

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN
COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”**

Realizado por:

PABLO ANDRÉS ROVALINO CELIN

Director del Proyecto:

Dr. Juan Carlos Flores

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, FEBRERO DEL 2018

DECLARACION JURAMENTADA

Yo Pablo Andrés Rovalino Celin, con cédula de identidad No. 172259322-3, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

Pablo Andrés Rovalino Celin

C.C.: 172259322-3

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado

**“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN
COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”**

Realizado por:

PABLO ANDRES ROVALINO CELIN

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERIO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigida por el profesor
Dr. Juan Carlos Flores.

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

.....
Dr. Juan Carlos Flores.
Director

**LOS PROFESORES
INFORMANTES**

Los profesores informantes:

Ing. Marcelo Russo

Ing. Daniel Yandún

Después de revisar el trabajo escrito presentado,
Lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

.....
Ing. Marcelo Russo

.....
Ing. Daniel Yandún

Quito, 16 de Febrero del 2018

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de tesis, mi trabajo y esfuerzo a mi Familia, a mi padre y madre que me brindan todos los días su constante amor, apoyo y ánimos, queriendo siempre lo mejor para mí. A mis abuelitos por su cariño, que tanto se han preocupado por mí y han estado incondicionalmente acompañando durante toda la etapa de mi desarrollo profesional, dedico también a mis primos, tías, tíos que me han dado todo sus fuerzas y ánimos. A mis amigos con los que puedo contar en cualquier circunstancia y a mi tutor de tesis Juan Carlos Flores por guiarme con su conocimiento, paciencia y esmero para lograr desarrollar mi trabajo de titulación.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento principalmente a Dios, por darme su bendición y la oportunidad de cumplir con mis metas, objetivos, la familia, personas que ha puesto en mi camino. Agradezco a mi padre por depositar toda su confianza en mí y darme los recursos necesarios para superarme en la vida, a mi madre por estar conmigo en todo momento, su cariño y ánimos que siempre me impulsaron. Agradezco a mis abuelitos que han sido también como padre y madre para mí y fundamentales para mi superación personal, mis agradecimientos al Dr. Edgar Villacis rector de la Unidad Educativa Jezreel que me abrió las puertas y dio la oportunidad para desarrollar mis primeros pasos en mi vida profesional y mi proyecto de tesis. A mi director de tesis Dr. Juan Carlos Flores quien me apoyo, instruyó y oriento a desarrollar adecuadamente mi trabajo de titulación contribuyendo en mi última e importante etapa en mi carrera, a mis lectores de tesis por apoyarme y ser parte de mi logro y meta profesional.

RESÚMEN

El objetivo del presente trabajo fue evaluar mediante la metodología F-Psico 3.1 la sobrecarga mental que se presenta en docentes de un colegio y los síntomas asociados a la salud. Para medir el nivel de salud psicosocial se realizó un estudio en el personal docente de educación de un colegio de la ciudad de Quito. La encuesta se la aplicó a todo el personal docente, sin embargo, se obtuvo una tasa de respuesta de 35 personas. Los diagnósticos sobre las atenciones médicas a docentes fueron tomadas del periodo de enero 2017 y enero 2018. Las puntuaciones más negativas tienen relación en los factores de contenido de trabajo, demandas psicológicas y participación/supervisión, las mismas que se comprueban que existe una relación directa con síntomas relacionados con cefaleas. Adicionalmente se estableció un programa de prevención de riesgos psicosociales orientados a los factores que estudia la metodología F-Psico 3.1 tales como: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social y acoso laboral en las instalaciones del centro educativo.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Carga de trabajo, Estado de salud, Evaluación de Riesgos.

A B S T R A C T

The aim of the present work was to evaluate, through the F-Psico 3.1 methodology, the mental overload that occurs in teachers of a school and the symptoms associated with health. To measure the level of psychosocial health, a study was carried out in the educational staff of a school in the city of Quito. The survey was applied to all teaching staff, however, it obtained a response rate of 35 people. The diagnoses about the medical attention to the consultations were taken from the January and January 2018 period. The most negative accounts are related to the content factors of the work, the psychological demands and the participation / supervision, the same ones that prove that there is a direct relationship with symptoms related to headaches. Additionally, a psychosocial risk prevention program was established, oriented to the factors studied by the F-Psico 3.1 methodology, such as: work time, autonomy, workload, psychological demands, participation / content, participation / supervision, interest for the worker / compensation, role performance, relationships and social support and work at school facilities.

Keywords: Psychosocial Risks, Workload, Health Status, Risk Assessment.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACION JURAMENTADA	3
DECLARATORIA.....	4
LOS PROFESORES	5
INFORMANTES	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTOS.....	7
RESUMEN.....	8
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS	10
INDICE DE TABLAS.....	12
INDICE DE FIGURAS	15
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	18
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	21
DIAGNOSTICO.....	21
PRONÓSTICO.....	22
CONTROL DEL PRONÓSTICO	23
1.1.2 OBJETIVO GENERAL	23
1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS	23
1.1.4 JUSTIFICACIÓN.....	23
1.2. MARCO TEORICO	26
1.2.1 ESTADO ACTUAL SOBRE EL CONOCIMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	26
1.2.2 ADOPCION DE UNA PERSPECTIVA TEORICA.	31
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	37
2.1 TIPO DE ESTUDIO.....	37
2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	37

2.3	MÉTODO.....	37
2.4	POBLACIÓN Y MUESTRA	38
2.5	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.6	VARIABLES DE ESTUDIO – Identificación y Caracterización de Variables	39
	Variables Independientes.....	39
	Variables Dependientes.....	39
	CAPÍTULO III. RESULTADOS	40
3.1	PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS Y RESULTADOS	40
3.1.1	ANÁLISIS Y RESULTADOS	40
	CAPÍTULO IV.	157
4.1	CONCLUSIONES.....	157
4.2	RECOMENDACIONES	158
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	159

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajo en sábados	41
Tabla 2. Trabajo en domingos y festivos.....	43
Tabla 3. Tiempo de descanso semanal	44
Tabla 4. Compatibilidad vida laboral-vida social.....	45
Tabla 5. Posibilidad de atender asuntos personales.....	46
Tabla 6. Distribución de pausas reglamentarias	48
Tabla 7. Adopción de pausas no reglamentarias	49
Tabla 8. Determinación del ritmo.....	50
Tabla 9. Actividades y tareas (Ítem 10 a).....	51
Tabla 10. Distribución de tareas (Ítem 10 b).....	53
Tabla 11. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c).....	54
Tabla 12. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d).....	55
Tabla 13. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).....	56
Tabla 14. Calidad de trabajo (Ítem 10 f)	57
Tabla 15. Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	58
Tabla 16. Distribución turnos (Ítem 10 h).....	59
Tabla 17. Tiempo asignado a la tarea.....	60
Tabla 18. Tiempo de trabajo con rapidez	62
Tabla 19. Aceleración del ritmo de trabajo.....	63
Tabla 20. Tiempo de atención.....	64
Tabla 21. Intensidad de la atención.....	66
Tabla 22. Atención múltiples tareas.....	67
Tabla 23. Interrupciones en la tarea.....	68
Tabla 24. Efecto de las interrupciones	69
Tabla 25. Previsibilidad de las tareas.....	70
Tabla 26. Cantidad de trabajo.....	71
Tabla 27. Dificultad del trabajo.....	73
Tabla 28. Necesidad de ayuda.....	74
Tabla 29. Trabajo fuera del horario habitual.....	75
Tabla 30. Requerimientos de aprendizaje.....	76
Tabla 31. Requerimientos de adaptación.....	78
Tabla 32. Requerimientos de iniciativas.....	79

Tabla 33. Requerimientos de memorización.....	80
Tabla 34. Requerimientos de creatividad.....	81
Tabla 35. Requerimientos de tratos con personas.....	83
Tabla 36. Ocultación de emociones ante superiores.....	84
Tabla 37. Ocultación de emociones ante subordinados.....	85
Tabla 38. Ocultación de emociones ante compañeros.....	86
Tabla 39. Ocultación de emociones ante clientes.....	87
Tabla 40. Exposición a situaciones de impacto emocional.....	88
Tabla 41. Demandas de respuesta emocional.....	89
Tabla 42. Trabajo rutinario.....	90
Tabla 43. Sentido del trabajo.....	92
Tabla 44. Contribución del trabajo.....	93
Tabla 45. Reconocimiento del trabajo por superiores.....	94
Tabla 46. Reconocimiento del trabajo por compañeros.....	95
Tabla 47. Reconocimiento del trabajo por clientes.....	96
Tabla 48. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades.....	97
Tabla 49. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.....	98
Tabla 50. Participación en la introducción de métodos de trabajo.....	100
Tabla 51. Participación en el lanzamiento de nuevos productos.....	101
Tabla 52. Participación en la reorganización de áreas de trabajo.....	102
Tabla 53. Participación en la introducción de cambios en la dirección.....	103
Tabla 54. Participación en contrataciones de personal.....	104
Tabla 55. Participación en la elaboración de normas de trabajo.....	105
Tabla 56. Supervisión sobre los métodos.....	106
Tabla 57. Supervisión sobre la planificación.....	107
Tabla 58. Supervisión sobre el ritmo.....	108
Tabla 59. Supervisión sobre la calidad.....	109
Tabla 60. Información sobre la formación.....	110
Tabla 61. Información sobre las posibilidades de promoción.....	112
Tabla 62. Información sobre requisitos para la promoción.....	113
Tabla 63. Información sobre la situación de la empresa.....	114
Tabla 64. Facilidades para el desarrollo profesional.....	115
Tabla 65. Valoración de la formación.....	116
Tabla 66. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.....	117

Tabla 67. Satisfacción con el salario	118
Tabla 68. Especificaciones de los cometidos	119
Tabla 69. Especificaciones de los procedimientos	121
Tabla 70. Especificaciones de la cantidad de trabajo	122
Tabla 71. Especificaciones de la calidad de trabajo	123
Tabla 72. Especificaciones de los tiempos de trabajo	124
Tabla 73. Especificaciones de la responsabilidad del puesto	125
Tabla 74. Tareas irrealizables.....	126
Tabla 75. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	127
Tabla 76. Conflictos morales.....	128
Tabla 77. Instrucciones contradictorias.....	129
Tabla 78. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.....	130
Tabla 79. ¿Puedes contar con tus jefes?	132
Tabla 80. ¿Puedes contar con tus compañeros?	133
Tabla 81. ¿Puedes contar con tus subordinados?	134
Tabla 82. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	135
Tabla 83. Calidad de las relaciones	136
Tabla 84. Exposición a conflictos interpersonales	137
Tabla 85. Exposición a violencia física.....	138
Tabla 86. Exposición a violencia psicológica	139
Tabla 87. Exposición a acoso sexual.....	140
Tabla 88. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.....	141
Tabla 89. Exposición a discriminación	142
Tabla 90. Atenciones médicas por sistemas	143
Tabla 91. Atenciones médicas.....	145
Tabla 92. Medidas preventivas a nivel personal	153
Tabla 93. Medidas preventivas a nivel grupal.....	154
Tabla 94. Medidas preventivas a nivel organizacional	155

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultado general.....	40
Figura 2. Trabajo en sábados.....	42
Figura 3. Trabajo en domingos y festivos	43
Figura 4. Tiempo de descanso semanal.....	44
Figura 5. Compatibilidad vida laboral-vida social	45
Figura 6. Posibilidad de atender asuntos personales	47
Figura 7. Distribución de pausas reglamentarias.....	48
Figura 8. Adopción de pausas no reglamentarias	49
Figura 9. Determinación del ritmo	50
Figura 10. Actividades y tareas (Ítem 10 a)	52
Figura 11. Distribución de tareas (Ítem 10 b).....	53
Figura 12. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	54
Figura 13. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	55
Figura 14. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e).....	56
Figura 15. Calidad de trabajo (Ítem 10 f).....	57
Figura 16. Resolución de incidencias (Ítem 10 g).....	58
Figura 17. Distribución turnos (Ítem 10 h).....	59
Figura 18. Tiempo asignado a la tarea.....	61
Figura 19. Tiempo de trabajo con rapidez.....	62
Figura 20. Aceleración del ritmo de trabajo.....	63
Figura 21. Tiempo de atención.....	65
Figura 22. Intensidad de la atención.....	66
Figura 23. Atención múltiples tareas.....	67
Figura 24. Interrupciones en la tarea.....	68
Figura 25. Efecto de las interrupciones	69
Figura 26. Previsibilidad de las tareas.....	70
Figura 27. Cantidad de trabajo.....	72
Figura 28. Dificultad del trabajo.....	73
Figura 29. Necesidad de ayuda.....	74
Figura 30. Trabajo fuera del horario habitual.....	75
Figura 31. Requerimientos de aprendizaje.....	77
Figura 32. Requerimientos de adaptación.....	78
Figura 33. Requerimientos de iniciativas.....	79

Figura 34. Requerimientos de memorización.....	80
Figura 35. Requerimientos de creatividad.....	81
Figura 36. Requerimientos de tratos con personas.....	83
Figura 37. Ocultación de emociones ante superiores.....	84
Figura 38. Ocultación de emociones ante subordinados.....	85
Figura 39. Ocultación de emociones ante compañeros.....	86
Figura 40. Ocultación de emociones ante clientes.....	87
Figura 41. Exposición a situaciones de impacto emocional.....	88
Figura 42. Demandas de respuesta emocional.....	89
Figura 43. Trabajo rutinario.....	91
Figura 44. Sentido del trabajo.....	92
Figura 45. Contribución del trabajo.....	93
Figura 46. Reconocimiento del trabajo por superiores.....	94
Figura 47. Reconocimiento del trabajo por compañeros.....	95
Figura 48. Reconocimiento del trabajo por clientes.....	96
Figura 49. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades.....	97
Figura 50. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.....	99
Figura 51. Participación en la introducción de métodos de trabajo.....	100
Figura 52. Participación en el lanzamiento de nuevos productos.....	101
Figura 53. Participación en la reorganización de áreas de trabajo.....	102
Figura 54. Participación en la introducción de cambios en la dirección.....	103
Figura 55. Participación en contrataciones de personal.....	104
Figura 56. Participación en la elaboración de normas de trabajo.....	105
Figura 57. Supervisión sobre los métodos.....	106
Figura 58. Supervisión sobre la planificación.....	107
Figura 59. Supervisión sobre el ritmo.....	108
Figura 60. Supervisión sobre la calidad.....	109
Figura 61. Información sobre la formación.....	111
Figura 62. Información sobre las posibilidades de promoción.....	112
Figura 63. Información sobre requisitos para la promoción.....	113
Figura 64. Información sobre la situación de la empresa.....	114
Figura 65. Facilidades para el desarrollo profesional.....	115
Figura 66. Valoración de la formación.....	116
Figura 67. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.....	117

Figura 68. Satisfacción con el salario.....	118
Figura 69. Especificaciones de los cometidos.....	120
Figura 70. Especificaciones de los procedimientos.....	121
Figura 71. Especificaciones de la cantidad de trabajo.....	122
Figura 72. Especificaciones de la calidad de trabajo.....	123
Figura 73. Especificaciones de los tiempos de trabajo.....	124
Figura 74. Especificaciones de la responsabilidad del puesto.....	125
Figura 75. Tareas irrealizables	126
Figura 76. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	127
Figura 77. Conflictos morales	128
Figura 78. Instrucciones contradictorias.....	129
Figura 79. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	130
Figura 80. ¿Puedes contar con tus jefes?.....	132
Figura 81. ¿Puedes contar con tus compañeros?.....	133
Figura 82. ¿Puedes contar con tus subordinados?.....	134
Figura 83. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?.....	135
Figura 84. Calidad de las relaciones.....	136
Figura 85. Exposición a conflictos interpersonales.....	137
Figura 86. Exposición a violencia física.....	138
Figura 87. Exposición a violencia psicológica	139
Figura 88. Exposición a acoso sexual.....	140
Figura 89. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	141
Figura 90. Exposición a discriminación	142
Figura 91. Atenciones médicas por sistemas.....	144
Figura 92. Atenciones médicas	147
Figura 93. Participación / Supervisión.....	149
Figura 94. Contenido de trabajo	150
Figura 95. Demandas psicológicas.....	151

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los riesgos de carácter psicosocial son factores los cuales están presente día a día durante una jornada laboral, las exigencias de trabajo hacen referencia al esfuerzo que los colaboradores deben realizar para poder llevar a cabo una tarea, tanto en términos de cantidad como en velocidad de ejecución. Se debe considerar que la población de estudio son docentes, por lo que el nivel de concentración debe ir de la mano de la vocación para poder impartir los conocimientos de manera adecuada a los estudiantes. En un estudio titulado Factores de Riesgos Psicosociales en Algunos Docentes del Sector Público de la Ciudad de Manizales (2016) las demandas de carga mental que refieren a las demandas de procesamiento cognitivo, que implican la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información, la carga mental está determinada por las características de la información, es decir, cantidad complejidad, detalle y los tiempos que se disponen para procesarla, siendo este un factor de riesgo bajo para el 44.3% de los docentes encuestados, el 40% con un factor de riesgo alto, ya que la tarea les exige un importante esfuerzo de memoria, atención, o concentración sobre los estímulos o información detallada que proviene de diferentes fuentes, y un 15.7% en un riesgo medio. Tomando en consideración lo antes expuesto es necesario tomar en cuenta que el personal docente en un 55.7% se encuentra expuesto a factores negativos de carga mental, por lo que es necesario e importante tener referencias investigativas en nuestro medio.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Según Galdeano (2007) el estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, por detrás de las enfermedades osteomusculares. Afecta en mayor proporción al profesorado de secundaria y se ha convertido en un auténtico problema social. El estrés laboral viene dado de la carga mental y las exigencias cognitivas entregadas por los colaboradores en su jornada de trabajo. Es importante tratar de mantener un equilibrio en cuanto a la salud física, mental y social de los colaboradores, ya que no sería lo idóneo disponer de un adecuado puesto de trabajo si un colaborador se encuentra totalmente desmotivado o con una excesiva carga de trabajo y factores cognitivos no adecuados.

En la actualidad los centros educativos, tienen como finalidad entregar a la sociedad alumnos competentes e instruidos en diferentes especialidades, no es posible negar ello ya que el mundo se encuentra globalizado y competitivo gracias a los conocimientos impartidos y los niveles altos de investigación, pero no solo esto debe ser un pilar fundamental. Enríquez (2008), refiere la preocupación y los pilares fundamentales del bienestar físico y emocional de la parte docente que conforma una institución educativa, sin dejar de lado todos los factores cognitivos que asegurarán la calidad de la educación impartida en los diferentes colegios y universidades. Todo ello tiene un sustento lógico ya que las personas motivadas y con un correcto estado de salud son más productivos desde cualquier punto de vista. En la docencia el estar motivado es un pilar esencial para poder llegar a transmitir los conocimientos con éxito, ya que un trabajador mal humorado o con síntomas de estrés no será capaz de llegar a transmitir las ideas con facilidad, provocando la insatisfacción personal y del alumnado, por no llegar a cumplir su cometido.

Algunas personas por la carga de trabajo, el estrés del diario vivir se enfocan más en ser productivos sin cuidar su bienestar en cuanto a la salud. Los estilos y el ritmo de vida, sumado a las presiones en el trabajo inciden directamente al no cuidarse en su totalidad. Un ejemplo claro,

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

es el trabajo bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a desarrollar cualquier tipo de adicción, como el fumar o beber, esto según la Organización Mundial de la Salud (2004).

Otro punto que tomar en cuenta es la organización de trabajo a nivel individual como empresarial. A nivel individual, las personas deberían organizar sus actividades de una forma adecuada sin tener que sobrecargar las mismas para así disponer de tiempos de descanso en la que con total libertad puedan tomarse una pausa, cumpliendo además con las tareas asignadas a su trabajo diario. A nivel organizacional, en la gran mayoría de empresas no cuentan con tiempos establecidos como pausas, o direccionadas a actividades de descanso, lo que puede ser la causante de cualquier tipo de sintomatología relacionada con el estado de salud de los docentes Organización Mundial de la Salud (2014).

Por tales razones en varias ocasiones el personal docente refiere dolores o síntomas, siendo varios puntos a destacar en la presente investigación, por otro lado, es importante destacar los que nos dice la Organización Mundial de la Salud (2014) en cuanto a las cifras de trabajadores que anualmente presentan problemas en su salud por no controlar los riesgos a los que están expuestos, y algunos de estos porcentajes son : enfermedades crónicas 37% donde se engloban problemas como cefaleas, colitis, gastritis, todas ellas relacionadas con factores de estrés cognitivas.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

DIAGNOSTICO

Según Enríquez (2008) las instituciones, hoy en día, se preocupan por ser capaces de responder eficientemente a factores como la globalización, la innovación, la tecnología y la naturaleza de la competencia; sin embargo han descuidado la comprensión del trabajador como ser humano y las necesidades de éste a nivel cognitivo, emocional, físico y social, lo que genera el desarrollo de múltiples problemas asociados al trabajo, como son la insatisfacción laboral, el bajo rendimiento, poca motivación, enfermedades físicas y psicológicas entre otros. Los factores de riesgo psicosocial son, en la actualidad, temas de interés relevantes para toda institución, en especial para aquellas comprometidas con el bienestar y desarrollo del Talento Humano, dado que las condiciones socioeconómicas obligan al hombre a sobre exigirse a nivel de desempeño, competitividad, productividad y eficiencia, dejando de lado el componente emocional, propiamente humano, reduciendo al trabajador a ser una máquina u objeto de producción despojándolo de su comprensión.

Los problemas de salud derivados de riesgos psicosociales no solo están ligados a los problemas de tipo cognitivos, como la ansiedad, estrés, depresión, etc. Sino también a problemas de tipos fisiológicos como cefaleas, gastritis, colitis, problemas gastrointestinales etc., por lo que los factores de riesgo psicosociales pueden ser los desencadenantes de problemas a nivel global de salud. Enríquez (2008). La Organización Internacional del Trabajo (1992) define los factores de riesgo psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Según Suárez (2008) para que un factor psicosocial se convierta en factor de riesgo se requiere que adquiera un carácter agresivo o negativo que afecte la salud de una o un grupo de personas y que, además, su frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad sean suficientes para causar daño en la salud de los individuos, situación que sin duda se dará si las personas son vulnerables a la condición mencionada. Una correcta y oportuna detección de estos problemas traerá beneficios al personal y a la propia organización, si se toma en cuenta como puntos de partida lo antes expuesto. El personal se verá beneficiado en cuanto a su salud y la organización mantendrá un nivel de productividad eficiente y eficaz, así como también un entorno saludable por parte de sus trabajadores. Es por eso que tanto la organización como trabajadores deben ser responsables de llevar a cabo programas de prevención, siempre buscando el bienestar del recurso más importante de la organización, el recurso humano.

PRONÓSTICO

Es necesario establecer una estimación de las condiciones psicosociales en trabajadores docentes debido a que sin el estudio o identificación de los mismos la sintomatología o la aparición de trastornos fisiológicos o psicológicos pueden aparecer en una gran magnitud, es por eso que se debe intervenir mediante el establecimiento de planes de control de estos factores. Los problemas psicosociales pueden acarrear grandes consecuencias a la salud de los trabajadores docentes, la incidencia de problemas psicológicos o fisiológicos podrían ir en aumento siempre si los factores de riesgo no son controlados ni identificados de forma adecuada o idónea.

CONTROL DEL PRONÓSTICO

Por medio de una detección temprana de la sintomatología de la mano de una identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial que estimulan el desarrollo de trastornos fisiológicos y psicológicos se establecerá medidas de control que tengan un gran beneficio atacando los principales problemas identificados. Para ello se establecerá una serie de recomendaciones prácticas que será de gran utilidad para prevenir cualquier tipo de afección a la salud relacionada con el entorno laboral. Los controles y recomendaciones serán propuestos en base a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación.

1.1.2 OBJETIVO GENERAL

Evaluar mediante la metodología F-Psico 3.1 la sobrecarga mental que se presenta en docentes de un colegio y los síntomas asociados a la salud.

1.1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cuantificar la carga mental de los colaboradores en base a sus labores diarias.
- Analizar los efectos de la carga mental del trabajo en la salud de los trabajadores.
- Elaborar un plan de prevención para garantizar la salud y bienestar de los docentes.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN

Según Pando - Moreno (2014) en su estudio realizado en personal docente, en los resultados obtenidos sobre la exposición a factores psicosociales negativos con motivo de su

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

trabajo en la Institución en que se realizó el estudio, la mayor presencia se dio en los correspondientes a las “exigencias laborales” con un 22.3% en nivel alto y un 58.7% en nivel medio; lo que significa un 81% de los académicos expuestos a este tipo de Factores, mientras que los factores relativos al “contenido y características de la tarea” sólo se presentan de manera negativa en el 16.8% de los sujetos estudiados. Lo que se establece la pauta para el estudio en base a los resultados referentes a la carga mental en personal docente.

