilizar los dispositivos móviles para la ejecución de sus tareas.

### **Consecuencias del estrés laboral**

El desarrollo de un trastorno psicofisiológico que se une al estrés es el desgaste que se genera en uno o varios órganos de forma intensa y por largo tiempo, lo que no permite recuperarse del desgaste. Las características fundamentales físicas del organismo y según el estado de salud que predispone determinará la aparición temprana o tardía del problema. Las consecuencias pueden ser numerosas entre ellas primarias y directas o también la mayoría indirectas las que constituyen efectos secundarios. Las consecuencias serán disfuncionales y provocan desequilibrio y son altamente peligrosas y pueden ser algunos acontecimientos que

ayudan a la predisposición del estrés y sus síntomas pueden ser a nivel cognitivo, fisiológico, o nivel motor (Hoyo, 2018).

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS, 2002) manifiesta que los síntomas del estrés pueden llegar a tener varias repercusiones tanto a nivel cognitivo, físico y emocional que pueden llegar a tener repercusiones graves si no son tratadas a tiempo por un especialista del área, para poder sobrellevar las distintas situaciones detectadas.

Las consecuencias cognitivas estas implican problemas de la memoria las que producen lapsus, olvidos y la dificultad de atención en las actividades laborales, problemas de concentración lo que impide realizar diversas tareas al mismo tiempo causando impedimento a nivel físico lo que propicia que la persona presente insomnio, problemas cardiovasculares anormales, hipertensión, diabetes, problemas de tiroides, esto a su vez puede ser reflejado con enfermedades dermatológicas, así como cefaleas intensas. (Hoyo, 1997).

Algunos otros efectos pueden provocar alteraciones del sistema nervioso que puede llegar a afectar al cerebro. La alteración del nivel fisiológico en el cerebro producirá alteración en la conducta ya que este procesa estos estímulos. En definitiva, el estrés es negativo y perjudicial para la salud del docente que se encuentra en su trabajo, ambiente social, lo que inhibe la creatividad, la autoestima y el desarrollo emocional.

Las consecuencias del estrés laboral, pueden variar o ser resultado de los cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. La vivencia del estrés puede ser intenso y llegar a ser crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Se pueden reflejar los siguientes aspectos como los problemas cardíacos o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, problemas craneoencefálicos, entre otros que pueden llegar a tener implicaciones más o menos graves sobre su salud (Hoyo, 1997).

La forma más común para diagnosticar el estrés, es mediante una exploración neurológica realizada por profesionales en la salud mental. Estos realizarán diferentes cuestionarios que ayudarán a verificar y clasificar la sintomatología que manifiesta el paciente, quien lo padece. Una de las evaluaciones psicométricas más utilizadas es la “escala de estrés percibido”, (creada para medir el nivel de estrés). También existen cuestionarios

estandarizados que califican los factores estresantes o repercusiones emocionales que pueden desarrollar el individuo.

### **El estrés y el desempeño laboral**

El estrés se puede dar cuando las demandas del trabajo no igualan a la capacidad o recursos del trabajador lo cual puede ser nocivo tanto en las reacciones físicas como emocionales lo que puede conllevar a una mala salud, que se hace perjudicial no tan solo para el trabajador sino para toda la institución a la que presta sus servicios indistintamente al cargo que esté desempeñando (Veintimilla, 2011).

### **Desempeño laboral**

Se puede definir al desempeño laboral como todas aquellas características esenciales del trabajador (que sabe hacer y cómo lo ejecuta) por lo cual aspectos como: la capacidad, coordinación de actividades, el cumplimiento de las normas y la productividad son considerados como la parte fundamental para el desarrollo efectivo, este conjunto de comportamientos personales permitirá determinar las ocupaciones o cargos y, por ende, la estabilidad laboral generando al individuo tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional (Robbins, Stephen, Coulter, 2013).

### **Mecanismo de afrontamiento del estrés**

Folkman y Lazarus (2011) formularon en total 8 estrategias de contrarresto al estrés: “separación, confrontación, autocontrol, búsqueda de apoyo social, escape-evitación, aceptación de la responsabilidad, planificación de solución de problemas, y reevaluación positiva” (pág. 164). Las estrategias de afrontamiento tienen vías positivas las que se centran en resolver los problemas y comprender las emociones.

En el mundo actual se reconoce que la educación se ha convertido en una importante fuente de riquezas y producción de conocimientos, por ende, se les asignan nuevas tareas a las instituciones educativas y al profesional de la enseñanza. Estas tareas no sólo pueden verse orientadas a la formación de conocimientos y destrezas, sino también al desarrollo de un pensamiento creador, autodidacta, a la adaptación social, y al uso de las nuevas tecnologías. A criterios de Nieves, Satchimo, Yongo, González, Marisleydis & Jiménez, algunos de estos ámbitos de transformación en los que se involucra el docente son:

El cambio de rol de la familia tradicional: La responsabilidad educativa y la relación familiar forman un papel importante para la correcta enseñanza del educando, por lo tanto, la falta de compromiso de los padres en las actividades puede repercutir en el desempeño y las obligaciones escolares. De igual manera, la imagen del docente en ocasiones llega a ser desautorizada por los padres.