Por otro lado, Galdeano (2007) en su estudio establece que el 19,6% de los docentes presentaron un resultado positivo, mientras que el 80.4% presentaron mayor probabilidad de padecer patología psicosocial. Los profesores con antecedentes de ansiedad y depresión fueron de un 9.8% y el 3.1% se encontraba en tratamiento farmacológico antidepresivo. Éste es un dato preocupante, en el que se debe tomar conciencia con respecto a factores de la prevención.

Gil – Monte (2012) en su estudio de factores de riesgo psicosocial concluye que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (v.g., sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (v.g., problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos. El 22,5% de los trabajadores encuestados consideran que el trabajo está afectando a su salud. Las dolencias que con más frecuencia atribuyen los encuestados al trabajo son: el dolor de espalda (57,6%), el dolor de cuello (28,1%), y el estrés (27,9%). En relación con la presencia de otros síntomas, el cansancio, las alteraciones del sueño y las cefaleas inciden de forma importante sobre la población trabajadora, afectando al 12,3%, 12% y 10,4%, respectivamente.

Lo que se propone en este estudio es tomar de referencia estas premisas para poder estudiar más a fondo las posibles causas de desarrollo de cualquier tipo de sintomatología en

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

docentes derivados de la exposición de riesgos psicosociales. El proyecto nos presentará datos reales y relevantes sobre los factores cognitivos en trabajadores docentes, con el fin de poder establecer ciertas recomendaciones orientado a los resultados obtenidos, todo ello con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador. Con los resultados obtenidos se señalará fundamentos claves de intervención, para que las organizaciones tomen conciencia de estos temas a tratar e inviertan recursos para prevenir enfermedades o sintomatologías en docentes. Además, se conocerá a ciencia cierta los principales problemas cognitivos, los cuales a su vez pueden verse afectados en la productividad del trabajador, generando pérdidas indirectas a los establecimientos educativos. Una vez obtenidos estos resultados se planteará medidas para evitar ello.

La iniciativa tomada en el desarrollo de la presente investigación está orientada hacia el bienestar de los colaboradores docentes de un establecimiento educativo, así como también desde el punto de vista organizacional, para que las mismas empresas o centros educativos tomen en cuenta puntos de acción en los temas a tratar, principalmente en la concientización a sus trabajadores, ya que un colaborador en pleno estado de salud se convierte en una persona más productiva.

1.2. MARCO TEORICO

1.2.1 ESTADO ACTUAL SOBRE EL CONOCIMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

El término psicosocial según Neffa (2015) el término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias: 1) con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas (familiares, amigos, o personas desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2010) en su publicación sostiene que los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales,

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores.

Estos también pueden afectar la salud de los trabajadores es decir tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia.

Se debe recalcar que los factores psicosociales forman parte de todo el entorno laboral todos los trabajadores están expuestos continuamente a ciertos elementos que pueden causar ciertas enfermedades, tanto a nivel psicológico como fisiológico. Los factores de riesgo pueden ser intralaboral o extralaboral, los intralaborales se definen como aquellas condiciones presentes en situaciones laborales, mientras que los extralaborales en situaciones del diario vivir.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1988), refiere que el trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo, de esta forma un

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

trabajo intelectual implica que el cerebro reciba unos estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una actividad.

Monte (2012) sostiene que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

En este caso de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).

Un estudio reciente de las perturbaciones mentales como fenómeno social y los procesos de cuidado de la salud, en sus dimensiones relacionales, organizacionales, profesionales y políticas, fue realizado por Lise Demailly (2011) retomando los conceptos de salud y de enfermedad mental. “La salud mental, según la OMS (2007), es una toma de conciencia colectiva de varias modalidades de malestar y de sufrimiento de gravedad variables, que pueden haber sido asumidas, o no, por el sistema de la salud pública”. De acuerdo con Demailly, el término salud mental puede significar ya sea una situación particular de la salud de los individuos o de una población o por otra parte las políticas, las actividades y el tratamiento de las perturbaciones (prevención, cuidado, readaptación, reinserción de las personas afectadas). La salud mental ha sido frecuentemente empleada como un equivalente del concepto de psiquiatría. Pero desde hace varias décadas se utiliza el concepto de salud mental en lugar de psiquiatría, a partir de la incorporación de la psiquiatría moderna en las actividades de los servicios de salud pública. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo no comportan solamente los riesgos vinculados con las condiciones de trabajo (la demanda, la intensidad y el apoyo técnico y social en el trabajo) sino también los riesgos socio-profesionales, por ejemplo, la situación económica y el desempleo.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Según la American Psychiatric Association (1994) la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima revisión, agrupa las perturbaciones mentales y de comportamiento en varias categorías, algunas de las cuales seleccionamos y transcribimos para observar su variedad:

- F00-F09 Perturbaciones mentales orgánicas (Alzheimer, demencias, etc.),
- F10-F19 Perturbaciones mentales y de comportamiento vinculadas con la utilización de sustancias psicotrópicas (dependencia de drogas, psicosis),
- F20-F29 Esquizofrenia, perturbaciones delirantes,
- F30-F39 Perturbaciones del humor (perturbación bipolar, depresión),
- F40-F49 Perturbaciones neuróticas, vinculadas con el estrés (ansiedad generalizada, fobias, ansiedad, obsesión, estrés postraumático),
- F50-F59 Síndromes comportamentales asociados a perturbaciones fisiológicas y a factores físicos (perturbaciones de la alimentación, del sueño, de la sexualidad),
- F60-F69 Perturbaciones de la personalidad de los adultos (personalidad histriónica, ansiosa, paranoica, disocial),
- F70-F79 Retraso mental,
- F80-F89 Perturbaciones del desarrollo psicológico (dislexia y perturbaciones que afectan el desarrollo, como el autismo),
- F90-F98 Perturbaciones emocionales que aparecen durante la infancia y la adolescencia (perturbaciones en la conducta, de la alimentación, retraso mental, perturbación de aprendizaje, de la comunicación y de las habilidades motrices), y
- F99 Perturbaciones mentales en general, sin mayor precisión.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

La salud mental no es algo estático y que perdura sin cambios. Se desarrolla variando en grados y niveles de bienestar o de malestar, pues se construye como una respuesta de las personas al contexto procurando resistir y adaptarse, afrontando los factores de riesgo.

Los trastornos de salud mental son manifestaciones en el nivel personal de los daños causados por el disfuncionamiento y el desequilibrio generado entre las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador frente a los factores de riesgo psicosociales.

1.2.2 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEORICA.

El Programa sobre Seguridad, Salud y Medioambiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que está realizando una investigación a nivel mundial específicamente sobre el estrés relacionado con el trabajo, lo define de esta manera: “El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como la respuesta negativa que los individuos pueden tener cuando sus habilidades y destrezas no se corresponden adecuadamente con las exigencias de su trabajo y no reciben ningún apoyo ante ello. El estrés relacionado con el trabajo puede experimentarse, por lo tanto, cuando las exigencias y presiones del trabajo exceden las habilidades de un trabajador para enfrentarse con ellas o cuando sus habilidades y destrezas están infrautilizadas, por ejemplo, en el caso de asumir trabajos monótonos o aburridos. La mayoría de las causas del estrés relacionado con el trabajo afectan a la forma en la que el trabajo está diseñado y organizado y a la manera en la que las organizaciones están dirigidas. Estos tipos de problemas se denominan factores de riesgo psicosocial”

Neffa (2015) menciona algunos impactos sobre la salud del trabajador. Estas son numerosas y se relacionan directamente con la organización y el contenido del trabajo y con la modalidad que adopta la relación salarial, por ejemplo:

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

– La intensificación de la carga física, psíquica y mental del trabajo como resultado del uso de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organizar el trabajo que lo hacen más intenso y exigente;

– Las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, donde se busca hacer economía de tiempos, intensificar el trabajo y establecer la competencia entre los trabajadores de un mismo colectivo de trabajo, implantar un sistema individualizado y periódico de evaluación y control del personal;

– Los horarios prolongados, así como la instauración de jornadas atípicas, a-sociales (porque perturban el ritmo de la vida familiar) o imprevisibles porque demandan la aceptación de la disponibilidad del trabajador en función de las necesidades cambiantes de las empresas (solicitándola independientemente del periodo de vacaciones, durante el descanso hebdomadario, o en horas extraordinarias);

– Las amenazas de desempleo, el temor a los despidos, a la precarización del empleo, así como la subcontratación, la tercerización y otras formas de exteriorización de la fuerza de trabajo.

Son factores que los trabajadores pueden presentar en su día a día a causa de la exposición a factores psicosociales y en sus labores diarias, estas variables tienen que ser estudiadas en el ámbito de la docencia, es importante disponer datos del estado actual de dichos factores y la relación existente con el estado de salud de este grupo de colaboradores.

Según Gil – Monte (2012) el mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el imperativo del desarrollo;

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

2) la transformación tecnológica; 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado. Junto a esas fuerzas se considera que las mujeres y los hombres que trabajan percibirán cada vez más su propia situación laboral desde una perspectiva mundial. Estos cambios, además de afectar a las economías de los países, tienen consecuencias sobre la población laboral activa, pues influyen en las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población.

Debido a estas variaciones observamos que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral. Es por eso que los factores de riesgo psicosociales deben ser tomados con la seriedad del caso, hoy en día es de gran importancia tener el conocimiento necesario para poder establecer medidas de prevención y control. Como consecuencia de los grandes cambios mencionados a nivel mundial de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más notorio. Según Gil – Monte (2009) los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él. En el presente estudio se aplicará la metodología F-PSICO 3.1 para poder evaluar de manera precisa los diferentes factores de carga psicológica en los trabajadores docentes del colegio de la ciudad de Quito.

Método F-PSICO 3.1

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (s.f.) “El método de evaluación FPSICO 3.1 de factores psicosociales es un instrumento de aplicación individualizada que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Se basa en la aplicación de un cuestionario individual a partir de la definición de factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo que pueden afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud de los trabajadores.

Las posibles aplicaciones del método son:

- Evaluación de situaciones concretas.
- Localización de fuentes de problemas.
- Diseñar cambios y priorizar situaciones.
- Comparativa entre grupos o de un mismo grupo en diferentes momentos.
- Tomar conciencia de la situación y evaluación preliminar.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Los diferentes factores de riesgo que estudia son:

Carga Mental (CM); definimos la dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.

Autonomía Temporal (AT); definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.

Contenido del trabajo (CT); es el grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activa una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

Supervisión-Participación (SP); es el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo es adecuada.

Definición de Rol (DR); considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.

Interés por el Trabajador (IT); hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo.

Relaciones personales (RP); Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores.”

1.2.2 HIPÓTESIS:

- La carga mental de los docentes del colegio de la ciudad de Quito es alta en el desarrollo de actividades.
- La carga mental de los docentes del colegio de la ciudad de Quito presenta sintomatología adversa para la salud de estos.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es de tipo correlacional, ya que se pretende establecer y determinar las causas de sintomatología y trastornos psicológicos y fisiológicos entre la exposición a factores de riesgo psicosociales de docentes de un colegio de la ciudad de Quito.

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

De campo: La información referente a la evaluación de factores de riesgos psicosociales será levantada directamente en cada uno de los puestos de trabajo (docentes de un colegio de la ciudad de Quito).

Documental: Se utilizará como material de apoyo formatos de la encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosociales para recolectar información.

Otros: Para la interpretación y el análisis estadístico de los resultados a obtener se utilizará como herramienta principal el programa Microsoft Excel.

2.3 MÉTODO

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo aplicando el método, Observacional – Descriptivo ya que se demostrará si la exposición a factores de riesgo psicosocial se relaciona directamente con la sintomatología o patologías tanto psicológicas como fisiológicas, en población docente de un colegio de la ciudad de Quito.

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población de estudio es de 35 personas en su totalidad, al ser un estudio de caso no existiría una muestra. Los criterios para la inclusión y exclusión del personal en la investigación se detallan a continuación:

Criterios para la inclusión:

- Personal cuyo puesto de trabajo sea de docente en un colegio de la ciudad de Quito.
- Personal que labore su jornada completa dentro del establecimiento educativo.

Criterios para la exclusión:

- Personal docente que no labore una jornada completa en el establecimiento educativo.

2.5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para la recolección de información se utilizará la metodología F-PSICO 3.1 desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, es una encuesta la cual se aplicará a la población de estudio, con el fin de obtener resultados que demandan cargas cognitivas en trabajadores docentes de un colegio de Quito.

2.6 VARIABLES DE ESTUDIO – Identificación y Caracterización de Variables

Variables Independientes:

- *Exposición a factores de riesgos psicosociales*

Carga mental, Autonomía Temporal, Contenido del trabajo, Supervisión- Participación Definición de Rol, Interés por el Trabajador, Relaciones personales.

Variables Dependientes:

Desarrollo de patologías fisiológicas.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

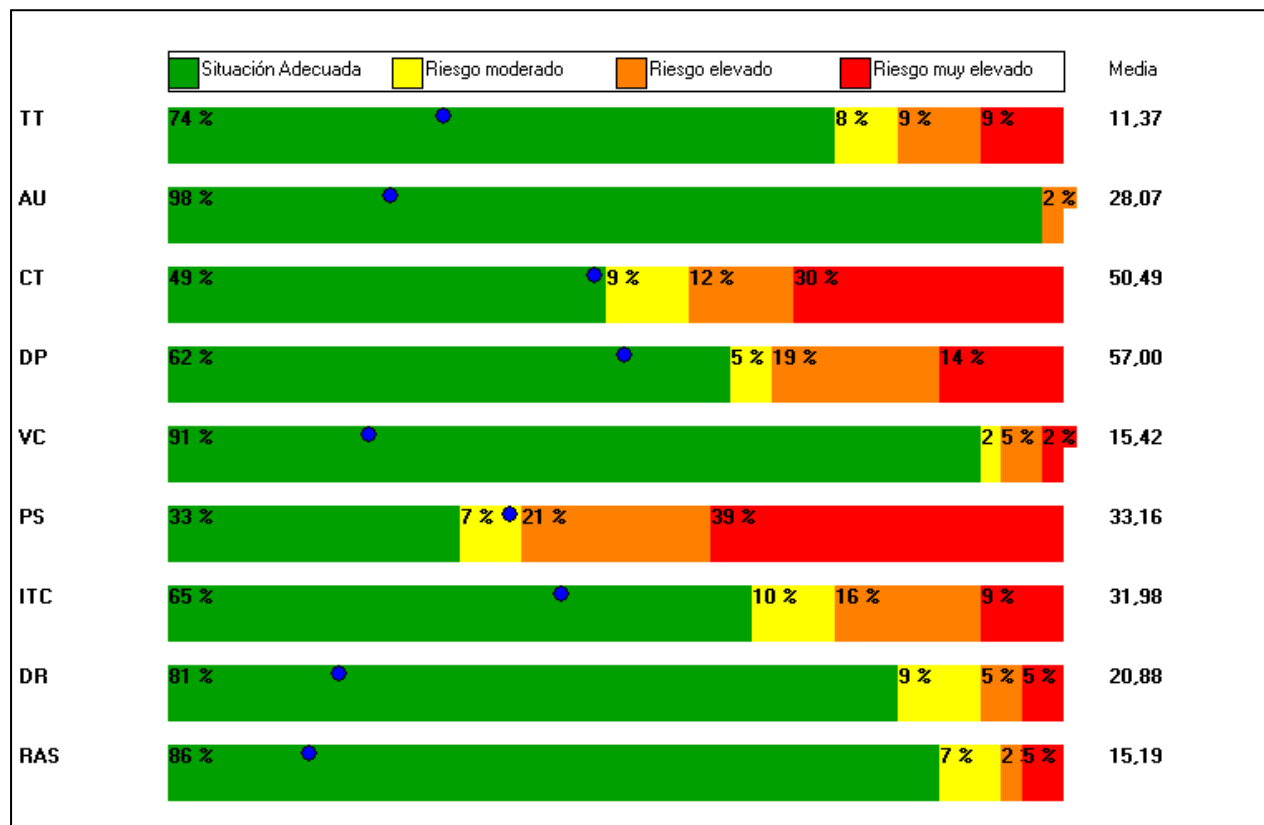
3.1 PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS Y RESULTADOS

35 trabajadores docentes que laboran en un colegio de la ciudad de Quito realizaron una encuesta online de la metodología F-Psico 3.1 el mes de diciembre de 2017, obteniendo los siguientes resultados.

3.1.1 ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación, se detalla cada uno de los perfiles analizados por la metodología.

Figura 1. Resultado general



“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

TIEMPO DE TRABAJO

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

1. ¿Trabaja en sábados? (Ítem 1)

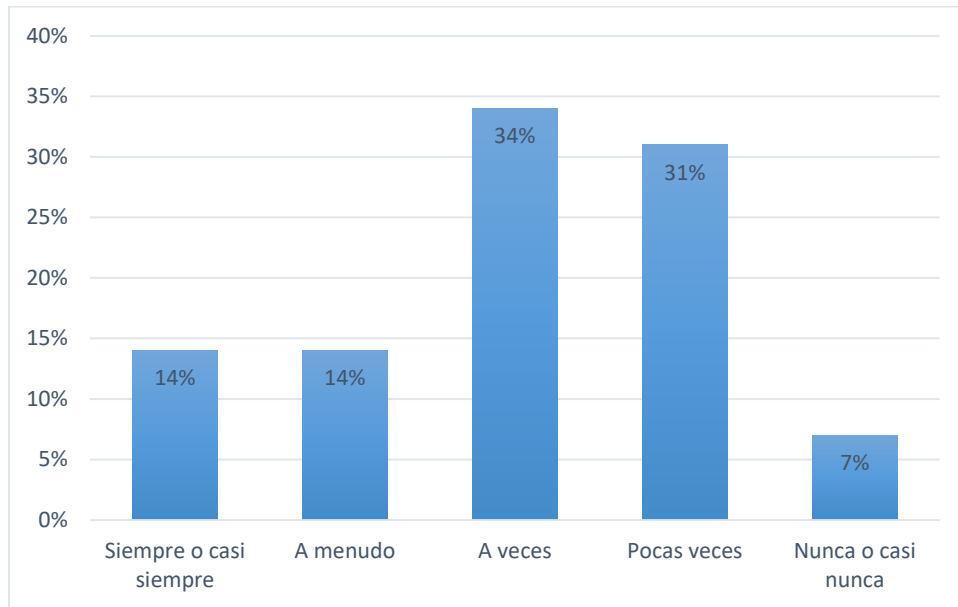
Tabla 1. Trabajo en sábados

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	14%
A menudo	14%
A veces	34%
Pocas veces	31%
Nunca o casi nunca	7%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 2. Trabajo en sábados



Fuente: Autor.

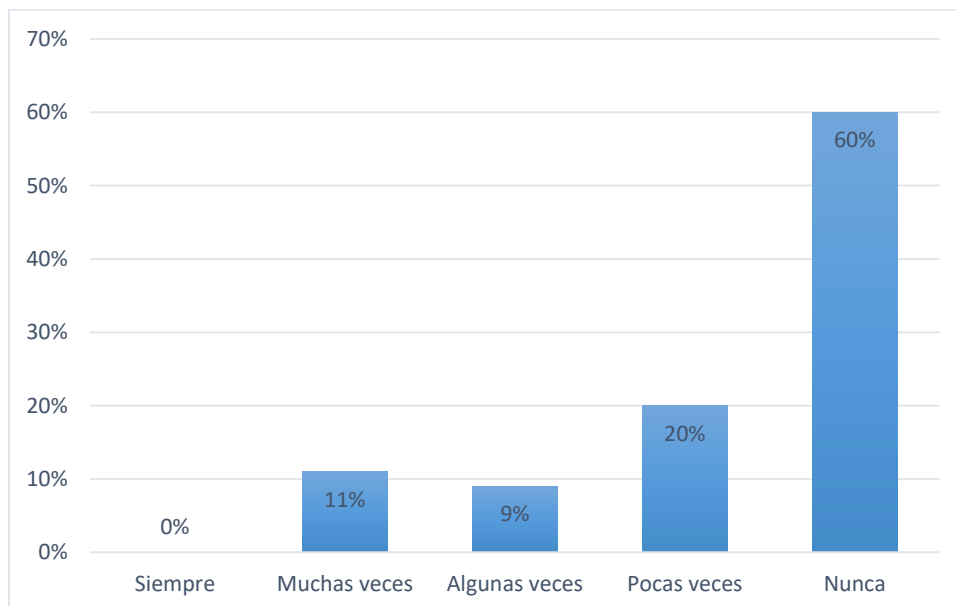
2. ¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)

Tabla 2. Trabajo en domingos y festivos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	0%
Muchas veces	11%
Algunas veces	9%
Pocas veces	20%
Nunca	60%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 3. Trabajo en domingos y festivos



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

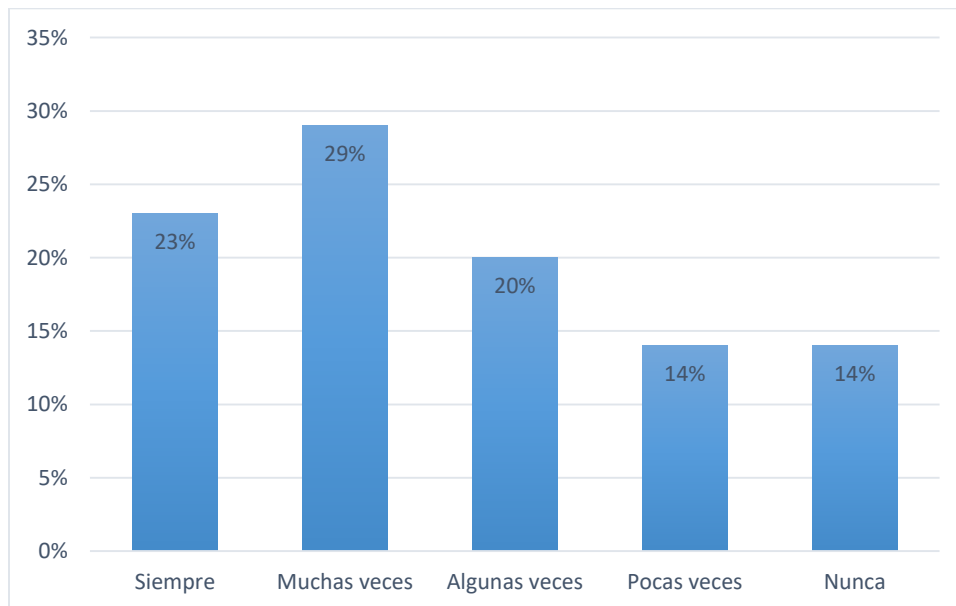
3. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? (Ítem 5)

Tabla 3. Tiempo de descanso semanal

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	23%
Muchas veces	29%
Algunas veces	20%
Pocas veces	14%
Nunca	14%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 4. Tiempo de descanso semanal



Fuente: Autor.

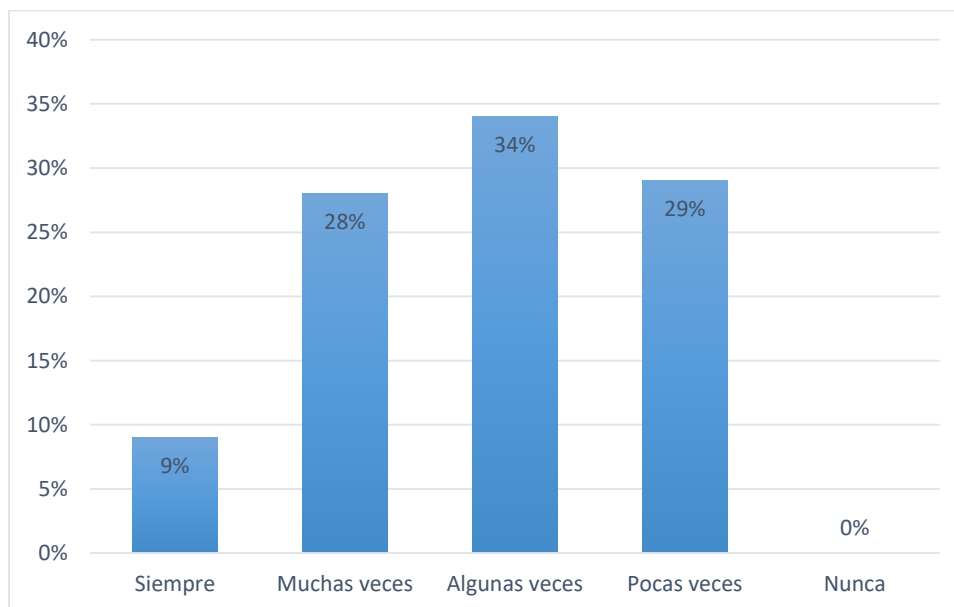
4. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? (Ítem 6)

Tabla 4. Compatibilidad vida laboral-vida social

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	9%
Muchas veces	28%
Algunas veces	34%
Pocas veces	29%
Nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 5. Compatibilidad vida laboral-vida social



Fuente: Autor.