Las reformas llevadas a cabo por la administración educativa: La incesante regulación de los lineamientos generales y funcionamiento de las actividades educativas de la Ley Orgánica de Educación han provocado cierta inseguridad, desconfianza entre los docentes, creando una inquietud y una limitación al desarrollo de nuevas técnicas de enseñanza. (Robbins & Judge, 2009)

Las nuevas características del alumnado: El alumno en el contexto educativo muestra una falta de interés significativo agravándose progresivamente por los acostumbrados problemas de indisciplina, el irrespeto al docente incluso casos de violencia entre compañeros. La llegada de alumnos extranjeros a las escuelas públicas, también originan dificultades de comunicación entre el educando y el docente. (Robbins & Judge, 2009).

La nueva estructuración social: En la actualidad, la figura del docente ha sufrido una fuerte pérdida de protagonismo social de forma involuntaria y por la poca capacidad que posee para promocionar su rol de facilitador primario de aprendizajes y conocimientos, la educación clásica claramente se encuentra en decadencia debido a los avances metodológicos. Por lo tanto, su primer desafío es definir nuevos núcleos temáticos, adaptados a la tecnología, con la finalidad de cubrir todos los ámbitos de aprendizaje para el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales y afectivas de los estudiantes (Nieves, Satchimo, Yongo, González, Marisleydis & Jiménez, 2007).

## **TÉCNICAS APLICADAS**

Para la recolección de información se aplicaron técnicas de diferente tipo, empezando por la historia clínica como elemento básico del psicólogo clínico, la entrevista semiestructurada para la recolección de datos de la persona con quién se está trabajando, la aplicación del test de las escalas de apreciación del estrés y la evaluación del desempeño por competencias. Describimos a continuación estas técnicas.

## **Historia clínica**

Es una herramienta utilizada para recolectar datos de gran utilidad para el psicólogo clínico, como son los datos de identificación, antecedentes familiares, historia personal, exploración del estado mental, tomando en cuenta tener una base para las posibles alternativas de solución terapéutica. Dicha técnica se la realizó en distintas sesiones, cada una con una duración de 40 a 45 minutos.

Esta herramienta es imprescindible dentro del proceso de psicodiagnóstico ya que ayuda a esquematizar la información recolectada durante toda la entrevista, llegando a tener una idea más clara sobre el desempeño del docente al momento de realizar su trabajo. De igual manera se puede evidenciar la presencia o ausencia de alguna patología y así poder realizar el esquema terapéutico.

## **Entrevista semiestructurada**

Técnica que sirve para buscar y tener la información del paciente con la finalidad de obtener datos que ayuden a completar la historia clínica, para lo cual el pasante realizará su presentación siendo empático y estableciendo el rapport. Siendo así una entrevista flexible, donde no lleva un orden por lo cual se puede cambiar o modificar preguntas según a lo que exprese el paciente, para la formulación de hipótesis y detección de la patología.

Fue utilizada para indagar lo más evidente de los síntomas presentes en el paciente, la cual se realizó por medio de preguntas abiertas y espontáneas que van cambiando de acuerdo a lo que va respondiendo, esto nos hace tomar en cuenta la fluidez y tensión al contestar las interrogantes planteadas según el tema que se esté tratando, permitiendo configurar una estructura del pensamiento actual y el medio que influye en esta persona.

## **Escalas de Apreciación del Estrés (EAE)**

Se aplicó este test para conocer los factores que generan el estrés en el rendimiento laboral y la intensidad con la que es proporcionada y como afecta. El tiempo de 20 a 30 minutos, se aplica a adultos desde los 18 a 85 años de edad; su aplicación puede ser de forma individual o en grupo y su finalidad es evaluar a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto. (Fernández, 2016).

Esta prueba se aplica con el objetivo de conocer si existe presencia de los distintos acontecimientos estresantes, la valoración personal que tiene el paciente, la intensidad con la que los hechos han afectado a la situación laboral, si aún el estrés está presente en la actualidad o ya se encuentra en el pasado. Es una forma de conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida del individuo.

### **La Evaluación del Desempeño por Competencias**

Este instrumento de evaluación me permite conocer el desempeño del docente desde las metodologías aplicadas para el aprendizaje del estudiante, el desarrollo de las áreas investigativas, la gestión académica para la coordinación de grupos interdisciplinarios el promover actividades con la comunidad; su aplicación puede ser a los docentes o estudiantes y su finalidad es evaluar las competencias que están siendo afectadas en los docentes en la actualidad. (Domingo, Sotolongo, & Martínez, 2016).

La evaluación se centra en el desempeño que realiza el docente en la educación superior y los diversos procedimientos y métodos en la evaluación integral se toma en cuenta los siguientes campos: competencia profesional, el dinamismo e iniciativa, el cumplimiento de tareas, las relaciones humanas en el trabajo, la adaptación profesional, la asiduidad, la puntualidad, la disciplina, la utilización adecuada de los medios de trabajo, la presentación y postura individual (Domingo, Sotolongo, & Martínez, 2016).

### **RESULTADOS OBTENIDOS**

Presentación del caso: Hombre de 54 años oriundo de la ciudad de San José de Chimbo provincia de Bolívar, con una instrucción superior, estado civil divorciado hace un año, vive solo, con religión católica, trabaja en una institución como docente de matemáticas, cuenta con más de 30 años de experiencia como docente la cual este año ha sido de muchos obstáculos y dificultades debido a la nueva modalidad de estudio que se ha optado por la pandemia que atraviesa el mundo, ya que su metodología de enseñanza es antigua y adaptarse a los cambios le resulta difícil y estresante ya que no maneja la tecnología de manera eficiente por ende el teletrabajo es un reto en su vida como docente.

## **Sesiones**

Para poder realizar este estudio de caso se requirió de cinco sesiones por motivo de que el docente no tenía mucho tiempo libre las cuales se detallan a continuación:

**Sesión # 1:** En la primera sesión con fecha de 21/07/2020 la cual se la realizó a las 10:00 am a 10:45 am por llamada telefónica, donde se realizó la explicación del objetivo de la entrevista, mencionando el proceso que se va a llevar a cabo, teniendo un mutuo acuerdo, estableciendo un compromiso con el paciente para que asista a las siguientes sesiones. Se recogió la información necesaria para llenar la historia clínica, el motivo de consulta que fue expresado a pesar de que el paciente al inicio se sintió presionado por motivo de que el director de la institución fue quien propuso que recibieran la atención psicológica, la cual en el proceso estableciendo el rapport se pudo lograr un buen diálogo en donde el paciente expresó, que se sintió bien al hablar sobre lo que sentía, aunque al inicio no estuviera de acuerdo ya que consideraba que estaba perdiendo tiempo porque debía hacer muchas cosas de su trabajo. La cual sugirió que le gustaría tener la próxima sesión un fin de semana en la que él considera que estaría más accesible para la atención psicológica ya que reconoció que si la necesitaba.

**Sesión #2:** En esta sesión que fue el 02/08/2020 a las 10:00pm hasta 11:00 paciente se lo sintió en su tonalidad de voz con más confianza y tranquilo a diferencia de la primera sesión, ya que expresaba que tenía que realizar muchas actividades en su trabajo de docente, en esta sesión se procedió a la aplicación del test de Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) para conocer los factores que generan el estrés en el rendimiento laboral la intensidad con la que es proporcionada y como afecta.

Se le explicó al paciente el procedimiento vía telefónica resultó complicado ya que muchas veces el paciente no escuchaba la pregunta la que se procedió a repetir algunas veces por la dificultad mismo de la comunicación, después de ser aplicada la prueba psicométrica el paciente reflexiono sobre que estaba padeciendo y reconoció algunos factores que le estaban afectando y que podrían afectar a su salud, y más ahora en la actualidad en la que el mundo está padeciendo una pandemia.

**Sesión #3:** En esta sesión con fecha del 06/08/2020 realizada en el horario de 10:00 am hasta 11:20 am, el paciente se procedió a aplicar el instrumento de evaluación del desempeño por competencias, el cual evalúa las percepciones de docentes en la educación

superior la que está distribuida en cuatro dimensiones: competencias pedagógicas-didácticas, investigativas, de gestión académica y de extensión universitaria. Al finalizar se le pidió al paciente que exprese sus pensamientos acerca del desempeño laboral que ha venido realizando en este tiempo durante la cuarentena. Y se realizó 15 min de terapia de relajación.

**Sesión#4:** Esta sesión realizada en 10/08/2020 a las 10:00am hasta 10:45 Se procedió a utilizar la técnica del Mindfulness por vía telefónica, se aprovechó de que era una mañana fresca, en la que se le recomendó que tomara una posición cómoda, pusiera el teléfono en altavoz y que fuera siguiendo las guías para lograr una relajación en el cuerpo y en la mente, manteniendo un equilibrio, al finalizar esta técnica el paciente manifestó estar relajado y hasta de buen humor.

**Sesión #5:** Esta última sesión realizada el 17/08/2020 la cual se realizó desde 10:30 am hasta 11:10am En esta sesión se realizó la devolución de la información recabada en las entrevistas anteriores y las pruebas psicométricas aplicadas. Durante esta sesión se dio a conocer al paciente los resultados de los reactivos psicológicos, resumen de los signos detectados y síntomas expresados, en parte este procedimiento ayudó a corroborar la información recabada. Además, se pudo realizar una técnica de relajación para el abordaje de la problemática.