AUTONOMÍA

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

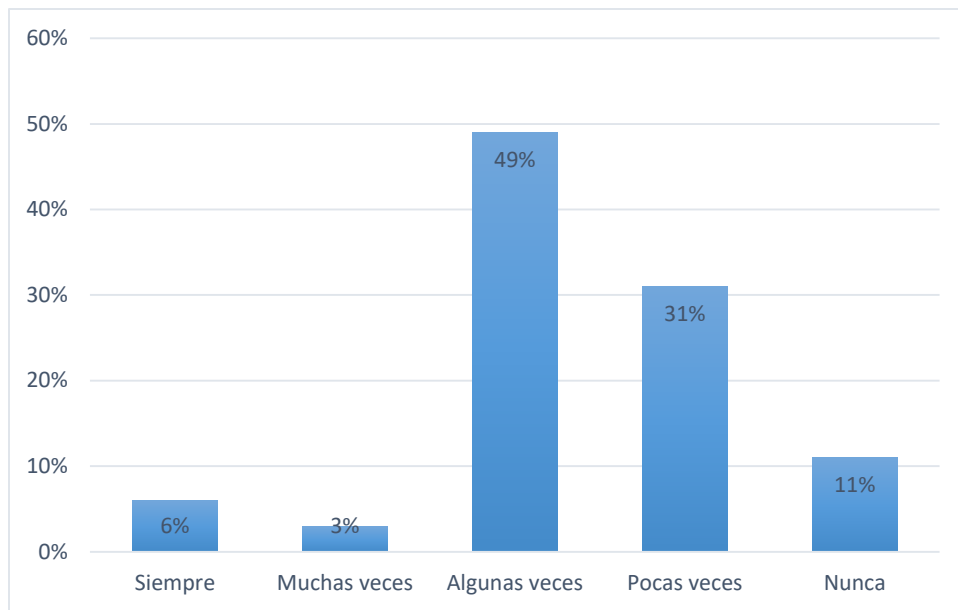
5. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)

Tabla 5. Posibilidad de atender asuntos personales

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	6%
Muchas veces	3%
Algunas veces	49%
Pocas veces	31%
Nunca	11%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 6. Posibilidad de atender asuntos personales



Fuente: Autor.

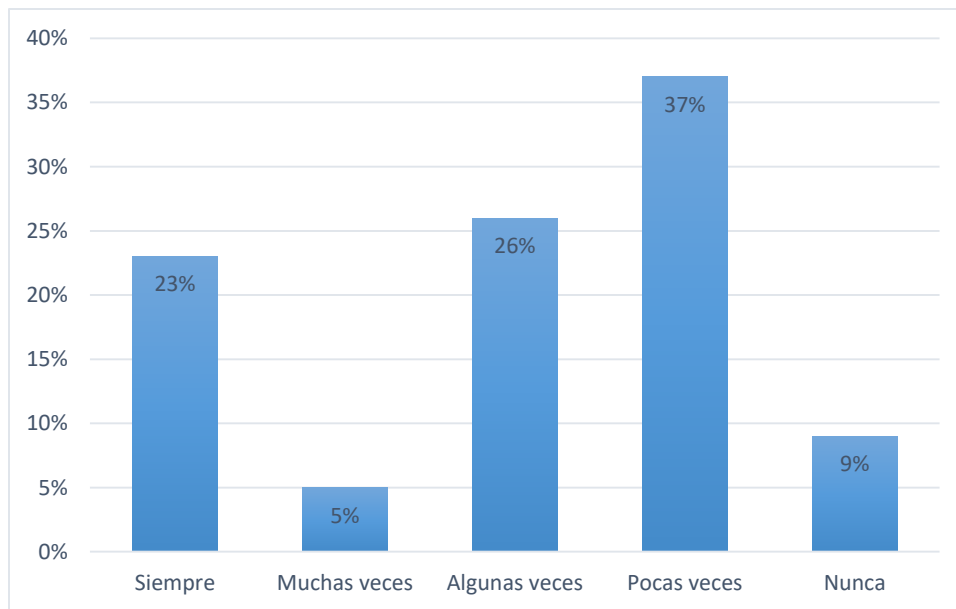
6. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? (Ítem 7)

Tabla 6. Distribución de pausas reglamentarias

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	23%
Muchas veces	5%
Algunas veces	26%
Pocas veces	37%
Nunca	9%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 7. Distribución de pausas reglamentarias



Fuente: Autor.

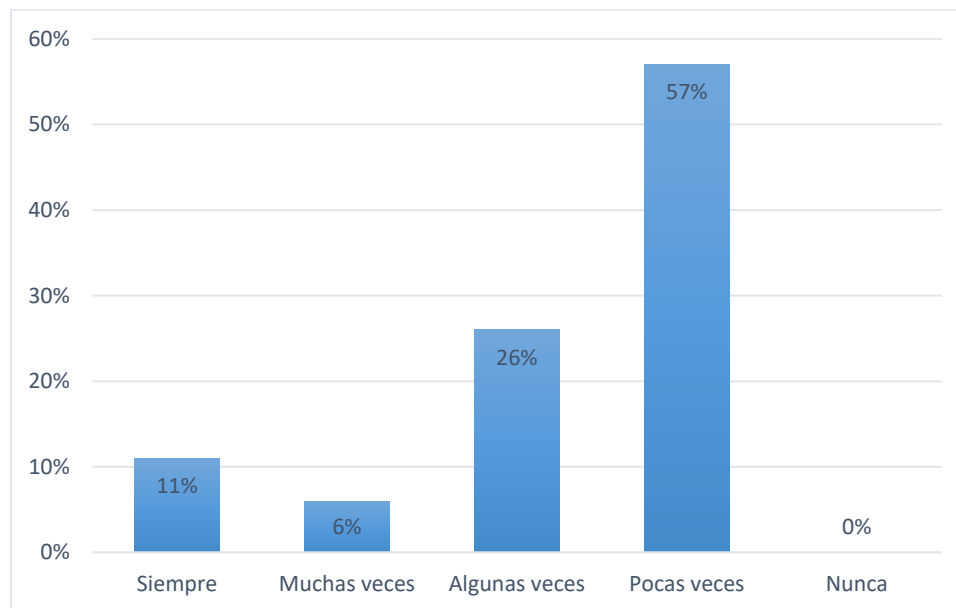
7. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)

Tabla 7. Adopción de pausas no reglamentarias

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	11%
Muchas veces	6%
Algunas veces	26%
Pocas veces	57%
Nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 8. Adopción de pausas no reglamentarias



Fuente: Autor.

8. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

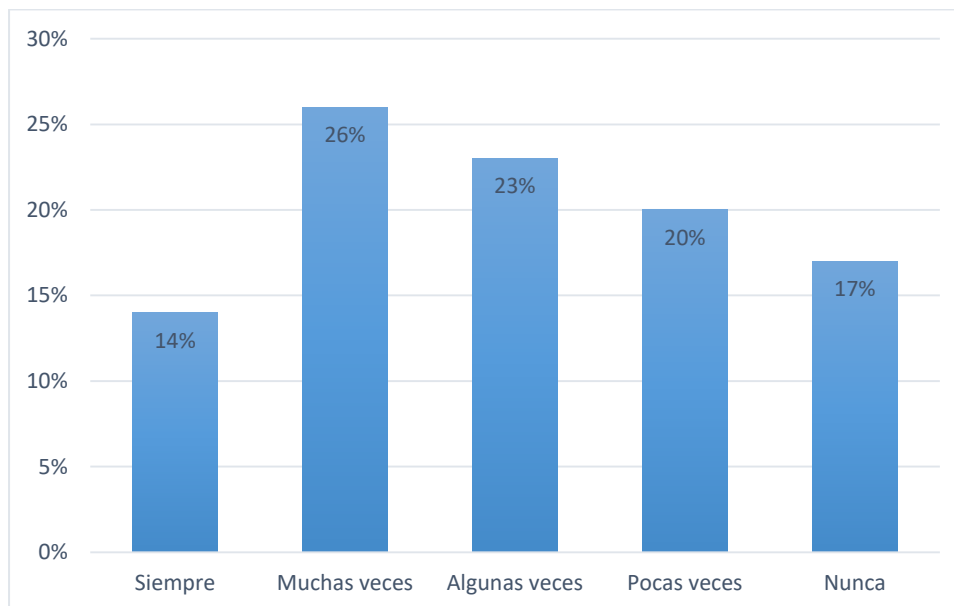
(Ítem 9)

Tabla 8. Determinación del ritmo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	14%
Muchas veces	26%
Algunas veces	23%
Pocas veces	20%
Nunca	17%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 9. Determinación del ritmo



Fuente: Autor.

Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

9. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? (Ítem 10)

Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar) (Ítem 10 a)

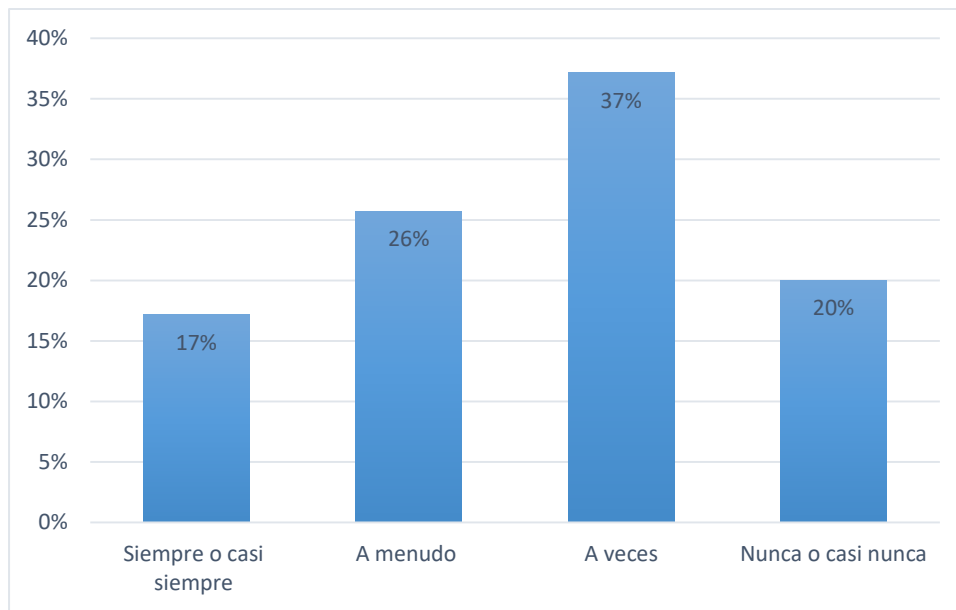
Tabla 9. Actividades y tareas (Ítem 10 a)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	17%
A menudo	26%
A veces	37%
Nunca o casi nunca	20%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 10. Actividades y tareas (Ítem 10 a)



Fuente: Autor.

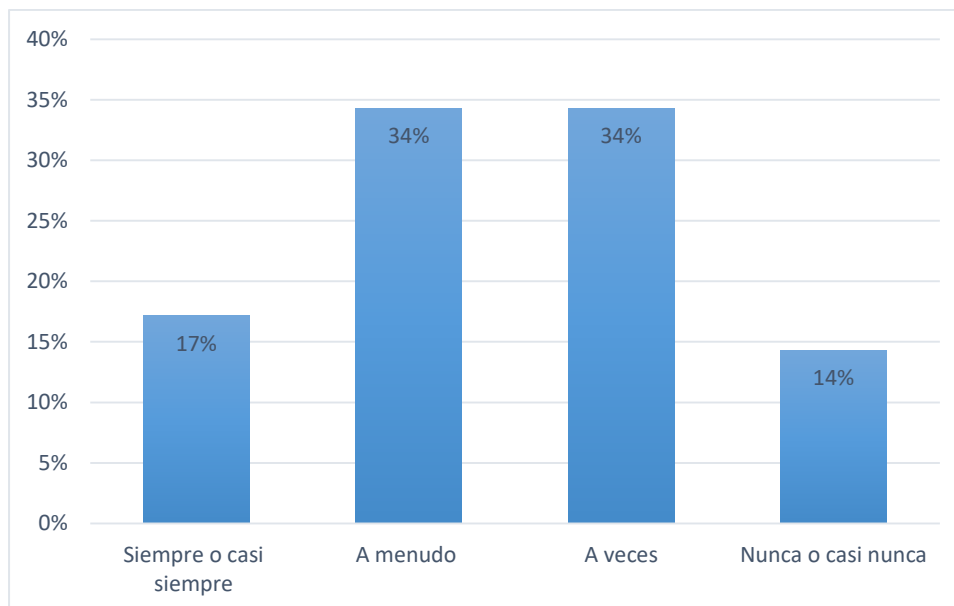
La distribución de sus tareas a lo largo de la jornada (Ítem 10 b)

Tabla 10. Distribución de tareas (Ítem 10 b)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	17%
A menudo	34%
A veces	34%
Nunca o casi nunca	14%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 11. Distribución de tareas (Ítem 10 b)



Fuente: Autor.

La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objeto)

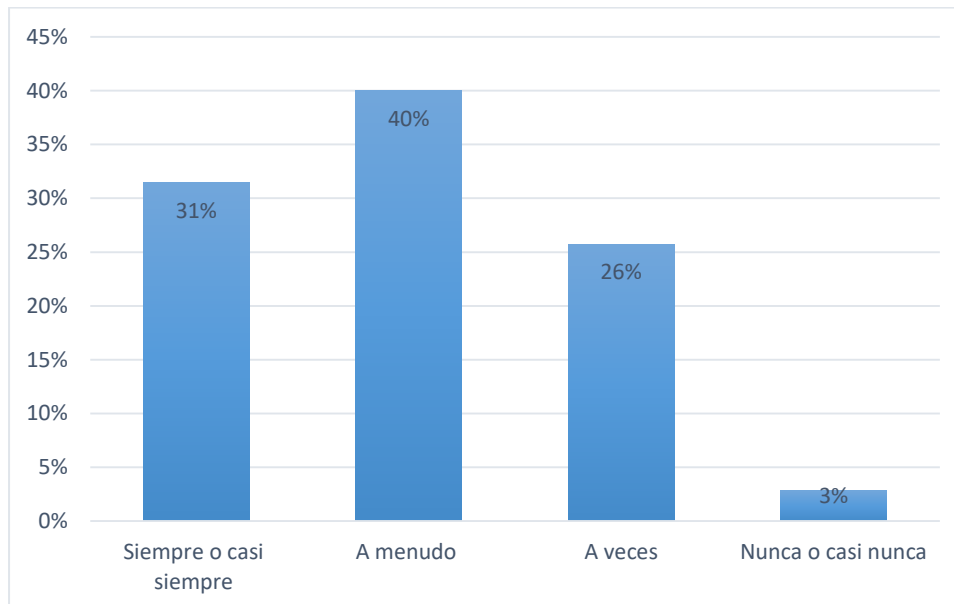
(Ítem 10 c)

Tabla 11. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	26%
A menudo	20%
A veces	37%
Nunca o casi nunca	17%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 12. Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)



“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Fuente: Autor.

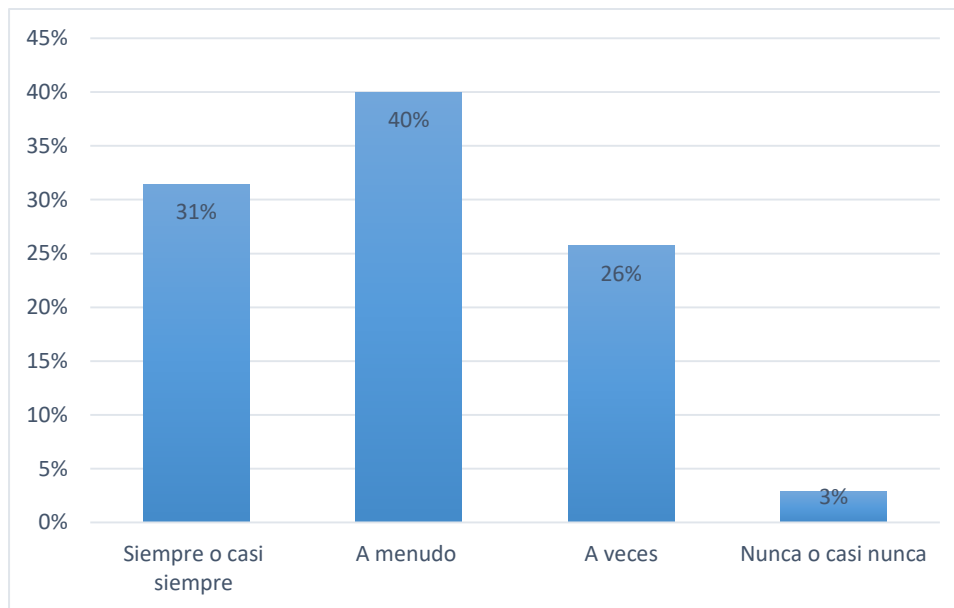
Cómo tienes que hacer tu trabajo (métodos, protocolo, procedimiento) (Ítem 10 d)

Tabla 12. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	31%
A menudo	40%
A veces	26%
Nunca o casi nunca	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 13. Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)



Fuente: Autor.

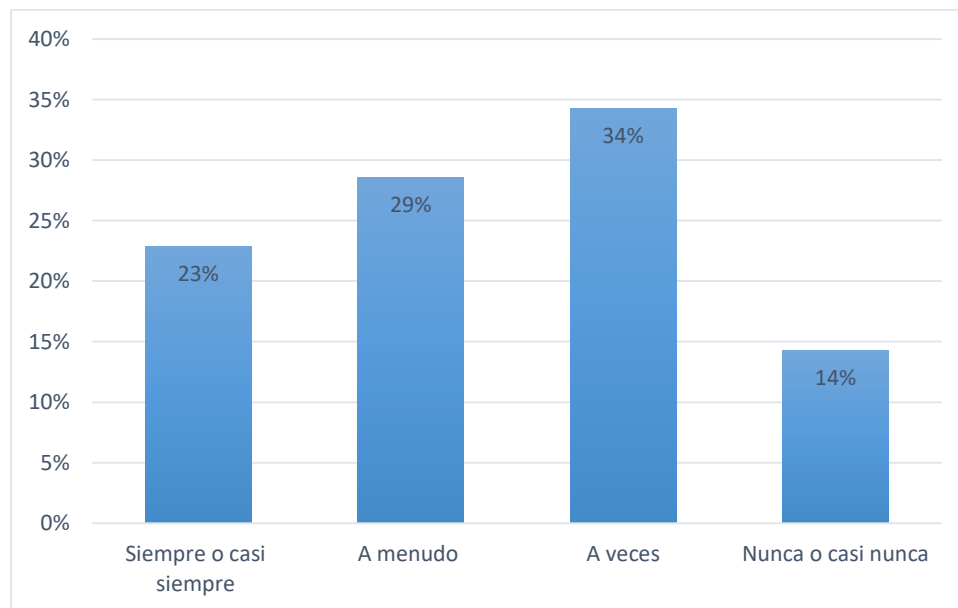
Cantidad de trabajo que tienes que realizar (Ítem 10 e)

Tabla 13. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	23%
A menudo	29%
A veces	34%
Nunca o casi nunca	14%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 14. Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)



Fuente: Autor.

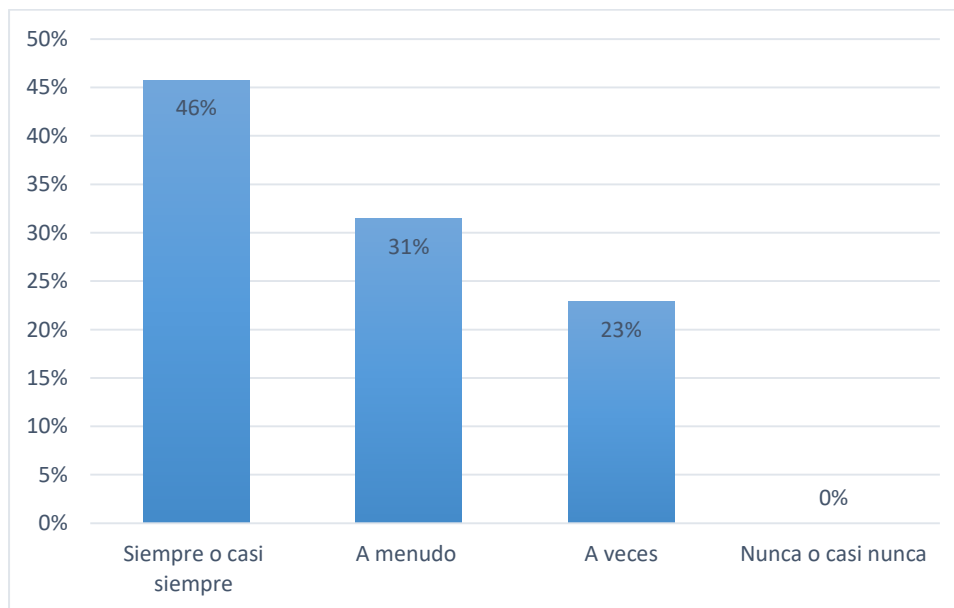
Calidad de trabajo que realizas (Ítem 10 f)

Tabla 14. Calidad de trabajo (Ítem 10 f)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	46%
A menudo	31%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 15. Calidad de trabajo (Ítem 10 f)



Fuente: Autor.

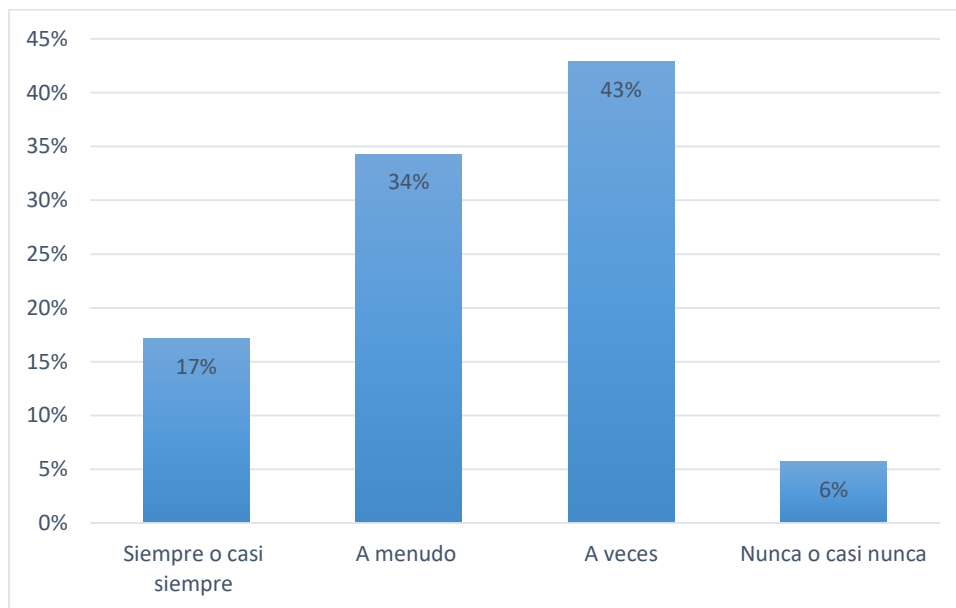
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo (Ítem 10 g)

Tabla 15. Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	17%
A menudo	34%
A veces	43%
Nunca o casi nunca	6%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 16. Resolución de incidencias (Ítem 10 g)



Fuente: Autor.

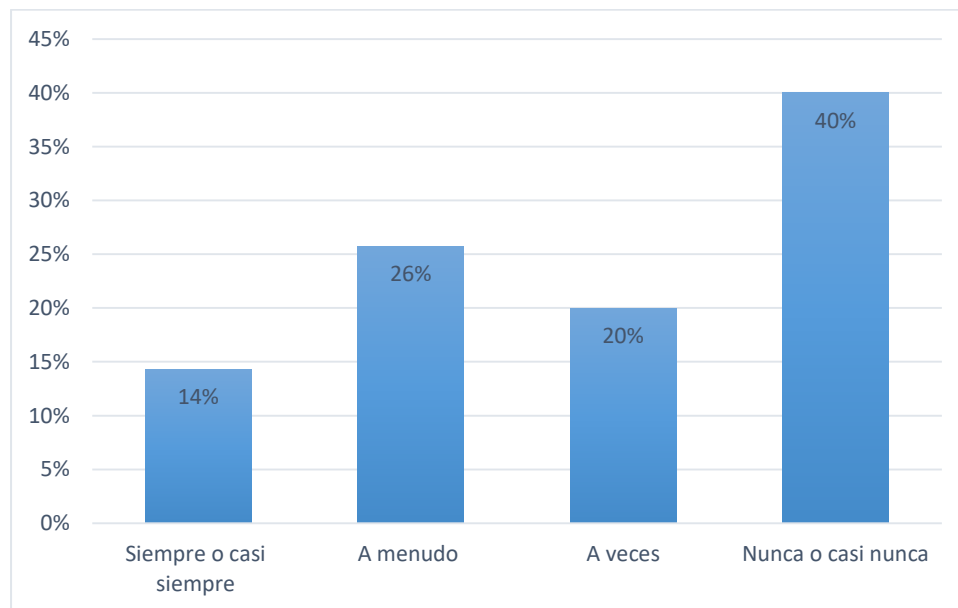
La distribución de los turnos rotativos (Ítem 10 h)

Tabla 16. Distribución turnos (Ítem 10 h)

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	14%
A menudo	26%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	40%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 17. Distribución turnos (Ítem 10 h)



Fuente: Autor.

CARGA DE TRABAJO

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

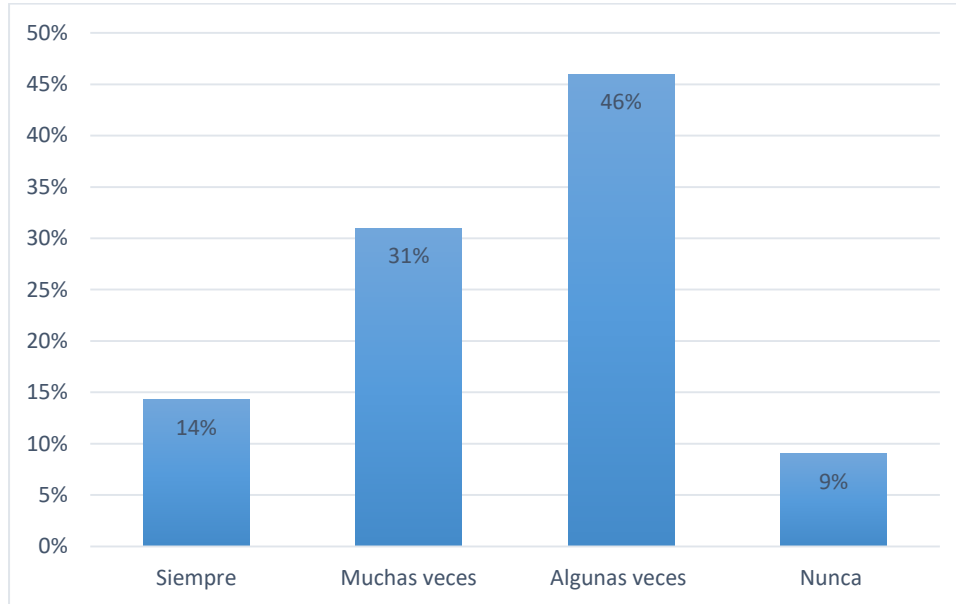
10. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado (Ítem 23)

Tabla 17. Tiempo asignado a la tarea.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	14%
Muchas veces	31%
Algunas veces	46%
Nunca	9%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 18. Tiempo asignado a la tarea.



Fuente: Autor.

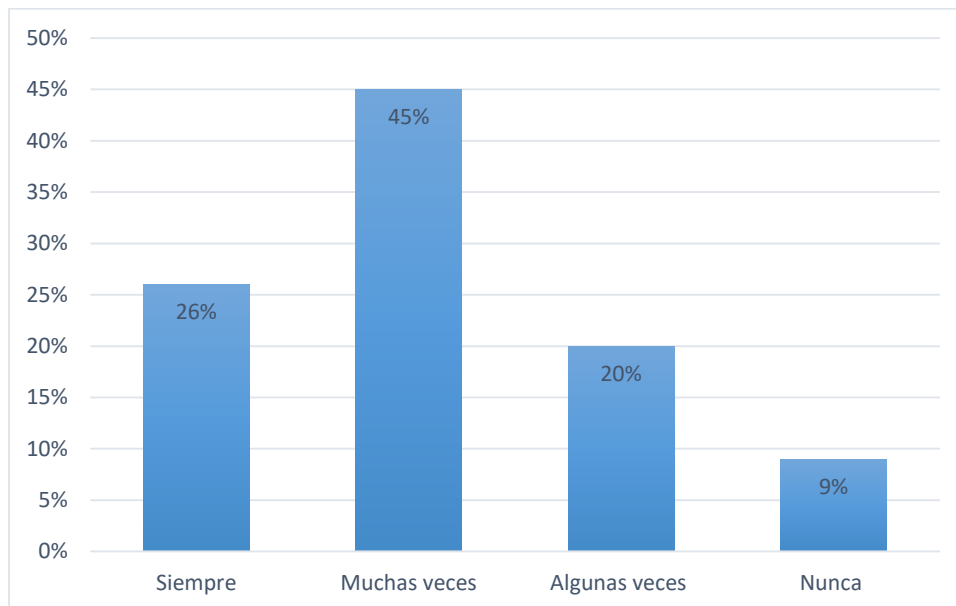
11. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez? (Ítem 24)

Tabla 18. Tiempo de trabajo con rapidez

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	26%
Muchas veces	45%
Algunas veces	20%
Nunca	9%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 19. Tiempo de trabajo con rapidez.



Fuente: Autor.

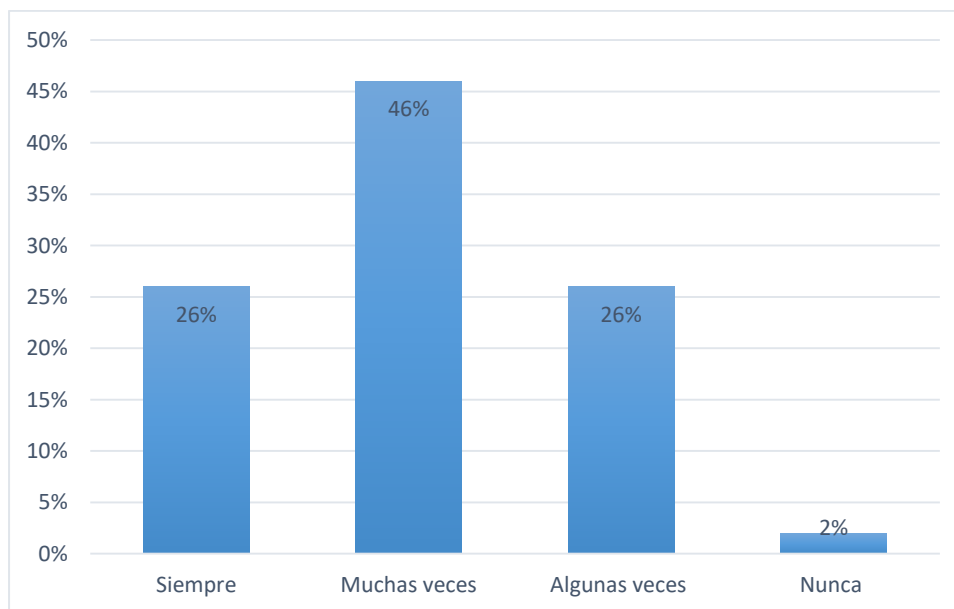
12. ¿Con frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? (Ítem 25)

Tabla 19. Aceleración del ritmo de trabajo.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	26%
Muchas veces	46%
Algunas veces	26%
Nunca	2%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 20. Aceleración del ritmo de trabajo.



Fuente: Autor.

Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- 13. ¿A lo largo de la jornada debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?
(de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas
ajenas a tu tarea) (Ítem 21)**

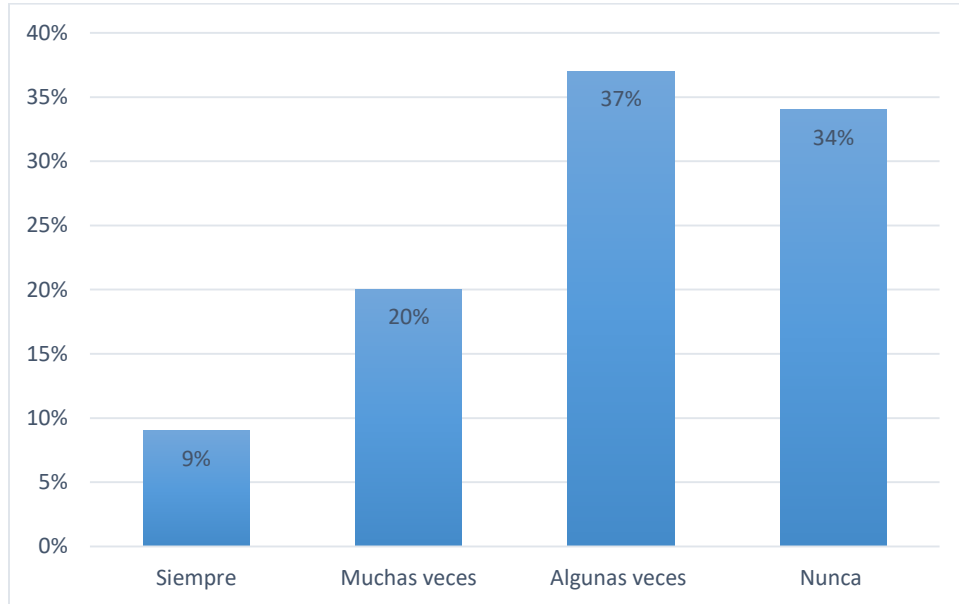
Tabla 20. Tiempo de atención.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	9%
Muchas veces	20%
Algunas veces	37%
Nunca	34%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 21. Tiempo de atención.



Fuente: Autor.

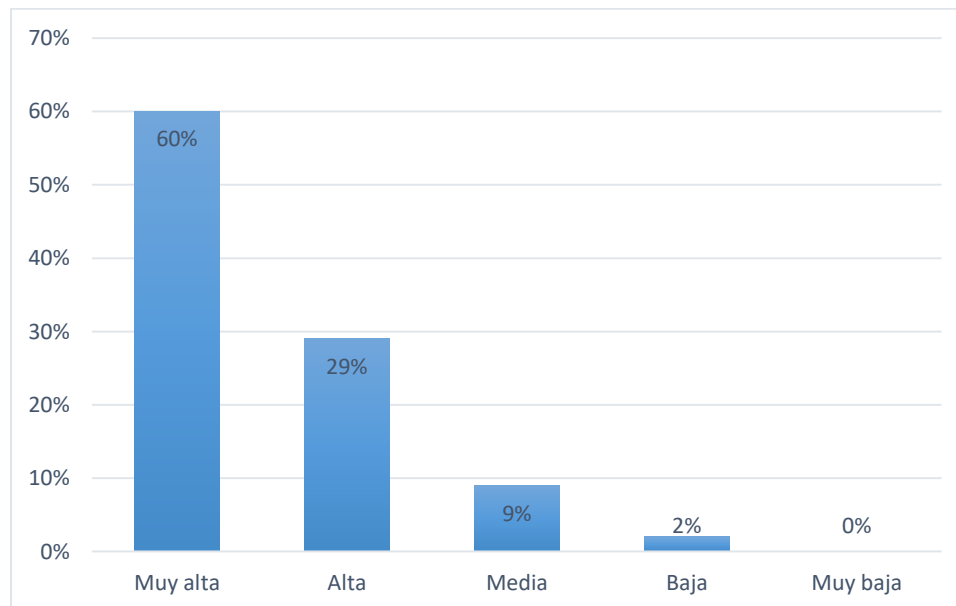
14. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Ítem 22)

Tabla 21. Intensidad de la atención.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy alta	60%
Alta	29%
Media	9%
Baja	2%
Muy baja	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 22. Intensidad de la atención.



Fuente: Autor.

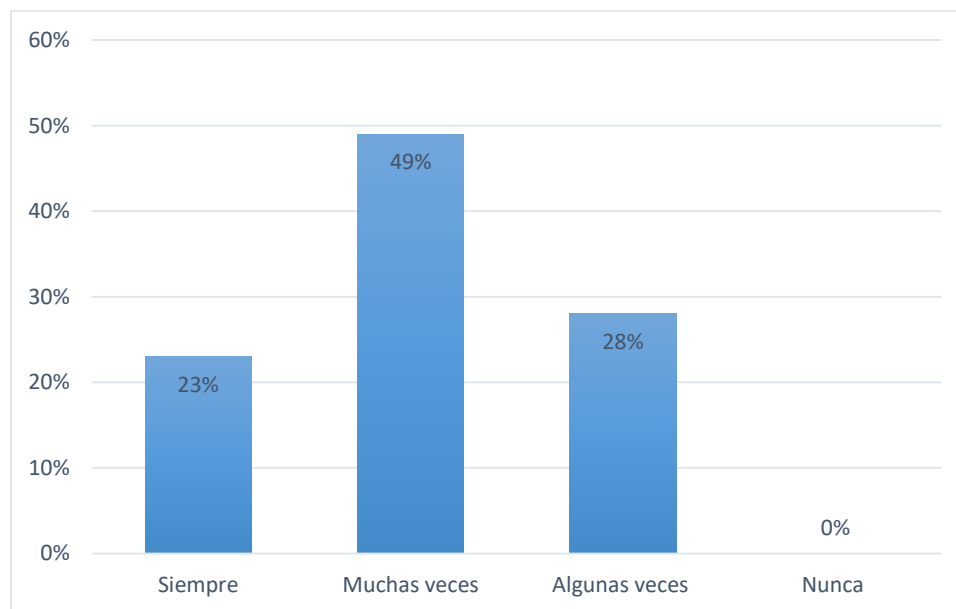
15. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27)

Tabla 22. Atención múltiples tareas.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	23%
Muchas veces	49%
Algunas veces	28%
Nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 23. Atención múltiples tareas.



Fuente: Autor.

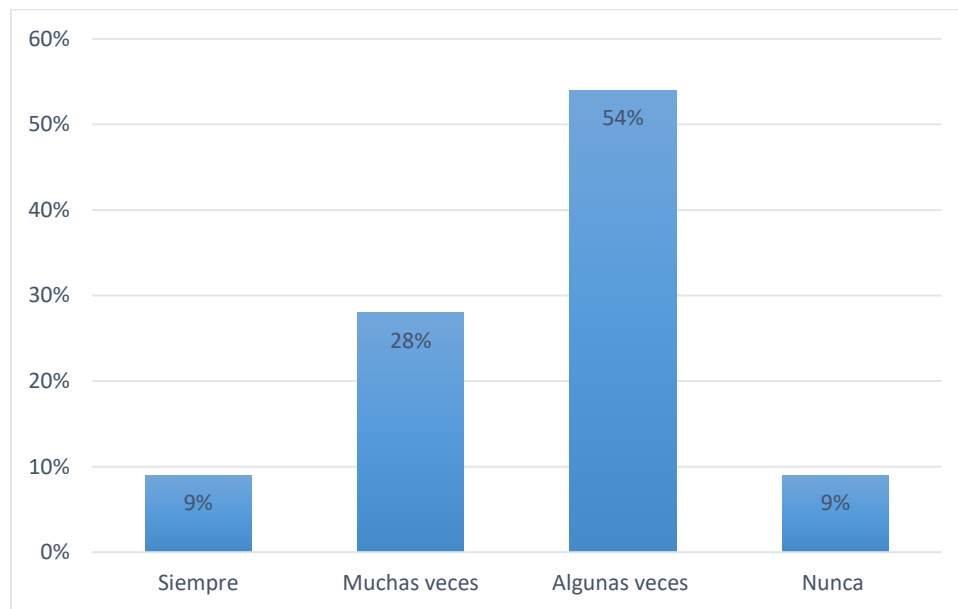
16. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista (Ítem 30)

Tabla 23. Interrupciones en la tarea.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	9%
Muchas veces	28%
Algunas veces	54%
Nunca	9%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 24. Interrupciones en la tarea.



Fuente: Autor.

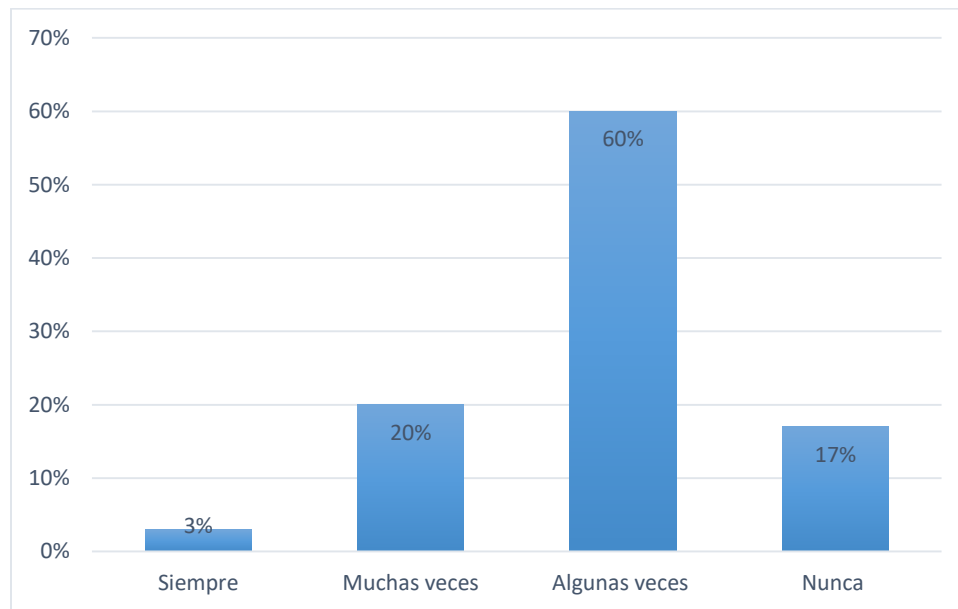
17. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? (Ítem 31)

Tabla 24. Efecto de las interrupciones

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	3%
Muchas veces	20%
Algunas veces	60%
Nunca	17%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 25. Efecto de las interrupciones



Fuente: Autor.

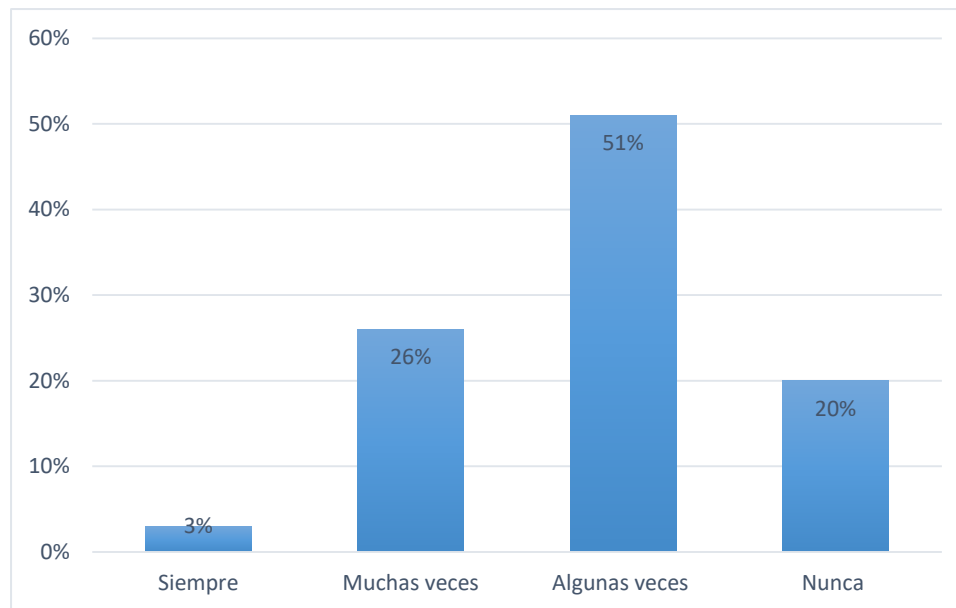
18. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible? (Ítem 32)

Tabla 25. Previsibilidad de las tareas.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	3%
Muchas veces	26%
Algunas veces	51%
Nunca	20%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 26. Previsibilidad de las tareas.



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

19. En general, la cantidad de trabajo que tienes es: (Ítem 26)

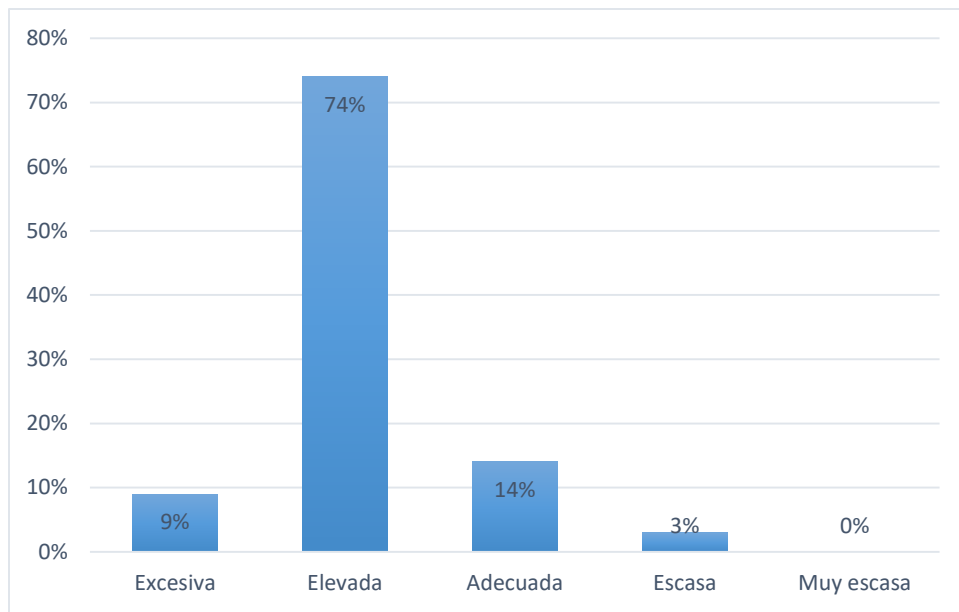
Tabla 26. Cantidad de trabajo.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Excesiva	9%
Elevada	74%
Adecuada	14%
Escasa	3%
Muy escasa	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 27. Cantidad de trabajo.



Fuente: Autor.

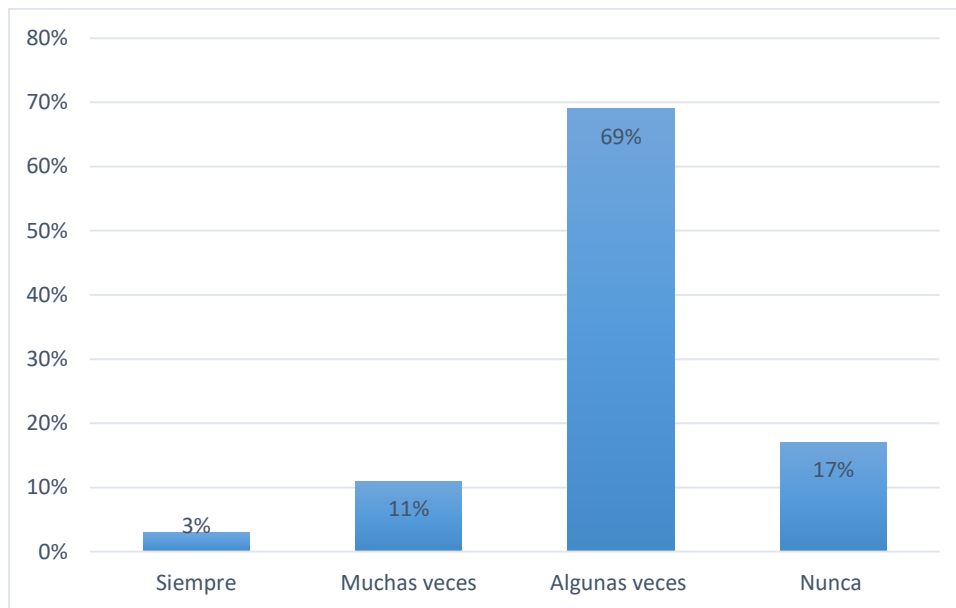
20. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)

Tabla 27. Dificultad del trabajo.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	3%
Muchas veces	11%
Algunas veces	69%
Nunca	17%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 28. Dificultad del trabajo.



Fuente: Autor.