Al finalizar la sesión se le preguntó al paciente cómo ha ido con el estrés que sentía y me comentó muy animoso, que ha comenzado a realizar técnica de relajación todas las mañanas de forma que logra completar los trabajos, dar mejor las clases, y ha podido identificar los factores que le producen el estrés y manejar de una mejor manera sus actividades a realizar.

#### **Situaciones detectadas (hallazgos)**

Se detectó una serie de hallazgos en la que se distribuyó por áreas para poder identificar su sintomatología, además de tener en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de las evaluaciones psicométricas, para así tener una guía y poder crear un diagnóstico certero en base a la problemática del paciente las cuales se detallan a continuación.

La entrevista fue el medio indispensable para poder obtener información válida sobre la situación por la que está padeciendo el paciente logrando establecer una conexión entre

entrevistador generando la facilidad de expresión de sus molestias al entrevistado, aunque el medio de la entrevista fue por llamada telefónica se pudo notar las distintas tonalidades de voz durante las cinco sesiones la cual ayudó a identificar sintomatología.

En la puntuación del test aplicado la Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) la escala G da como resultado dos factores básicos como factor uno que hace referencia a aquellas situaciones propias del estrés. La que hace referencia a los elementos relacionados con la salud, el estilo de vida que lleva, las inseguridades que tiene en el puesto de trabajo, el miedo a fracasar en sus obligaciones y el cambio de puesto de trabajo.

Escala S es la segunda escala del contexto laboral que consta de los siguientes indicadores que caracterizan al factor uno y que presenta las tareas y funciones del sujeto, la sobrecarga de tareas y él no poderlas manejar apropiadamente, funciones laborales que no pueden ser concluidas, horario de trabajo extensos o cambio del mismo, interrupción en el ritmo de trabajo lo que no permite culminar satisfactoriamente sus tareas diarias.

Los resultados de la evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. En las áreas de competencias tuvo un resultado de 35 que significa un desempeño medio en las competencias pedagógicas y didácticas y en la gestión académica 46 puntos que significa un desempeño bajo. En la que el resultado de estas evaluaciones nos ayudó a identificar el rendimiento laboral y determinar cuál es la causa para esta falencia.

La primera área evaluada fue la cognitiva en la que el paciente expresó sentirse cansado sin ganas de hacer nada, pero dijo que no podía tomarse ningún descanso porque eso le acumulaba más trabajo, además que realizaba el teletrabajo y sus clases online sin motivación, acotando que ya contaba los días para terminar su trabajo y salir a vacaciones para dejar por un momento a un lado el trabajo y poderse relajar y así empezar tranquilo a adaptarse a todo sin sentir la presión de las autoridades de la institución.

La segunda área evaluada fue la afectiva en la que se pudo identificar sentimientos de tristeza al pasar por un divorcio desde hace un año en donde no comento cuales fueron las causas, pero se lo escuchó melancólico al momento de decirlo, actualmente se encuentra viviendo solo y no tiene un contacto seguido con sus hijos. Hubo sesiones en las que el paciente se presentó de mal humor con una tonalidad de voz fuerte y cortante manifestando

que se sentía angustiado y desesperado, al no saber por dónde iniciar a realizar todas las obligaciones que debe cumplir como docente.

La tercera área explorada fue la del pensamiento, en la que el paciente manifestó su molestia por su modalidad de trabajo actual, ya que le resulta difícil aprender a manejar los aparatos tecnológicos y las plataformas virtuales, siendo un obstáculo al momento de iniciar sus clases, razón por la cual dijo que realiza un mal trabajo porque no logra hacer que sus alumnos aprendan, en la que comenzó a detallar varias falencias que ha tenido desde el inicio del teletrabajo.

La cuarta área y última es la somática, en la que el paciente manifestó sentir alteraciones fisiológicas como consecuencia de su estrés, presentando un dolor de cabeza solo de pensar en todo lo que debía de hacer, al momento de realizar su teletrabajo presentaba tensión muscular en los hombros la cual también dolían, además de que hacía mucho uso de la computadora inicio a presentar debilidad visual al ver borrosa la pantalla y también su entorno, presentando una alteración del sueño.