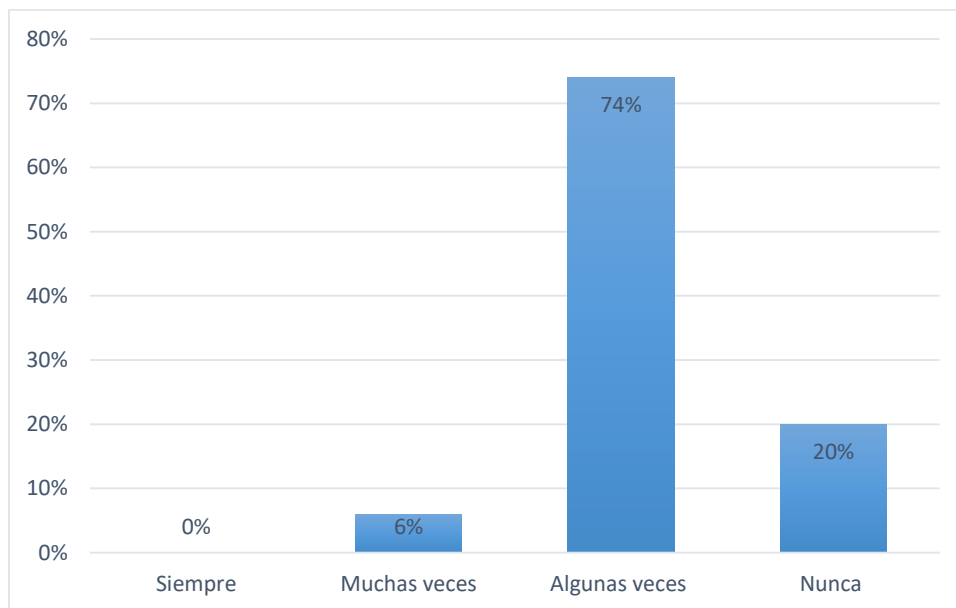
21. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? (Ítem 29)

Tabla 28. Necesidad de ayuda.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	0%
Muchas veces	6%
Algunas veces	74%
Nunca	20%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 29. Necesidad de ayuda.



Fuente: Autor.

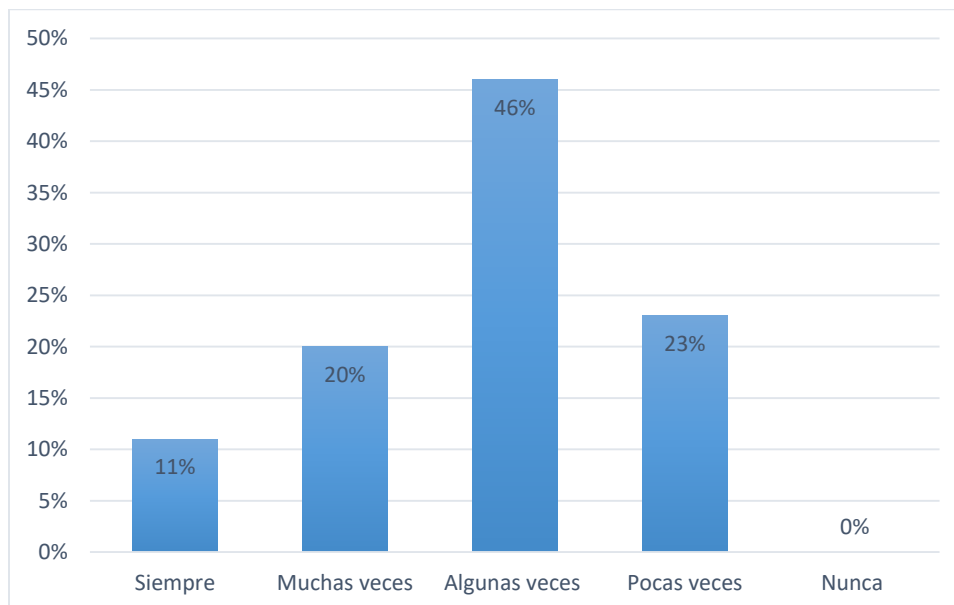
22. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa? (Ítem 4)

Tabla 29. Trabajo fuera del horario habitual.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	11%
Muchas veces	20%
Algunas veces	46%
Pocas veces	23%
Nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 30. Trabajo fuera del horario habitual.



Fuente: Autor.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

23. ¿En qué medida tu trabajo requiere? (Ítem 33)

Aprender cosas o métodos nuevos (Ítem 33 a)

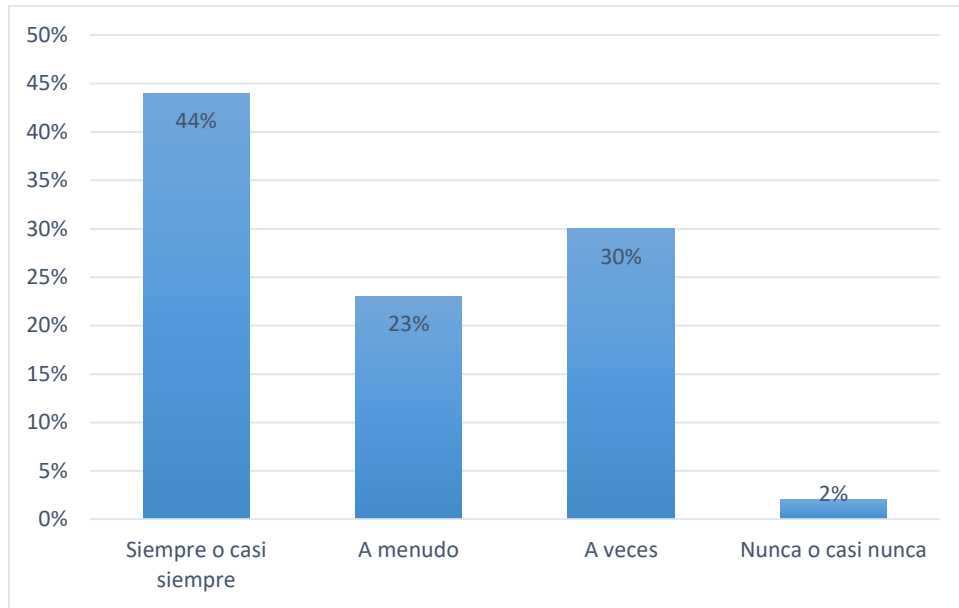
Tabla 30. Requerimientos de aprendizaje.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	44%
A menudo	23%
A veces	30%
Nunca o casi nunca	2%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 31. Requerimientos de aprendizaje.



Fuente: Autor.

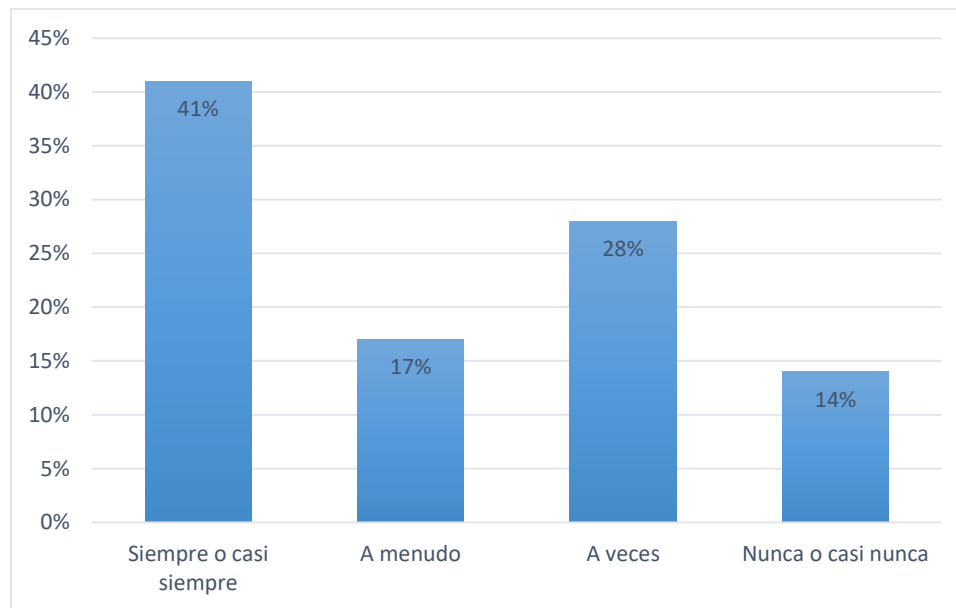
Adaptarse a nuevas situaciones (Ítem 33 b)

Tabla 31. Requerimientos de adaptación.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	41%
A menudo	17%
A veces	28%
Nunca o casi nunca	14%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 32. Requerimientos de adaptación.



Fuente: Autor.

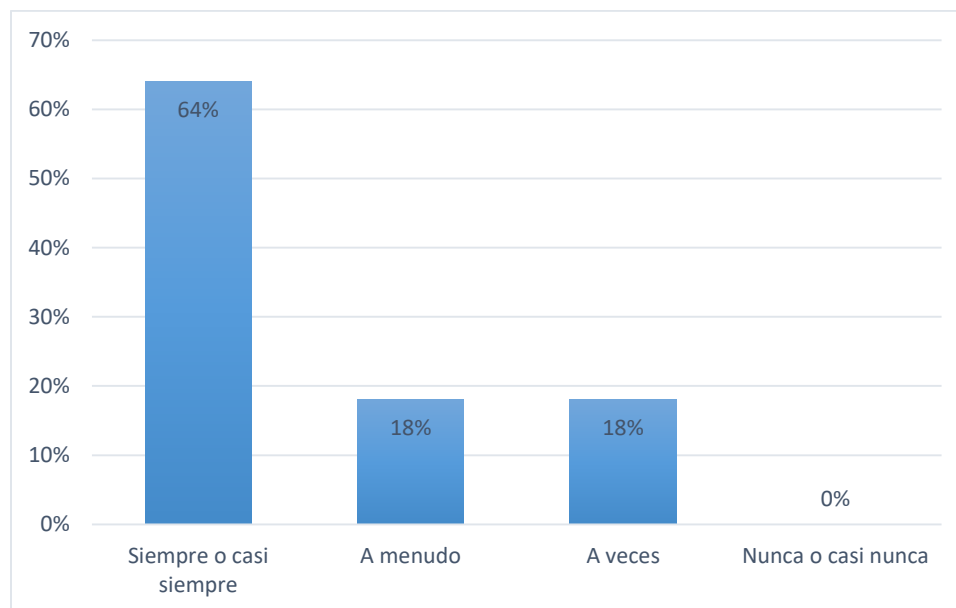
Tomar iniciativas (Ítem 33 c)

Tabla 32. Requerimientos de iniciativas.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	64%
A menudo	18%
A veces	18%
Nunca o casi nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 33. Requerimientos de iniciativas.



Fuente: Autor.

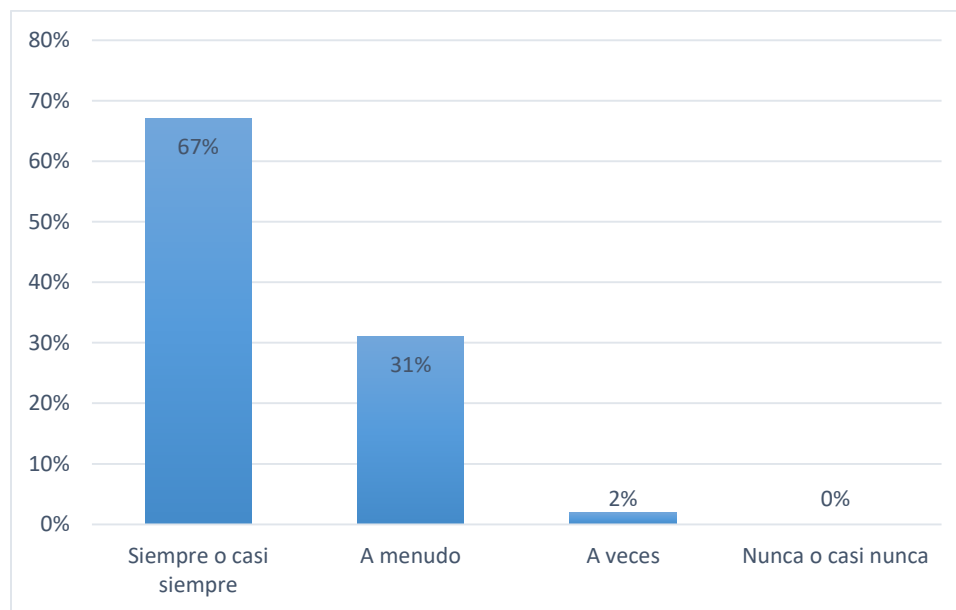
Tener buena memoria (Ítem 33 d)

Tabla 33. Requerimientos de memorización.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	67%
A menudo	31%
A veces	2%
Nunca o casi nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 34. Requerimientos de memorización.



Fuente: Autor.

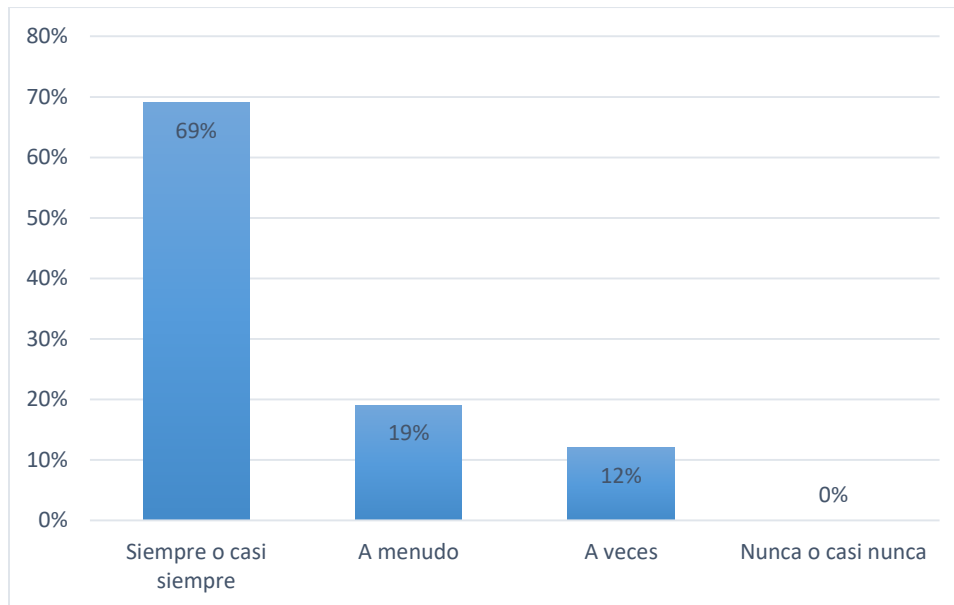
Ser creativo (Ítem 33 e)

Tabla 34. Requerimientos de creatividad.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	69%
A menudo	19%
A veces	12%
Nunca o casi nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 35. Requerimientos de creatividad.



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, ...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo

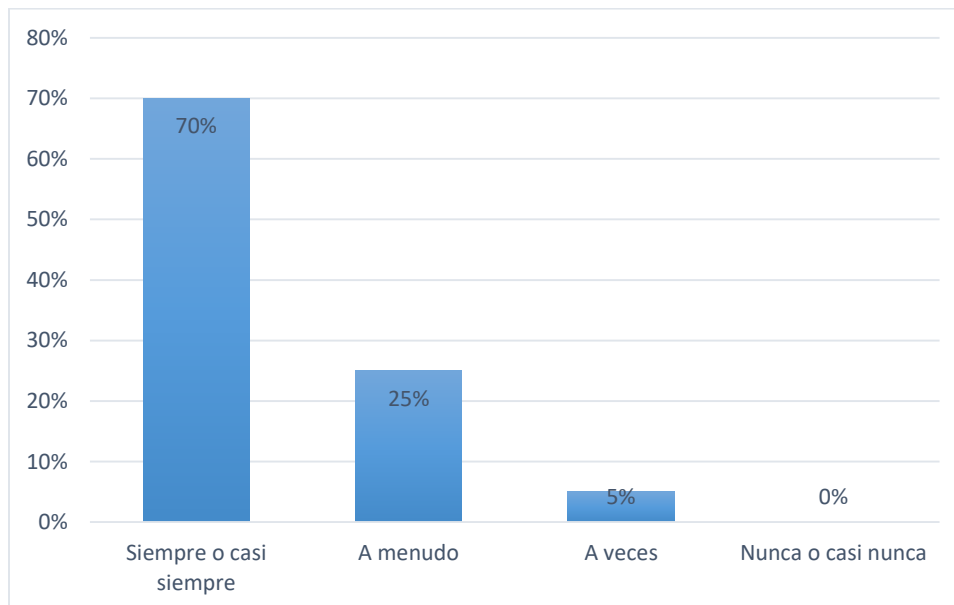
(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes) (Ítem 33 f)

Tabla 35. Requerimientos de tratos con personas.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	70%
A menudo	25%
A veces	5%
Nunca o casi nunca	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 36. Requerimientos de tratos con personas.



Fuente: Autor.

24. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

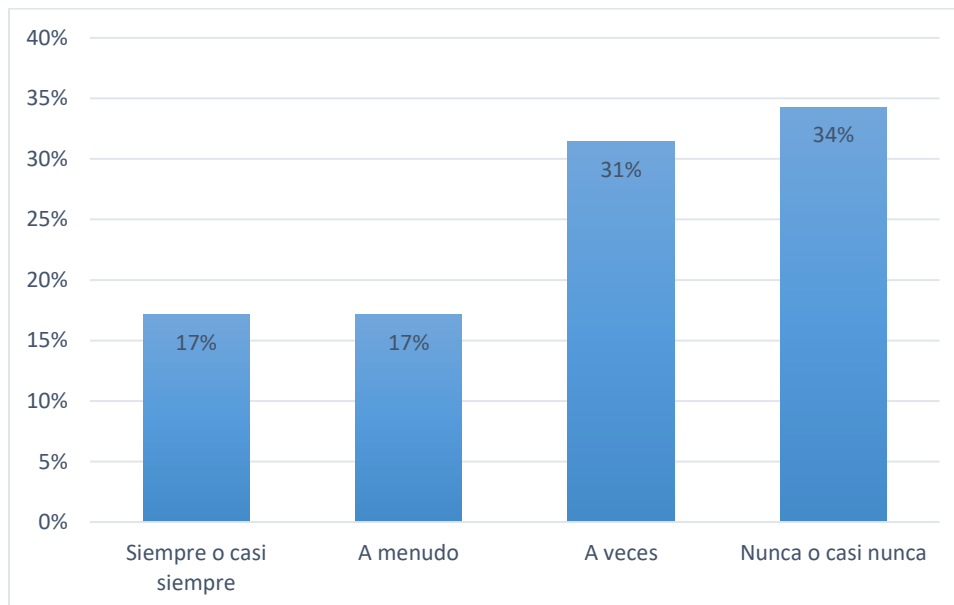
Tus superiores jerárquicos (Ítem 34 a)

Tabla 36. Ocultación de emociones ante superiores.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	17%
A menudo	17%
A veces	31%
Nunca o casi nunca	34%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 37. Ocultación de emociones ante superiores.



Fuente: Autor.

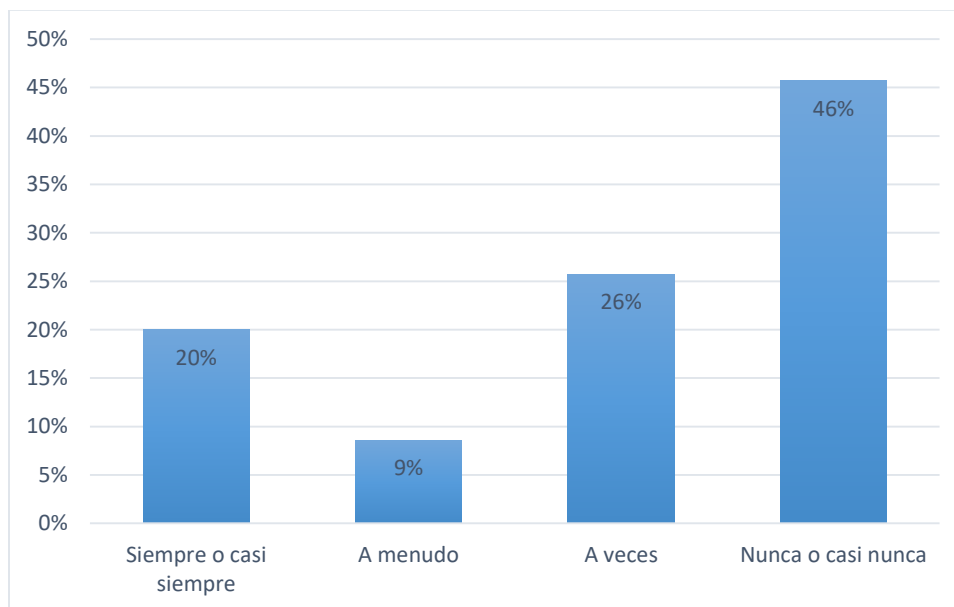
Tus subordinados (Ítem 34 b)

Tabla 37. Ocultación de emociones ante subordinados.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	9%
A veces	26%
Nunca o casi nunca	46%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 38. Ocultación de emociones ante subordinados.



Fuente: Autor.

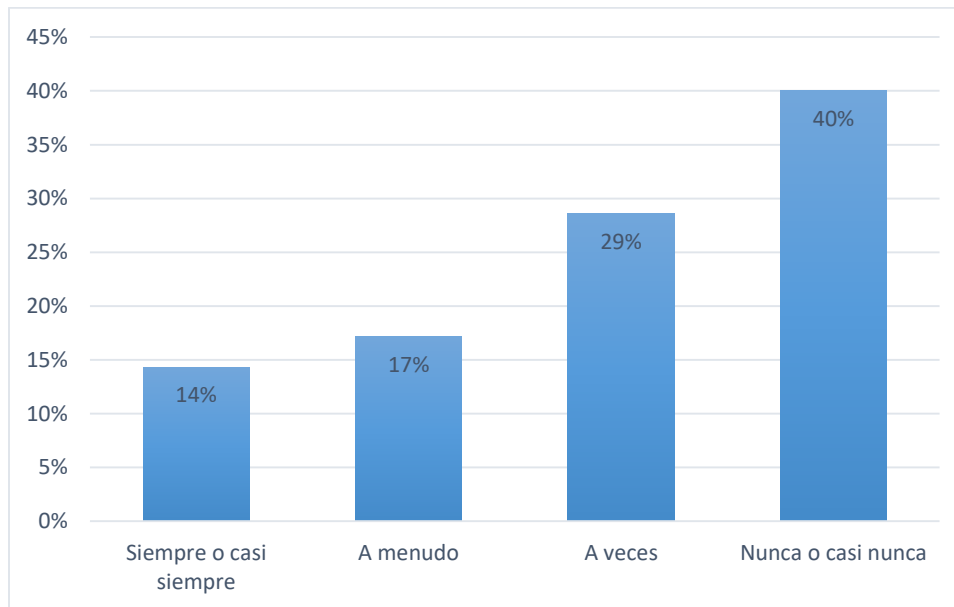
Tus compañeros de trabajo (Ítem 34 c)

Tabla 38. Ocultación de emociones ante compañeros.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	14%
A menudo	17%
A veces	29%
Nunca o casi nunca	40%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 39. Ocultación de emociones ante compañeros.



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

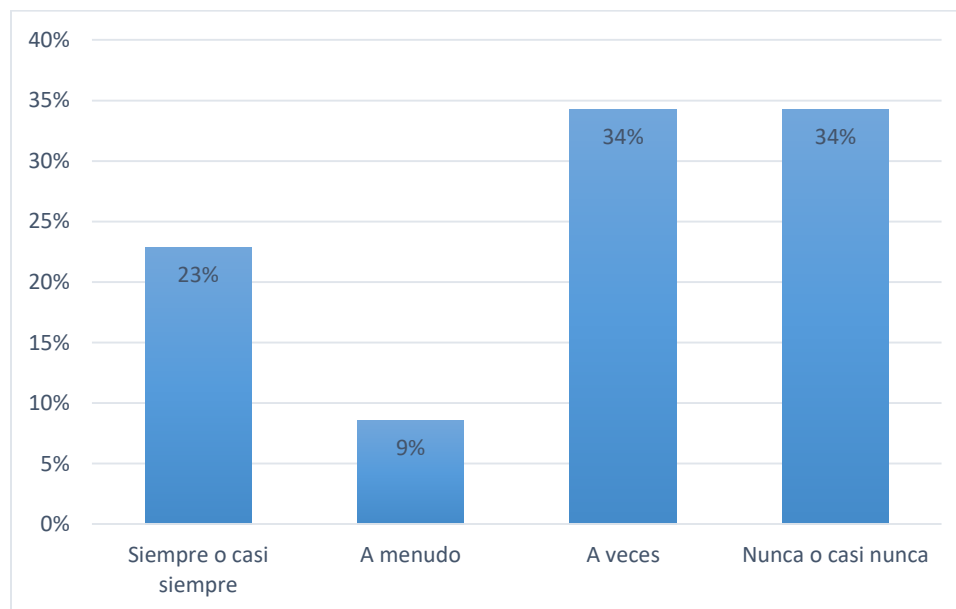
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) (Ítem 34 d)

Tabla 39. Ocultación de emociones ante clientes.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	23%
A menudo	9%
A veces	34%
Nunca o casi nunca	34%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 40. Ocultación de emociones ante clientes.