**Tabla 1. Cuadro Sindrómico.**

<b>Áreas</b>	<b>Hallazgos</b>
Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cansancio mental</li> <li>● Problemas de adaptación</li> </ul>
Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ansiedad</li> <li>● Mal humor</li> <li>● Angustia</li> <li>● Desesperación</li> </ul>
Pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pensamientos de ser incompetente</li> <li>● Realizar un mal labor en su trabajo</li> <li>● Quejarse de las cosas</li> </ul>
Somática	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presenta sintomatología como dolor de cabeza (cefalea)</li> <li>● Tensión muscular</li> <li>● Debilidad visual</li> <li>● Visión borrosa</li> </ul>

---

Fuente: el autor

### **Hallazgos de síntomas y signos encontrados en el paciente.**

Una vez determinadas las áreas, se facilita determinar el diagnóstico bajo los criterios del DSM-V: **Trastorno de adaptación 309.9 (F43.20) Sin especificar**

Este criterio se utiliza cuando el problema laboral es el objeto de la atención clínica, y general impacto sobre el tratamiento del paciente. Las áreas a considerar según el DSM-V (2014) son:

Criterio A. Desarrollo de síntomas emocionales o del comportamiento en respuesta a un factor o factores de estrés determinables que se producen en los tres meses siguientes al inicio del factor(es) de estrés (p. 286).

Criterio B. Estos síntomas o comportamientos son clínicamente significativos, se manifiesta por una o las dos características del DSM-V (2014) siguientes:

- 1) Malestar intenso desproporcionado a la gravedad o intensidad del factor de estrés, teniendo en cuenta el contexto externo y los factores culturales que podrían influir en la gravedad y la presentación de los síntomas (p. 286).
- 2) Deterioro significativo en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento (p. 286).

Criterio C. La alteración relacionada con el estrés no cumple los criterios para otro trastorno mental y no es simplemente una exacerbación de un trastorno mental preexistente (p. 286).

Criterio D. Los síntomas no representan el duelo normal (p. 287).

Criterio E. Una vez que el factor de estrés o sus consecuencias han terminado, los síntomas no se mantienen durante más de otros seis meses (p. 287).

### **SOLUCIONES PLANTEADAS**

En base a las habilidades del terapeuta y con el resultado del psicodiagnóstico se pretende ayudar al paciente desde el enfoque cognitivo conductual para modificar ciertos

pensamientos que están aquejando la salud mental lo que ha hecho que se dificulte el desempeño laboral y su salud mental.

Tabla 2.  
*Matriz de esquema psicoterapéutico*

<b>Categorías</b>	<b>Actividad</b>	<b>Hallazgos</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Técnica</b>	<b>N° sesiones</b>	<b>Resultados obtenidos</b>
<b>Cognitivo</b> <b>Conductual</b>	Establecer un lugar tranquilo, tomar una posición cómoda, seguir las instrucciones establecidas por la psicoterapeuta como el cerrar los ojos, el orden y el tiempo de la respiración, como debe iniciar a contraer los músculos, todo este proceso se mantiene durante unos 5 a 10 minutos, hasta despertar.	Estrés causado por el teletrabajo	Manejar las situaciones generadoras de estrés	las Mindfulness técnica de relajación del estrés basado en atención plena.	Tres sesiones: 06/08/2020 o 10/08/2020 17/08/2020 Cada sesión con una duración de 40 a 45 minutos	Positivos ya que el paciente aprendió a controlar las situaciones de estrés y se siente mejor.

Cuadro de la técnica aplicada en el paciente con la meta y resultados obtenidos.

La técnica cognitivo conductual es la que se puede aplicar en un corto tiempo de manera que da resultados inmediatos, ya que se plantea el entendimiento de cómo se piensa sobre sí mismo, de los demás y del mundo. Para centrarse en los pensamientos y sentimientos que pueden generar una alteración en la conducta y en la adaptación en el que se centren en el ahora.

Luego de haber realizado el psicodiagnóstico presuntivo, se procedió a la búsqueda de un tratamiento idóneo para mejorar el estilo de vida del paciente y pueda lograr una adecuada adaptación a la nueva modalidad de trabajo generada por la pandemia, se vio afectado en diferentes áreas del estado mental y físico, la misma que fue un detonante para el estrés laboral impidiéndole su desempeño como docente, razón por la que se utilizó la técnica del mindfulness en la que se obtuvieron resultados positivos, ya que después de realizar esta actividad se sentía tranquilo y podía desarrollar su trabajo de mejor manera, con lo que se pudo ir evidenciando que algunas sintomatologías se fueron eliminando en el área somática y estableciendo un proceso de adaptación.

El 06/08/20 se aplicó la técnica de relajación para que suprima reacciones fisiológicas en su cuerpo por lo cual el terapeuta con una voz suave y pausada pide al paciente que se ponga cómodo en una silla o sillón con la espalda recta pero no tensa que incline su cuerpo hacia adelante y hacia atrás después hacia a la izquierda y derecha, se le pide traer la tensión hacia la respiración, se comienza con tres inhalaciones profundas, centrar su tensión en cada una de las partes del cuerpo y después de cada tensión respirar profundamente y centrarse en el aquí y ahora. Para finalizar se le dice al paciente que respire profundamente que está relajado, tranquilo, seguro, completo y en paz.

Se aplicó 10/08/20 la segunda sesión de la técnica de relajación, para que la persona se centre en el momento presente. Y que esté consciente de las emociones con la finalidad de superar o eliminar la frustración, ansiedad, disminuir los pensamientos como elemento distorsionador de la experiencia real y el estrés que se presenta ante situaciones complejas como la pandemia y los cambios adaptativos dentro de su área laboral y personal en el paciente, la práctica de esta terapia ayuda a establecer una conexión entre el cuerpo y la mente manteniendo un equilibrio entre ambos ayudando a pensar de mejor manera y mantener una actividad física eficiente.

En la última sesión de mindfulness que se llevó a cabo el 17/08/20 El paciente aprendió auto observarse y autorregularse pudiendo fortalecer la desactivación de los factores del estrés, y analizar las situaciones que le causan molestias. Respondiendo al entorno personal y laboral de manera adaptativa, poniendo en práctica el entrenamiento de la mente para enfrentar los síntomas y signos presentados por el docente.

## **CONCLUSIONES**

El estrés es considerado como una enfermedad que aqueja a cualquier tipo de persona independiente de su condición y nivel, en muchas ocasiones puede pasar desapercibido pudiendo llegar a tener consecuencias graves. Los resultados encontrados en las pruebas aplicadas en este trabajo muestran que el docente atendido está experimentando un bajo desempeño laboral que se relaciona con los síntomas de estrés por los cambios repentinos que se han dado en sus actividades de docencia

El rendimiento laboral es importante conocer en una institución ya que nos permite saber cómo el trabajador efectúa sus funciones y tareas que exige el cargo o profesión que esté desempeñando y esto nos ha permitido determinar cuáles son las falencias y pautas que se deben mejorar y por ende, poder llegar a generar al docente tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional.

La teleasistencia en la actualidad es la nueva forma de comunicación mediante los medios digitales, que se han empleado por la pandemia que estamos atravesando lo que ha obligado a los docentes al uso de las TIC, con las que el paciente referido en este trabajo le ha resultado difícil adaptarse y según lo evaluado le genera estrés y angustia, afectando su rendimiento laboral desde sus afrontamientos inadecuados y frustración.

El diagnóstico en el paciente según el DSM-V es: Trastorno de adaptación 309.9 (F43.20) Sin especificar, debido a las situaciones generadoras de estrés que presenta el paciente al tener que aprender a utilizar las nuevas plataformas de las clases virtuales y el amplio mundo del internet en la cual tiene más exigencias de tareas y un incremento de horas laborales; el paciente es un docente que necesita brindar una clase en la cual todo sea entendible y bien explicado en su hora, esperando no tener ninguna interrupción para poder

llegar a cumplir el plan de trabajo, lo que se ha hecho difícil y ha llegado a pensar que él no sirve para enseñar.

La técnica del Mindfulness ha sido muy útil y adecuada para trabajar con el paciente, ya que le ayuda a regular emociones, pensamientos, relajación de cuerpo y mente al permitirle generar una energía positiva, la aplicación de esta técnica le ha generado resultados positivos en la que el paciente manifestó sentirse más tranquilo, sin angustia y relajado.

Al inicio de las entrevistas resultó complicado, porque las sesiones se dieron a través vía telefónica y el paciente no estaba de acuerdo con la entrevista, en la que el docente accedió por petición del director del centro educativo. La atención psicológica ha sido muy importante, ya que en este caso el paciente reflejó el estrés acumulado desde la primera sesión, con una tonalidad de voz fuerte, de manera que se optó por establecer el rapport para poder obtener información acerca de lo que le estaba sucediendo y establecer una conexión con el paciente, siendo necesaria para continuar con la entrevista, en la que se logró concientizar la importancia de la atención psicológica dentro del ambiente laboral.

Se recomienda que el paciente continúe con las técnicas de relajación, por sus resultados positivos y rápidos, ya que logró aprender a controlar las situaciones laborales generadoras de estrés; además de que adquiera habilidades para el uso de la tecnología de manera fácil y rápida haciendo uso de cursos, capacitaciones o tutoriales para que pueda seguir desarrollando las funciones de su trabajo respetando los horarios laborales y personales.

## BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association, APA. (2014). *Manual de Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5*. Arlington: Panamericana.
- Cracco, C., y Blanco, M. (2015). *Estresores y estrategias de afrontamiento en familias en las primeras etapas del ciclo vital y contexto socioeconómico*. Facultad de Psicología, Universidad Católica del Uruguay
- Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Domingo, J., Sotolongo, M., y Martínez, C. (2016). *La Evaluación del Desempeño por Competencias*. Huambo: Formación Universitaria Vol. 9 (5).
- Durán, M. (2010). El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, pág.1-14.
- Fernández, J. y Mielgo, M. (2016). *Escalas de apreciación del estrés*. Madrid: TEA Ediciones, S. A.
- Hoyo, M. (2018). *Estrés Laboral*. Madrid: Publicaciones. I.N.S.H.T.
- Nieves, Z., Satchimo, A., Yongo, N, González, Y., Marisleidis, Y., y Jiménez, J. (2013). Algunas consideraciones acerca del estrés académico en los estudiantes: *Revista Psicoespacios*, Vol.7 (11).
- Folkman, S., y Lazarus, R. (2011). *Periodico electrónico en psicología*. Revista de Psicología Universidad de Antioquia. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-48922011000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922011000200006)
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. Papeles del Psicólogo. Valencia: *Psychologist Papers*. Vol. 37(2), pp. 143-151
- Medicine, S. (2020). Trastornos de adaptación. *Stanford Children's Health*. Recuperado de <https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=trastornosdeadaptacin-90-P04673>
- Peiró, J. (2014). *Desencadenantes del estrés laboral*. Universidad de Valencia España

- Rey, T., (2020). Cuáles son las fases del estrés y cómo combatirlas. Alcalá: Recuperado de. [https://www.65ymas.com/salud/preguntas/cuales-son-fases-del-estres-como-combatirlas\\_8718\\_102.html](https://www.65ymas.com/salud/preguntas/cuales-son-fases-del-estres-como-combatirlas_8718_102.html)
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Romero, J., Rodríguez, E., y Romero., (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Textos y Contextos*, 1-4.
- Uribe, J. Prado, A. Patlán, J. y García, A. (2014). *Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional*: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Veintimilla, M. (2011). *Diagnóstico de los niveles de estrés en el personal de Plastiazuay* S.A. Cuenca: Universidad Técnica Salesiana.

# ANEXOS

## Anexo 1. Modelo de historia clínica

### HISTORIA CLÍNICA

HC. # \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_

Género: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Religión: \_\_\_\_\_

Instrucción: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Remitente: \_\_\_\_\_

#### 2. MOTIVO DE CONSULTA

---

---

---

#### 3. HISTORIA DEL CUADRO PSICOPATOLÓGICO ACTUAL

---

---

---

#### 4. ANTECEDENTES FAMILIARES

a. Genograma (Composición y dinámica familiar).

b. Tipo de familia.

c. Antecedentes psicopatológicos familiares.

#### 5. TOPOLOGÍA HABITACIONAL

#### 6. HISTORIA PERSONAL

##### 6.1. ANAMNESIS

Embarazo, parto, lactancia, marcha, lenguaje, control de esfínteres, funciones de autonomía, enfermedades.

**6.2. ESCOLARIDAD** (Adaptabilidad, rendimiento, relación con pares y maestros, aprendizaje, cambios de escuela).

**6.3. HISTORIA LABORAL**

**6.4. ADAPTACIÓN SOCIAL**

6.5. USO DEL TIEMPO LIBRE (ocio, diversión, deportes, intereses)

6.6. AFECTIVIDAD Y PSICOSEXUALIDAD

6.7. HÁBITOS (café, alcohol, drogas, entre otros)

6.8. ALIMENTACIÓN Y SUEÑO

6.9. HISTORIA MÉDICA

6.10. HISTORIA LEGAL

6.11. PROYECTO DE VIDA

## **7. EXPLORACION DEL ESTADO MENTAL**

7.1. FENOMENOLOGÍA (Aspecto personal, lenguaje no verbal, biotipo, actitud, etnia, lenguaje)

7.2. ORIENTACIÓN

7.3. ATENCIÓN

7.4. MEMORIA

7.5. INTELIGENCIA

7.6. PENSAMIENTO

7.7. LENGUAJE

7.8. PSICOMOTRICIDAD

7.9. SENSOPERCEPCION

7.10. AFECTIVIDAD

7.11. JUICIO DE REALIDAD

7.12. CONCIENCIA DE ENFERMEDAD

7.13. HECHOS PSICOTRAUMATICOS E IDEAS SUICIDAS

## **8. PRUEBAS PSICOLOGICAS APLICADAS**

---

---

---

## **9. MATRIZ DEL CUADRO PSICOPATOLOGICO**

<b>Función</b>	<b>Signos y síntomas</b>	<b>Síndrome</b>
Cognitivo		
Afectivo		
Pensamiento		
Conducta social - escolar		
Somática		

9.1. Factores predisponentes:

9.2. Evento precipitante:

9.3. Tiempo de evolución:

**10. DIAGNÓSTICO ESTRUCTURAL**

**11. PRONÓSTICO**

**12. RECOMENDACIONES**

**13. ESQUEMA TERAPÉUTICO**

Hallazgos	Meta Terapéutica	Técnica	Número de Sesiones	Fecha	Resultados Obtenidos

Firma del pasante

## Anexo 2. Escalas de apreciación del estrés (EAE)

Nº 202

### E A E Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_  
 Estudios/Título académico \_\_\_\_\_  
 Residencia \_\_\_\_\_ Profesión \_\_\_\_\_

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

G       A       S       C

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

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

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

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



Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A., Fray Bernardino de Selagüe, 24, 28008 MADRID - Prohíbe la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en este país. Si lo presentas así en otro país, es una reproducción ilegal. En América de la producción y en el extranjero: AD LA GYLLICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguilar Campare, Depalma, 14 dpda; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 19806 - 1992.