Fuente: Autor.

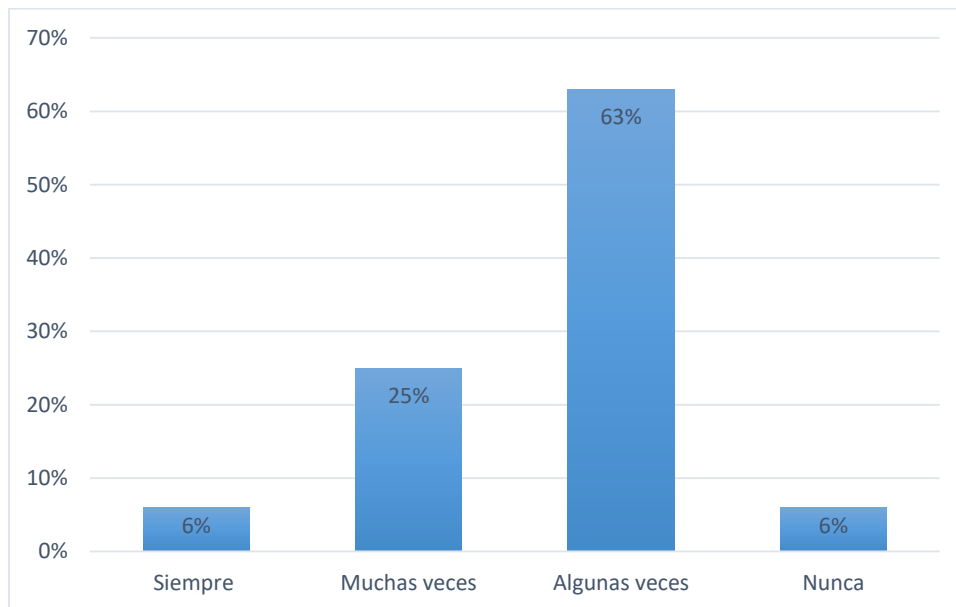
25. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente? (Ítem 35)

Tabla 40. Exposición a situaciones de impacto emocional

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	6%
Muchas veces	25%
Algunas veces	63%
Nunca	6%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 41. Exposición a situaciones de impacto emocional



Fuente: Autor.

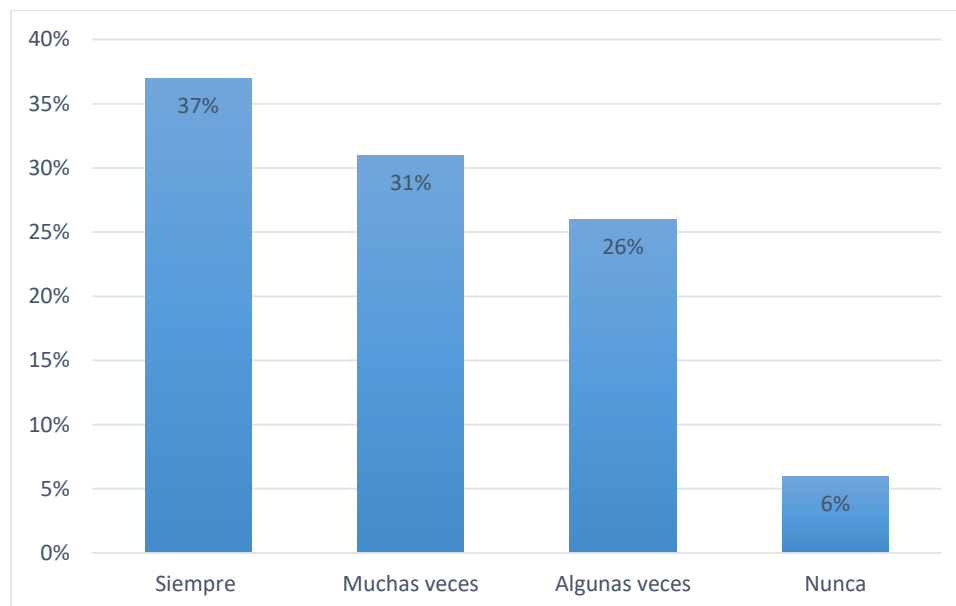
26. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): (Ítem 36)

Tabla 41. Demandas de respuesta emocional.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre	37%
Muchas veces	31%
Algunas veces	26%
Nunca	6%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 42. Demandas de respuesta emocional.



Fuente: Autor.

VARIEDAD / CONTENIDO DEL TRABAJO

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

27. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?: (Ítem 37)

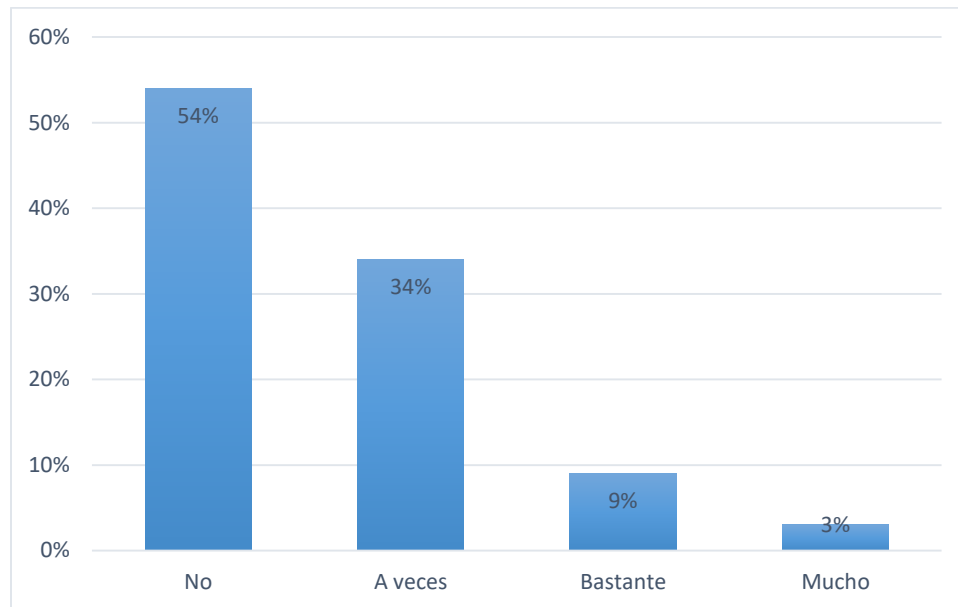
Tabla 42. Trabajo rutinario.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No	54%
A veces	34%
Bastante	9%
Mucho	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 43. Trabajo rutinario.



Fuente: Autor.

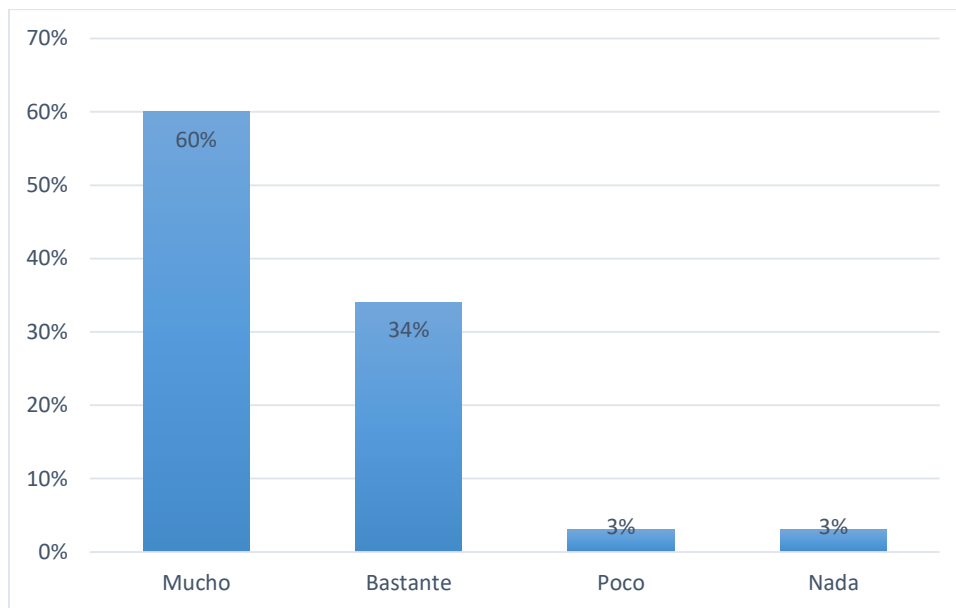
28. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?: (Ítem 38)

Tabla 43. Sentido del trabajo.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Mucho	54%
Bastante	34%
Poco	9%
Nada	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 44. Sentido del trabajo.



Fuente: Autor.

29. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

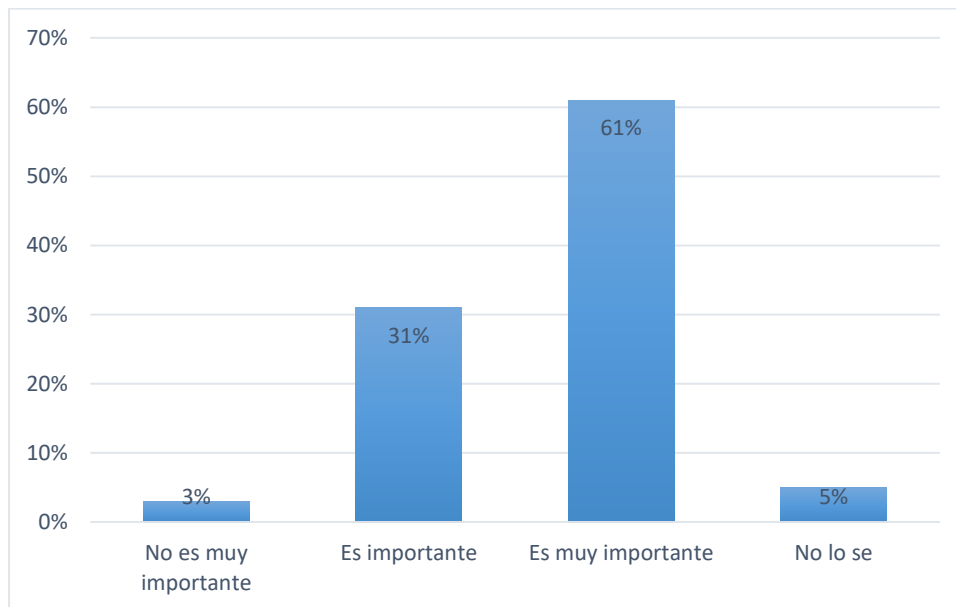
(Ítem 39)

Tabla 44. Contribución del trabajo.

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No es muy importante	3%
Es importante	31%
Es muy importante	61%
No lo se	5%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 45. Contribución del trabajo.



Fuente: Autor.

30. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? (Ítem 40)

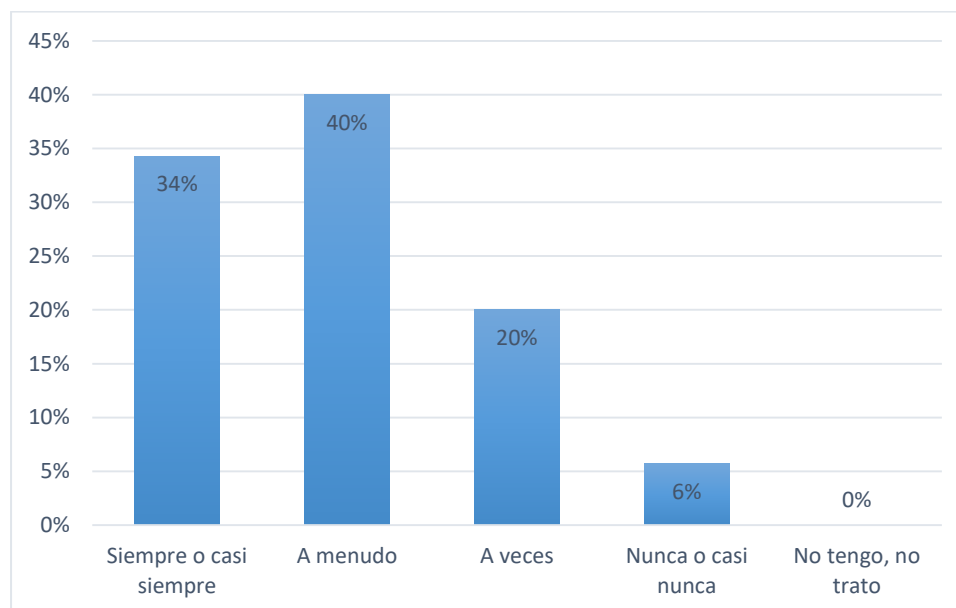
Tus superiores (Ítem 40 a)

Tabla 45. Reconocimiento del trabajo por superiores

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	34%
A menudo	40%
A veces	20%
Nunca o casi nunca	6%
No tengo no trato	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 46. Reconocimiento del trabajo por superiores



Fuente: Autor.

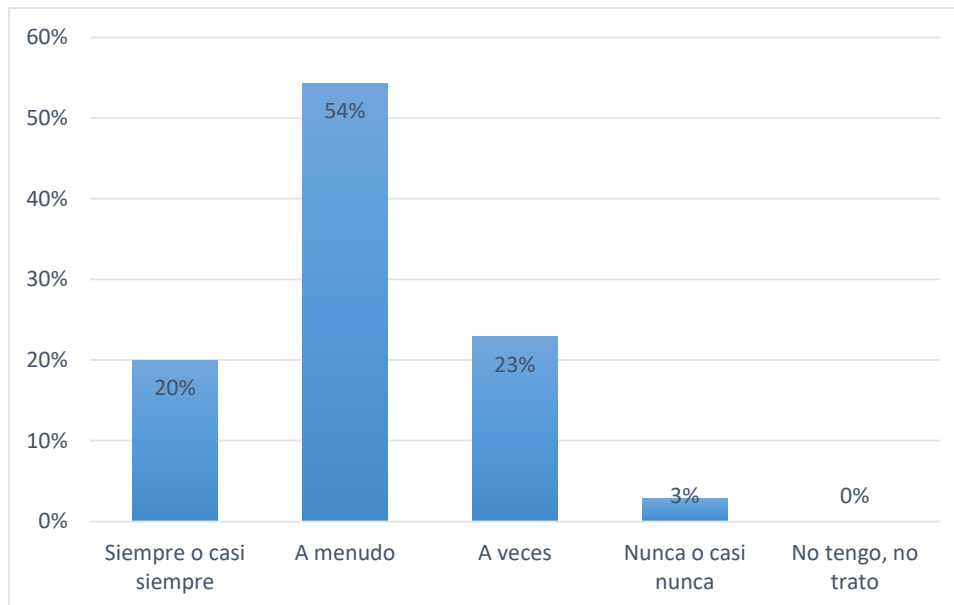
Tus compañeros de trabajo (Ítem 40 b)

Tabla 46. Reconocimiento del trabajo por compañeros

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	20%
A menudo	54%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo no trato	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 47. Reconocimiento del trabajo por compañeros



Fuente: Autor.

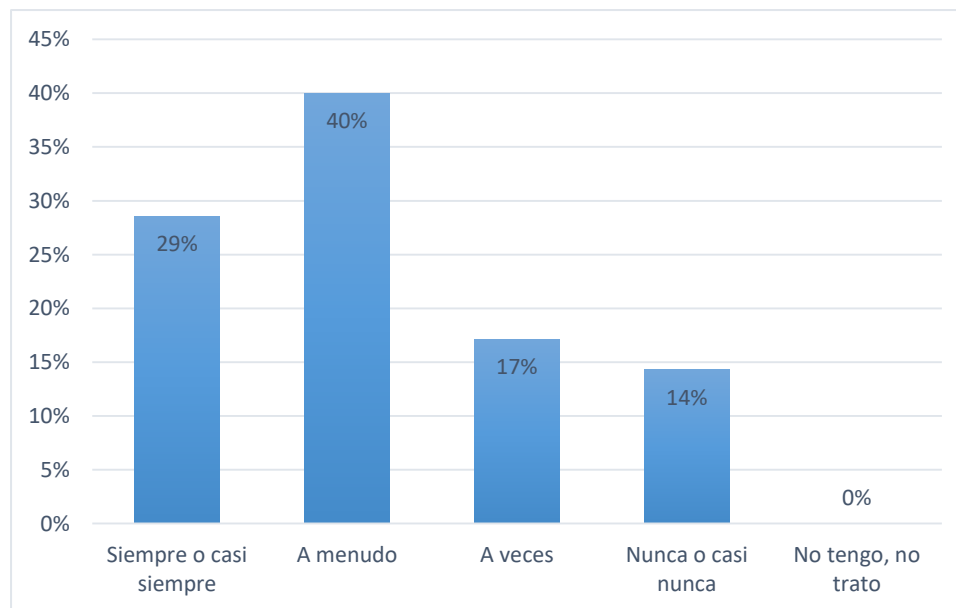
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay) (Ítem 40 c)

Tabla 47. Reconocimiento del trabajo por clientes

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	29%
A menudo	40%
A veces	17%
Nunca o casi nunca	14%
No tengo no trato	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 48. Reconocimiento del trabajo por clientes



Fuente: Autor.

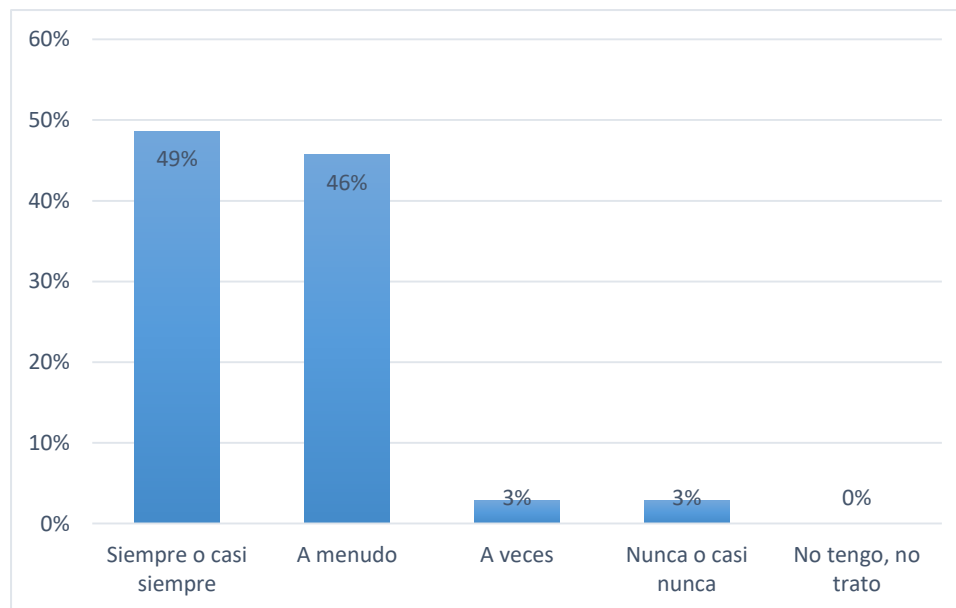
Tu familia y tus amistades (Ítem 40 d)

Tabla 48. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	49%
A menudo	46%
A veces	3%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo no trato	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 49. Reconocimiento del trabajo por familia y amistades



Fuente: Autor.

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

31. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo?

(Ítem 11)

Introducción de cambios en los equipos y materiales (Ítem 11 a)

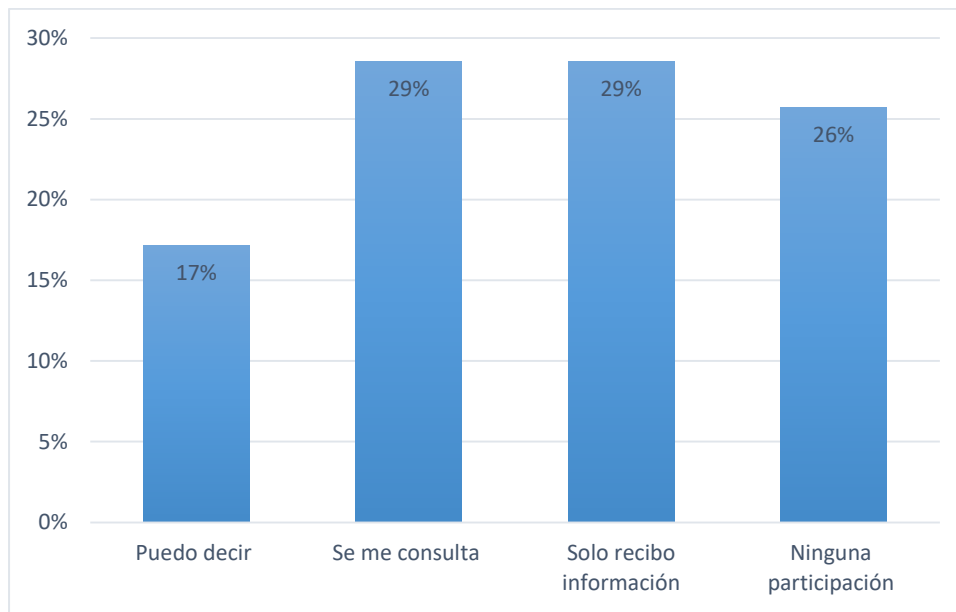
Tabla 49. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	17%
Se me consulta	29%
Solo recibo información	26%
Ninguna participación	26%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 50. Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales



Fuente: Autor.

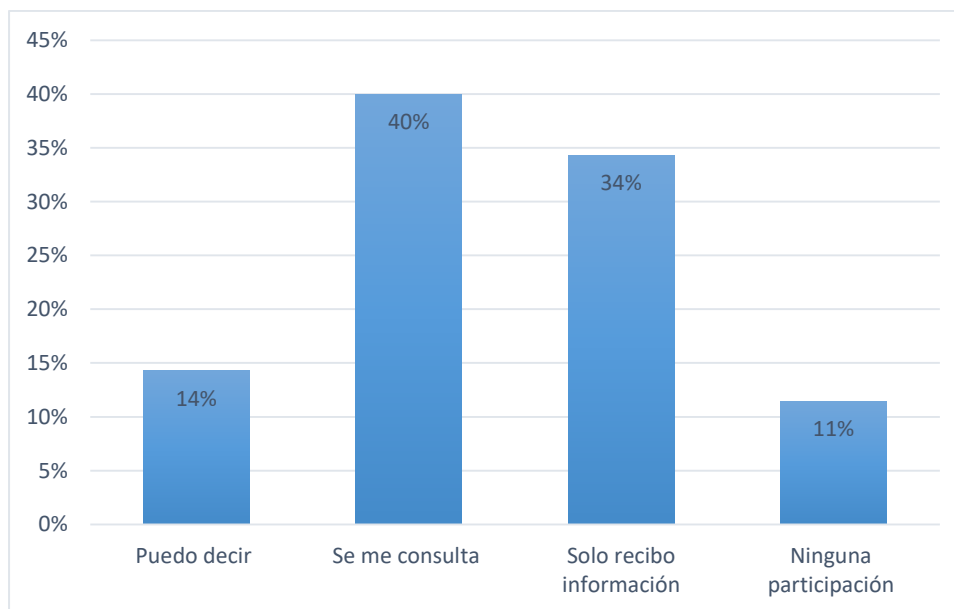
Introducción de cambios en la manera de trabajar (Ítem 11 b)

Tabla 50. Participación en la introducción de métodos de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	14%
Se me consulta	40%
Solo recibo información	34%
Ninguna participación	11%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 51. Participación en la introducción de métodos de trabajo



Fuente: Autor.

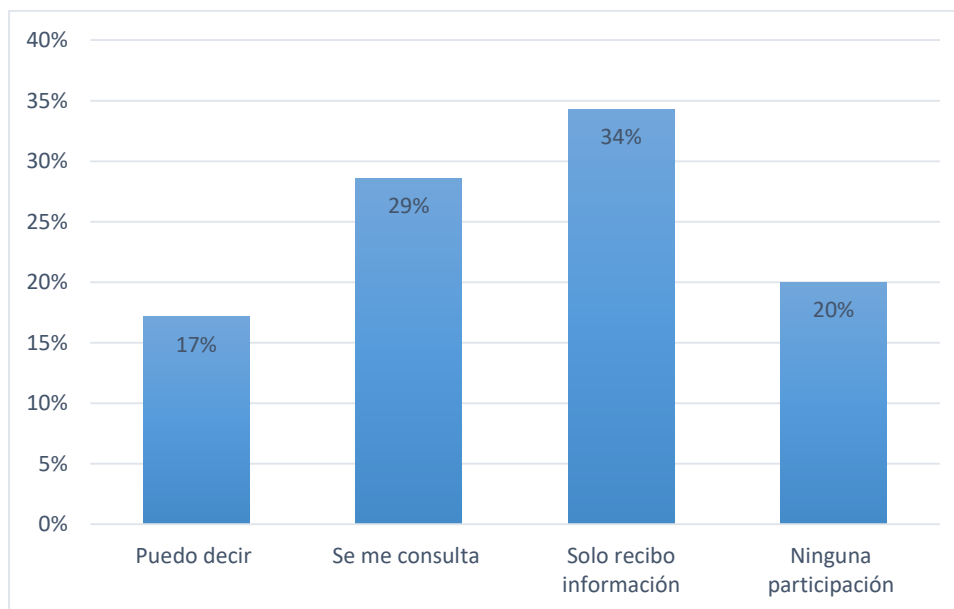
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios (Ítem 11 c)

Tabla 51. Participación en el lanzamiento de nuevos productos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	17%
Se me consulta	29%
Solo recibo información	34%
Ninguna participación	20%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 52. Participación en el lanzamiento de nuevos productos



Fuente: Autor.