### Anexo 3. Evaluación del desempeño por competencias

La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes Fernandes

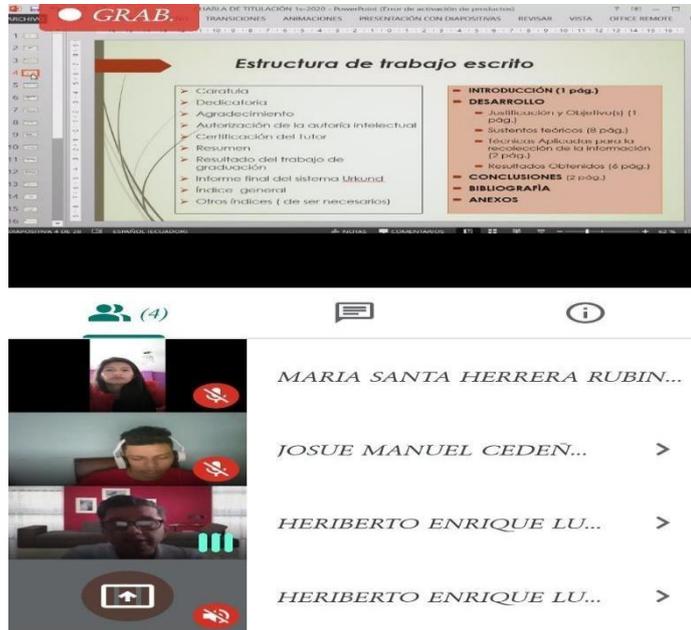
(2012) centrado en el aspecto técnico porque involucra la forma de implementar la propuesta como modo de actuación docente factible de ser evaluada.

Tabla 2: Instrumento de evaluación del desempeño docente en la UJES. La escala de evaluación para todas las dimensiones y criterios de desempeño es: 5. Muy Alto, 4. Alto, 3. Medio, 2. Bajo, 1. Muy Bajo

Dimensiones	Criterios de desempeño
Competencias pedagógicas- didácticas	Dominar el contenido de la asignatura y las competencias a desarrollar.
	Estructurar lógicamente la presentación de sus ideas de forma oral y escrita.
	Favorecer el enfoque pedagógico en la asignatura.
	Participar en el diseño curricular propiciando la interdisciplinariedad.
	Elaborar materiales de apoyo didáctico en soporte convencional o TIC.
	Diseñar y desarrollar actividades académicas de forma que propicien el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y personales.
	Emplear la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa proporcionando retroalimentación de la evaluación a los estudiantes.
	Realizar la planeación didáctica de las prácticas profesionales y participar en su supervisión.
	Aplicar estrategias metodológicas de aprendizaje y evaluación adecuada a las necesidades de los estudiantes teniendo en cuenta el uso de las TIC.
Ser tutor del proceso de aprendizaje del estudiante y establecer las relaciones y la comunicación interpersonal que reclama esta función.	
Competencias investigativas	Desarrollar proyectos de investigación que permitan realizar trabajos colaborativos con sus estudiantes.
	Publicar artículos científicos mediante trabajo colaborativo con sus estudiantes para mantener los estándares profesionales y estar al corriente de los avances del conocimiento.
	Participar en congresos y eventos propiciando la participación de sus estudiantes.
	Cursar becas predoctorales o posdoctorales para potenciar el compromiso científico con la disciplina.
	Realizar pasantías en instituciones educativas que permitan realizar trabajos colaborativos con sus estudiantes.
Competencias de gestión Académica	Coordinar y/o participar en equipos interdisciplinarios para gestionar proyectos docentes.
	Participar en consejos académicos y comisiones colaborando con la gestión de la institución.
	Participar en reuniones institucionales reglamentadas manteniendo relaciones de respeto y colaboración.
Competencias de Extensión universitaria	Promover actividades con la comunidad.
	Dirigir y/o participar en proyectos de extensión social y cultural de la institución.
	Dirigir y/o participar en proyectos de capacitación, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes.
	Dirigir y/o participar en proyectos de cooperación con otras áreas de la universidad.
	Participar en actividades con organizaciones vinculadas a la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura.

## Anexo 4. Fotografías

Imagen 1



Tutoría Msc. Heriberto Luna Álvarez

Imagen 2



Entrevista con el paciente