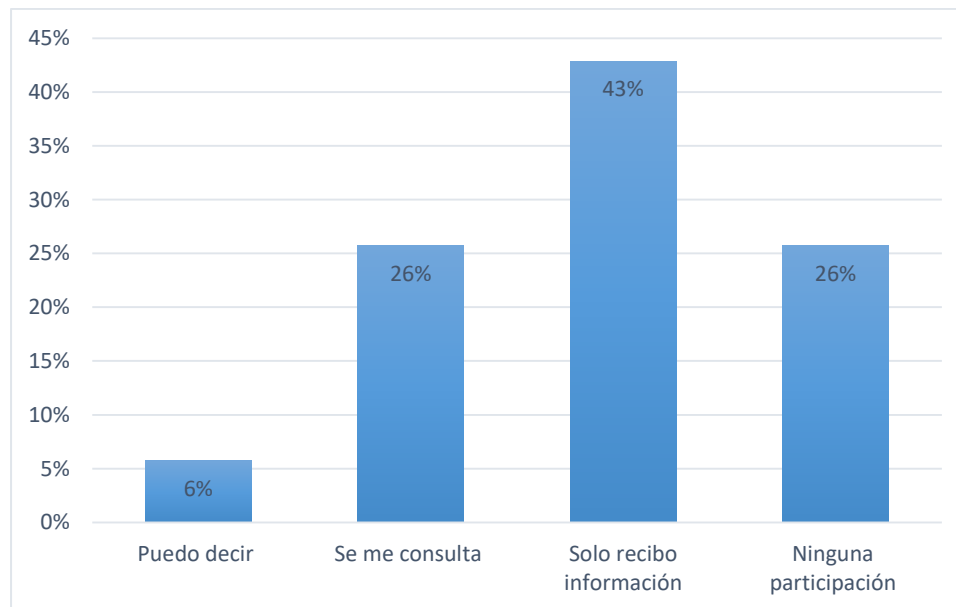
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Tabla 52. Participación en la reorganización de áreas de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	6%
Se me consulta	26%
Solo recibo información	43%
Ninguna participación	26%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 53. Participación en la reorganización de áreas de trabajo



Fuente: Autor.

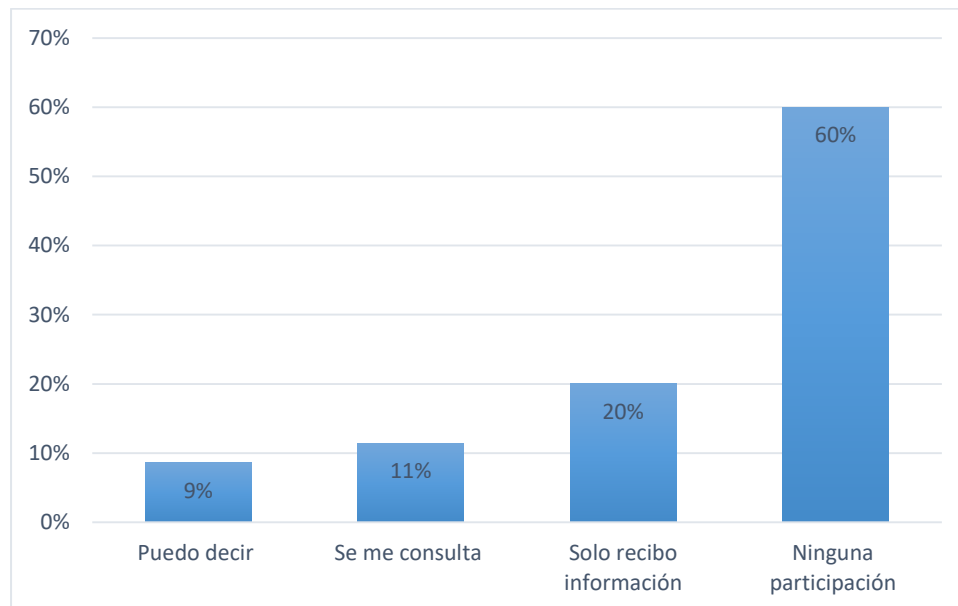
Cambios en la dirección o entre tus superiores (Ítem 11 e)

Tabla 53. Participación en la introducción de cambios en la dirección

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	9%
Se me consulta	11%
Solo recibo información	20%
Ninguna participación	60%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 54. Participación en la introducción de cambios en la dirección



Fuente: Autor.

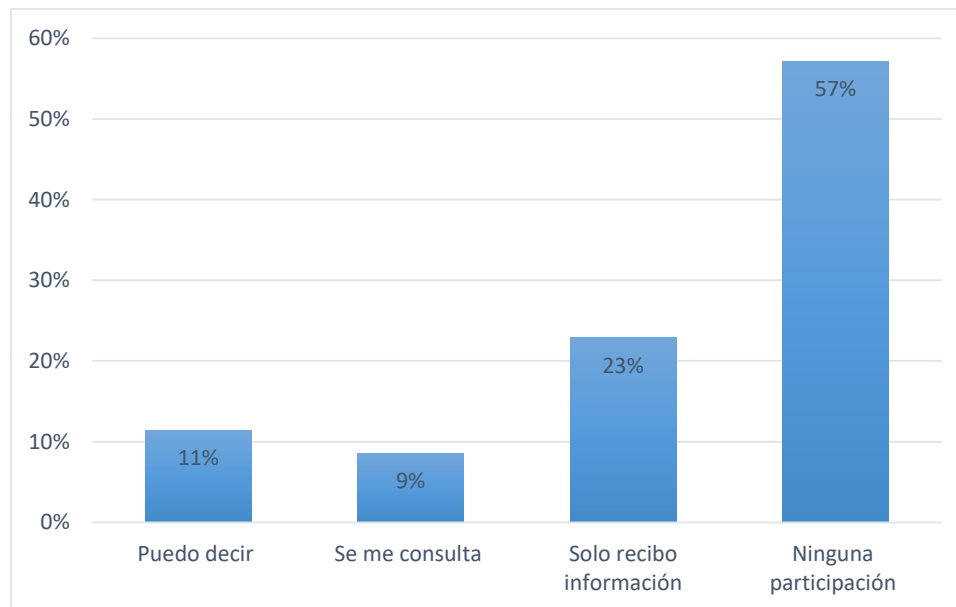
Contratación o incorporación de nuevos empleados (Ítem 11 f)

Tabla 54. Participación en contrataciones de personal

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	11%
Se me consulta	9%
Solo recibo información	23%
Ninguna participación	57%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 55. Participación en contrataciones de personal



Fuente: Autor.

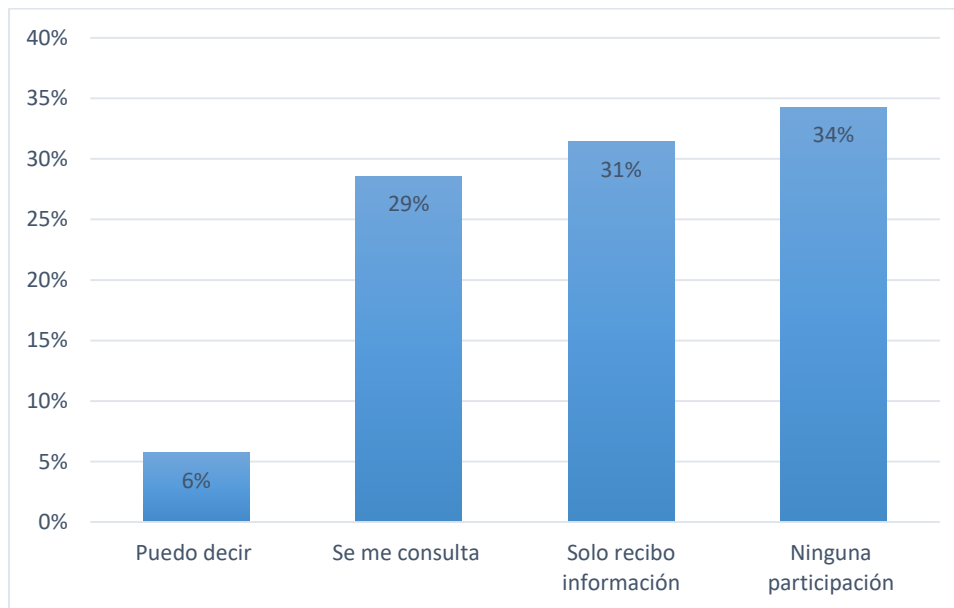
Elaboración de las normas de trabajo (Ítem 11 g)

Tabla 55. Participación en la elaboración de normas de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Puedo decir	6%
Se me consulta	29%
Solo recibo información	31%
Ninguna participación	34%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 56. Participación en la elaboración de normas de trabajo



Fuente: Autor.

32. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? (Ítem 12)

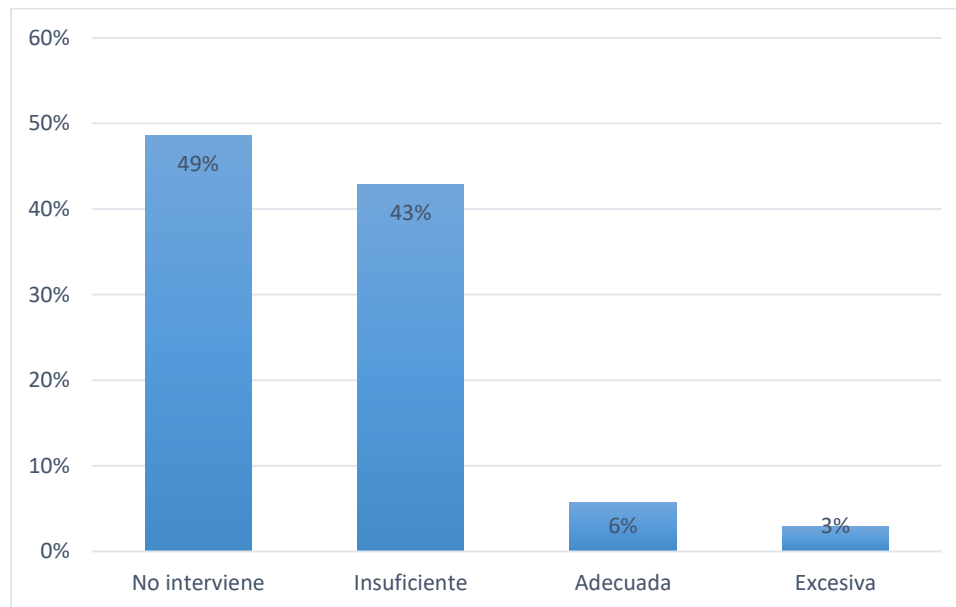
El método para realizar el trabajo (Ítem 12 a)

Tabla 56. Supervisión sobre los métodos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No interviene	49%
Insuficiente	43%
Adecuada	6%
Excesiva	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 57. Supervisión sobre los métodos



Fuente: Autor.

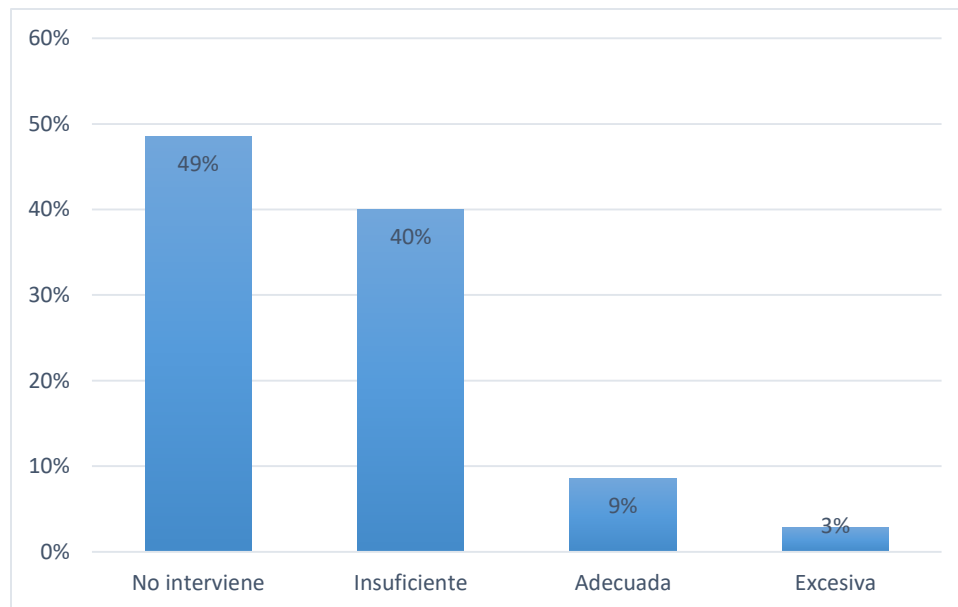
La planificación del trabajo (Ítem 12 b)

Tabla 57. Supervisión sobre la planificación

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No interviene	49%
Insuficiente	40%
Adecuada	9%
Excesiva	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 58. Supervisión sobre la planificación



Fuente: Autor.

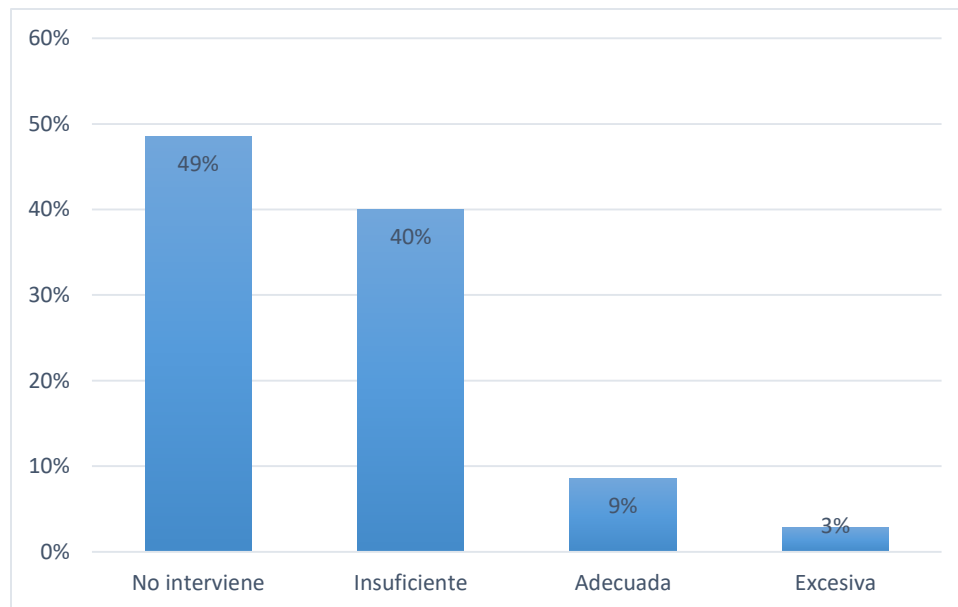
El ritmo de trabajo (Ítem 12 c)

Tabla 58. Supervisión sobre el ritmo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No interviene	49%
Insuficiente	40%
Adecuada	9%
Excesiva	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 59. Supervisión sobre el ritmo



Fuente: Autor.

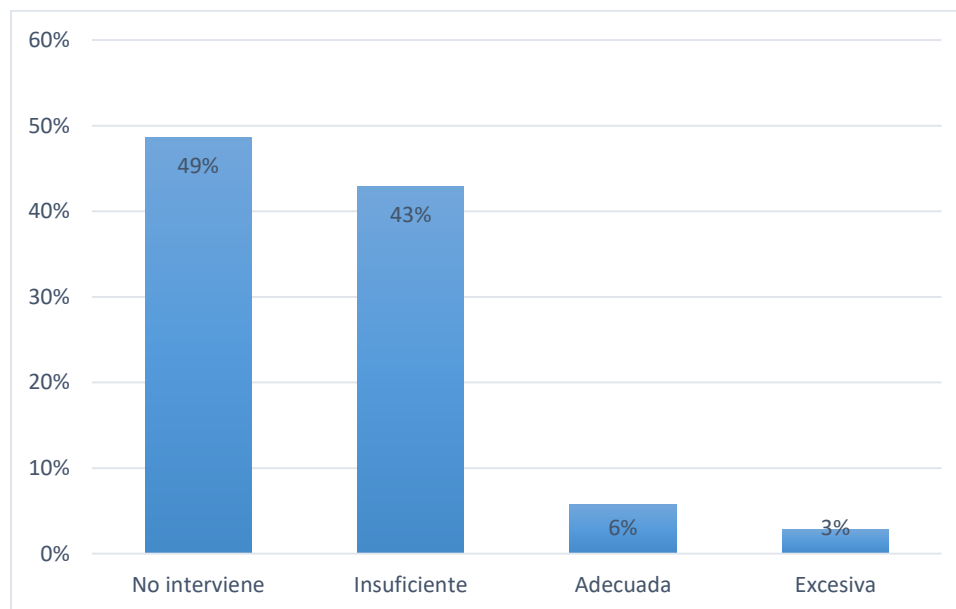
La calidad del trabajo realizado (Ítem 12 d)

Tabla 59. Supervisión sobre la calidad

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No interviene	49%
Insuficiente	43%
Adecuada	6%
Excesiva	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 60. Supervisión sobre la calidad



Fuente: Autor.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

33. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? (Ítem 13)

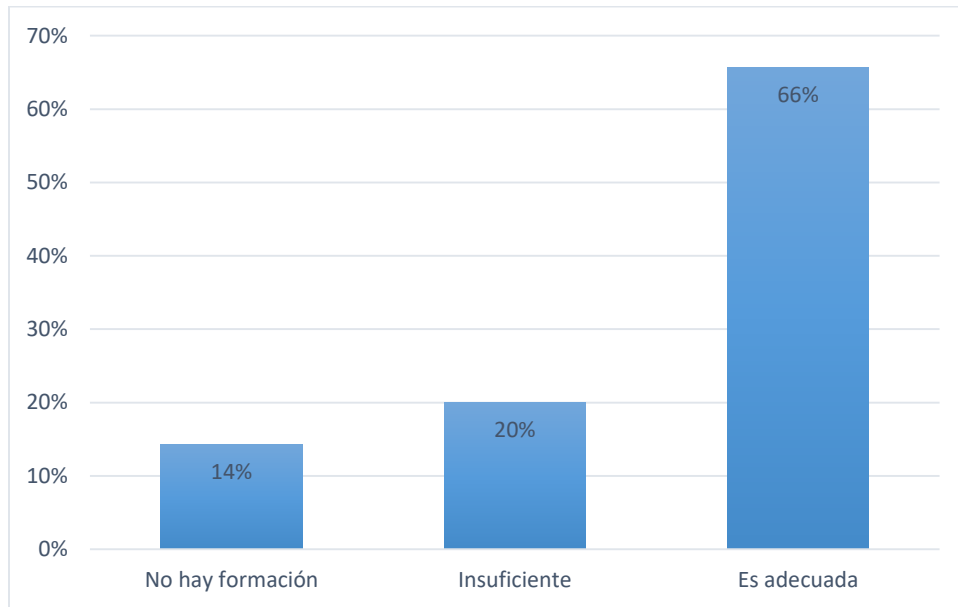
Las posibilidades de formación (Ítem 13 a)

Tabla 60. Información sobre la formación

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No hay formación	14%
Insuficiente	20%
Es adecuada	66%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 61. Información sobre la formación



Fuente: Autor.

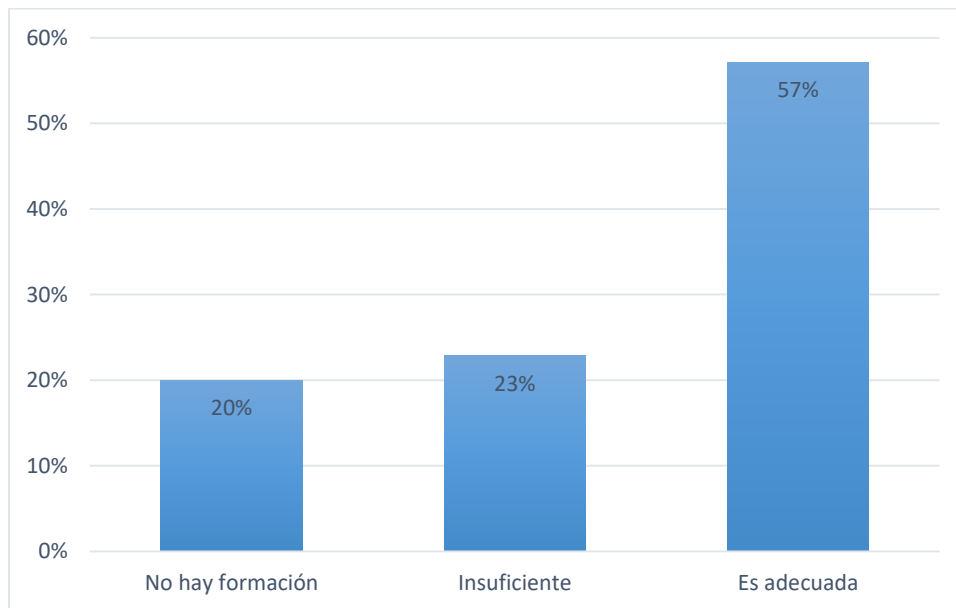
Las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

Tabla 61. Información sobre las posibilidades de promoción

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No hay formación	20%
Insuficiente	23%
Es adecuada	57%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 62. Información sobre las posibilidades de promoción



Fuente: Autor.

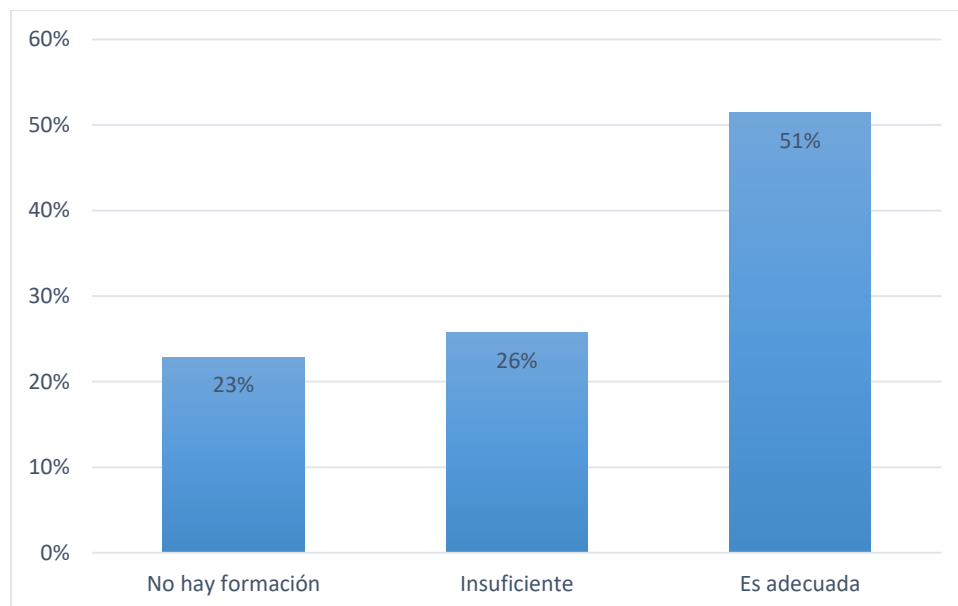
Los requisitos para ocupar plazas de promoción (Ítem 13 c)

Tabla 62. Información sobre requisitos para la promoción

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No hay formación	51%
Insuficiente	26%
Es adecuada	23%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 63. Información sobre requisitos para la promoción



Fuente: Autor.

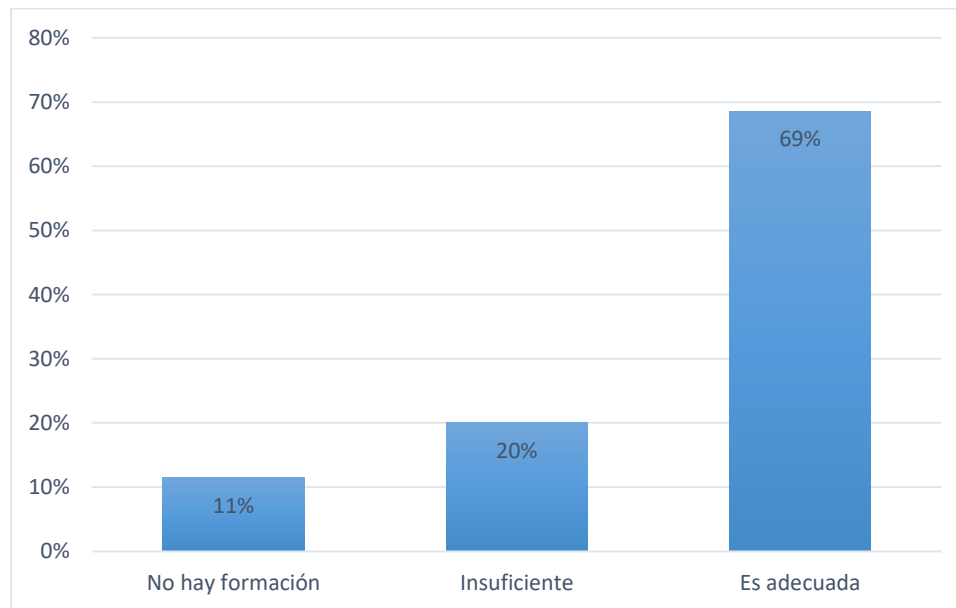
La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13 d)

Tabla 63. Información sobre la situación de la empresa

Respuestas	Porcentaje de respuestas
No hay formación	11%
Insuficiente	20%
Es adecuada	69%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 64. Información sobre la situación de la empresa



Fuente: Autor.

34. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)?

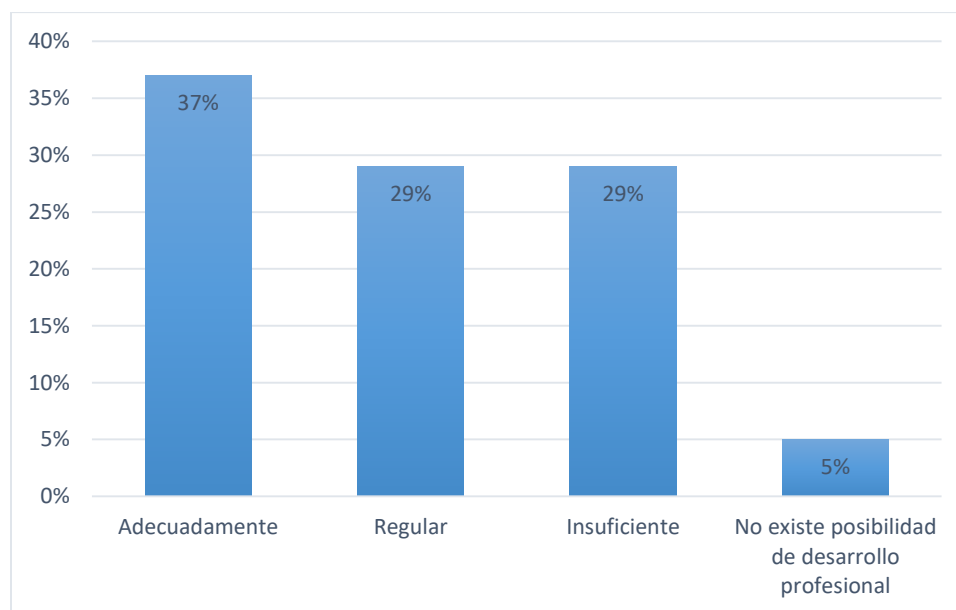
(Ítem 41)

Tabla 64. Facilidades para el desarrollo profesional

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Adecuadamente	37%
Regular	29%
Insuficiente	29%
No existe posibilidad de desarrollo profesional	5%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 65. Facilidades para el desarrollo profesional



Fuente: Autor.

35. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

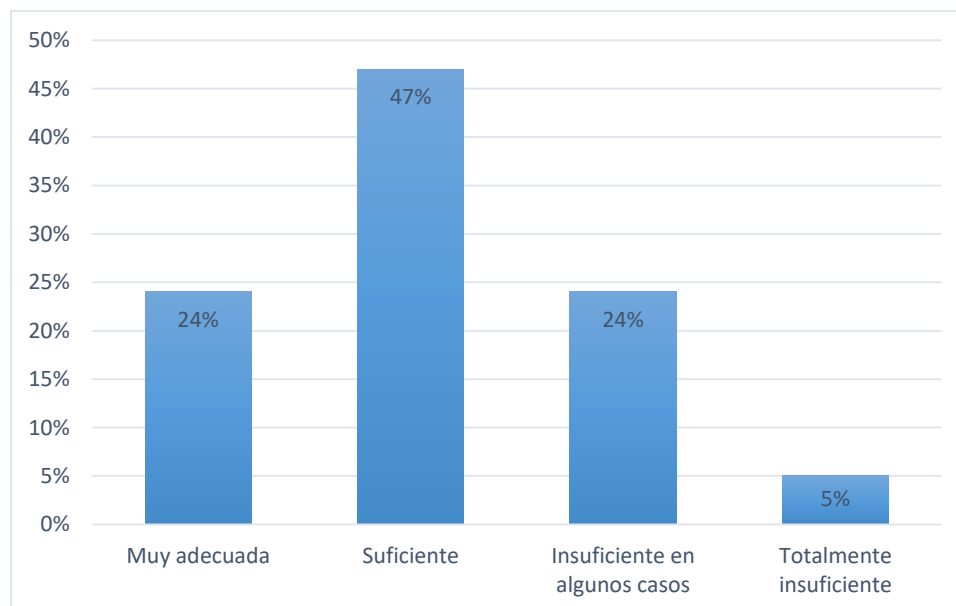
(Ítem 42)

Tabla 65. Valoración de la formación

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy adecuada	24%
Suficiente	47%
Insuficiente en algunos casos	24%
Totalmente insuficiente	5%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 66. Valoración de la formación



Fuente: Autor.

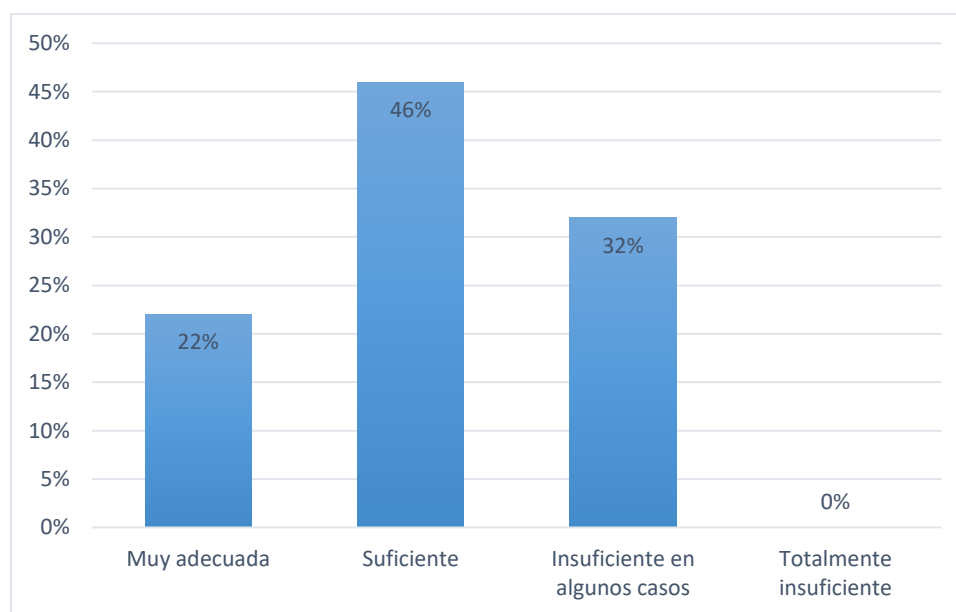
36. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es: (Ítem 43)

Tabla 66. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy adecuada	22%
Suficiente	46%
Insuficiente en algunos casos	32%
Totalmente insuficiente	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 67. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas



Fuente: Autor.

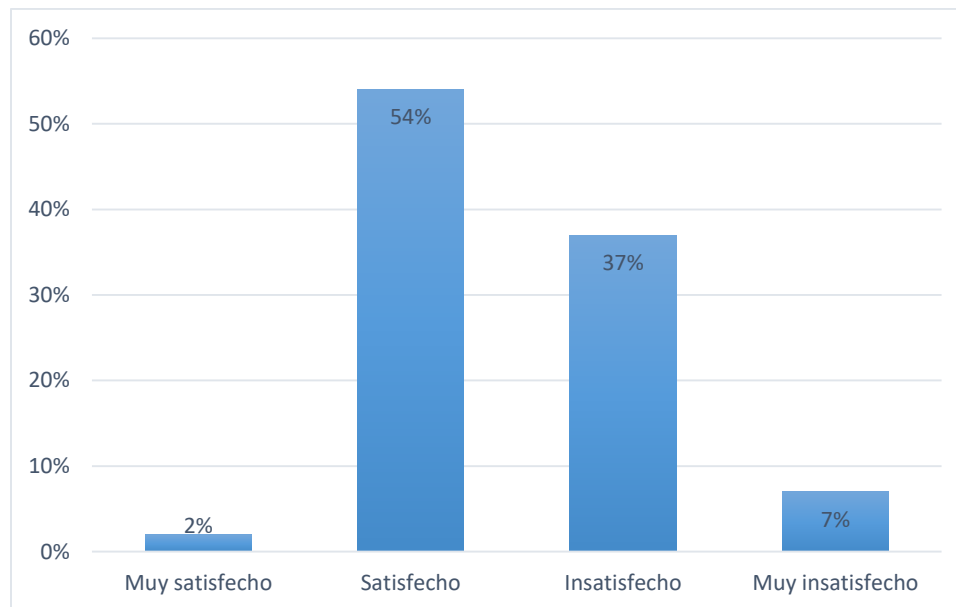
37. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes? (Ítem 44)

Tabla 67. Satisfacción con el salario

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy satisfecho	2%
Satisfecho	54%
Insatisfecho	37%
Muy insatisfecho	7%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 68. Satisfacción con el salario



Fuente: Autor.

DESEMPEÑO DE ROL

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- El conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

38. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? (Ítem 14)

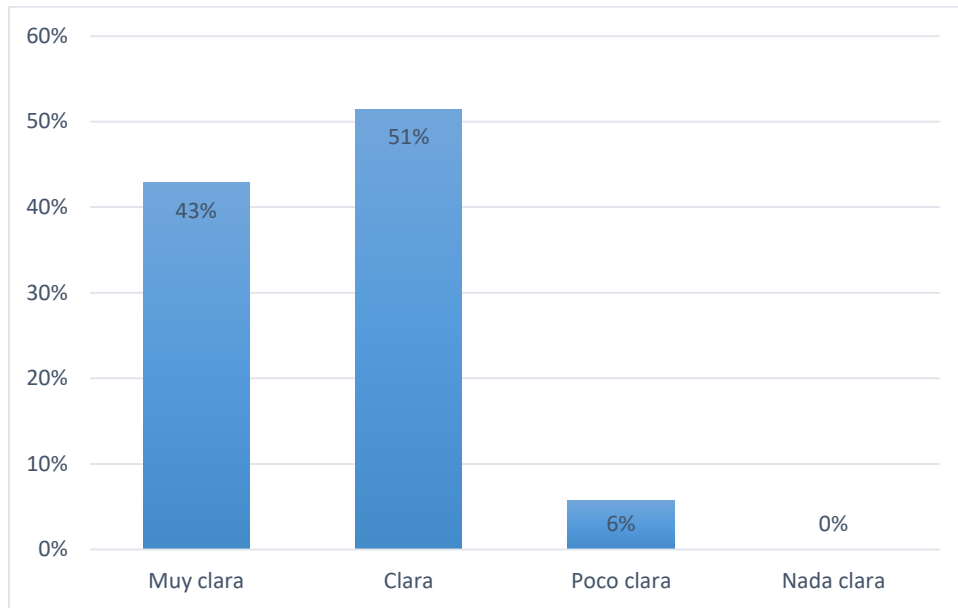
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones) (Ítem 14 a)

Tabla 68. Especificaciones de los cometidos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	43%
Clara	51%
Poco clara	6%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 69. Especificaciones de los cometidos



Fuente: Autor.

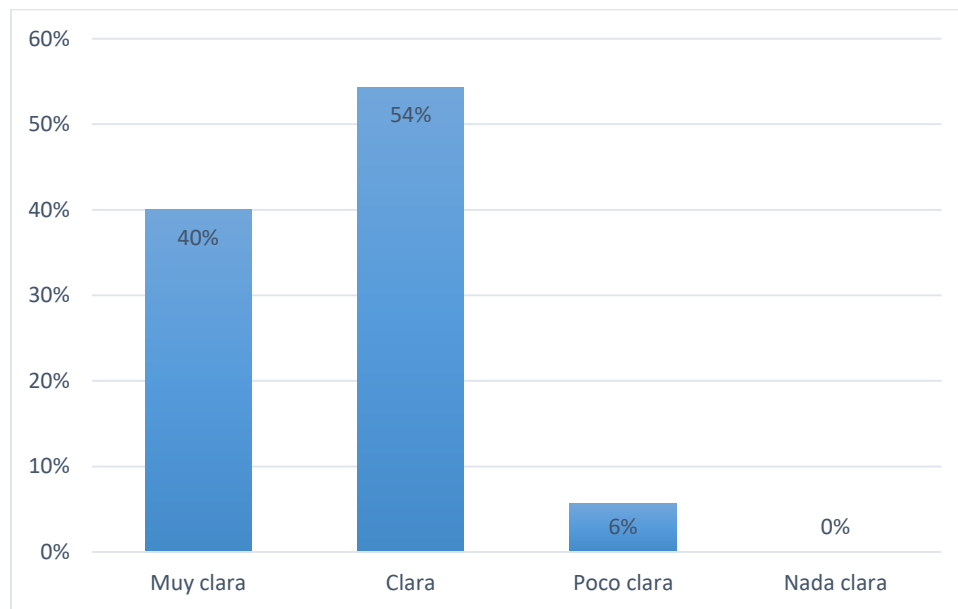
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) (Ítem 14 b)

Tabla 69. Especificaciones de los procedimientos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	40%
Clara	54%
Poco clara	6%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 70. Especificaciones de los procedimientos



Fuente: Autor.

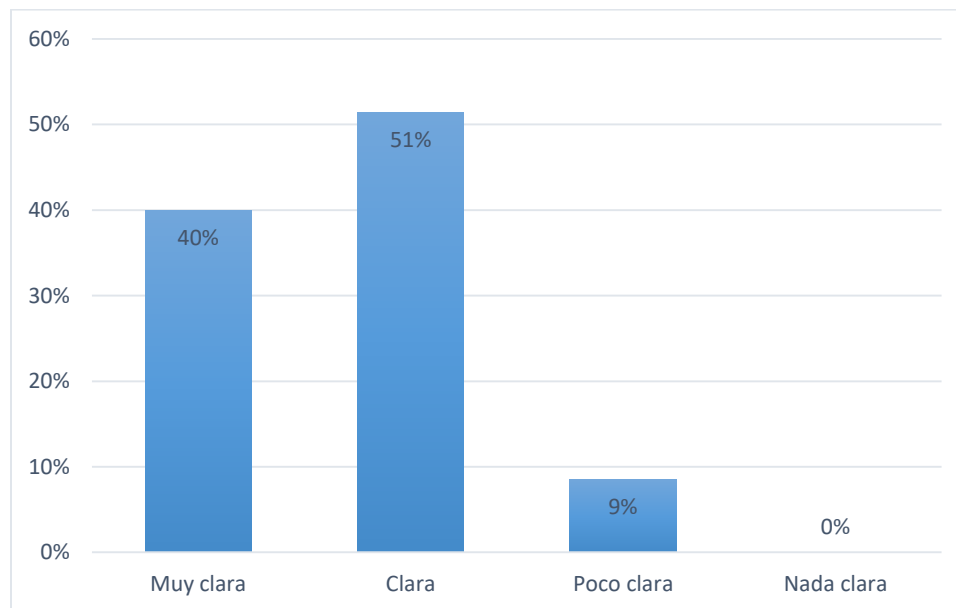
La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 c)

Tabla 70. Especificaciones de la cantidad de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	40%
Clara	51%
Poco clara	9%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 71. Especificaciones de la cantidad de trabajo



Fuente: Autor.

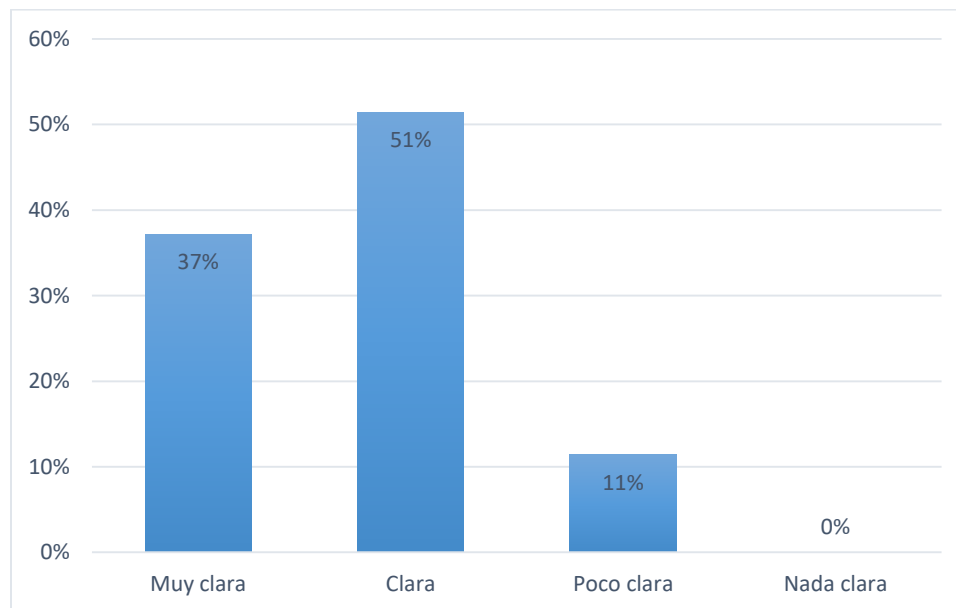
La calidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 d)

Tabla 71. Especificaciones de la calidad de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	37%
Clara	51%
Poco clara	11%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 72. Especificaciones de la calidad de trabajo



Fuente: Autor.

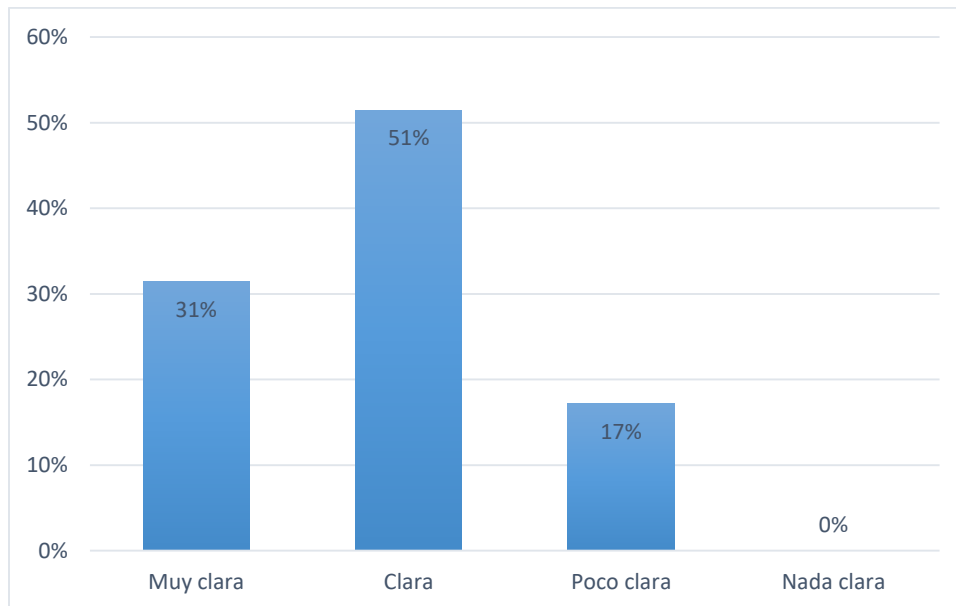
El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14 e)

Tabla 72. Especificaciones de los tiempos de trabajo

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	31%
Clara	51%
Poco clara	17%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 73. Especificaciones de los tiempos de trabajo



Fuente: Autor.

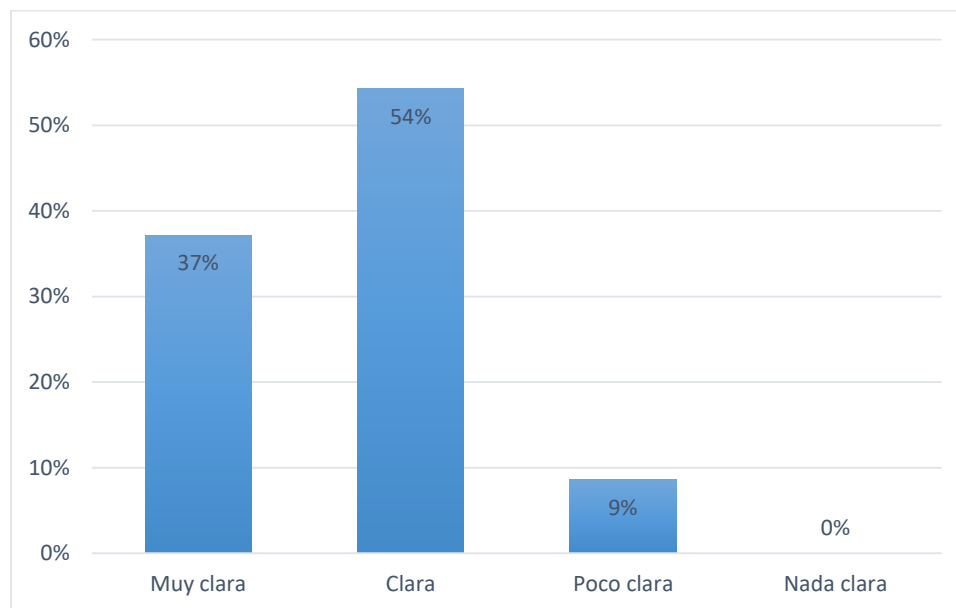
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) (Ítem 14 f)

Tabla 73. Especificaciones de la responsabilidad del puesto

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Muy clara	37%
Clara	54%
Poco clara	9%
Nada clara	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 74. Especificaciones de la responsabilidad del puesto



Fuente: Autor.

39. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo (Ítem 15)

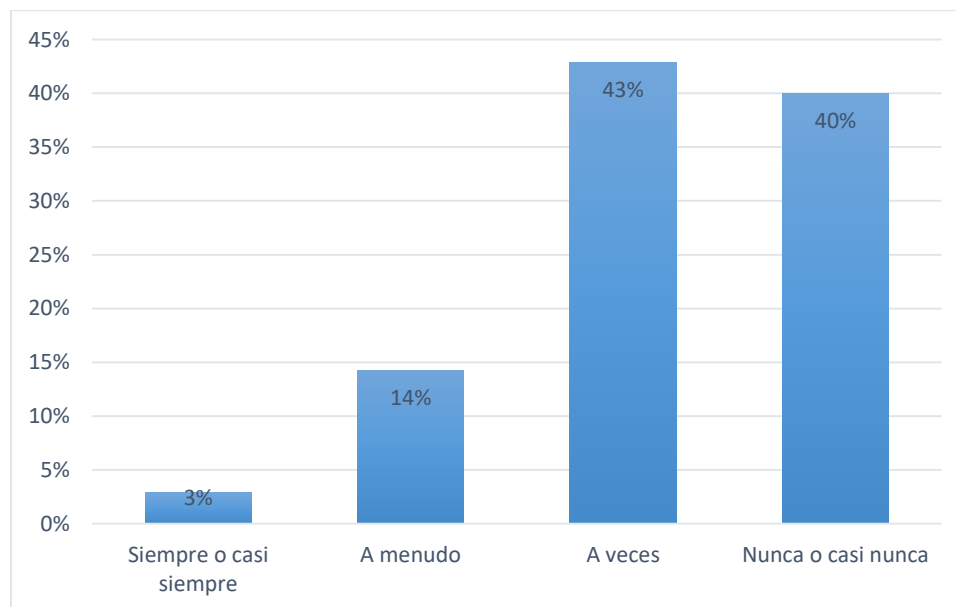
Se te asignan áreas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales (Ítem 15 a)

Tabla 74. Tareas irrealizables

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	3%
A menudo	14%
A veces	43%
Nunca o casi nunca	40%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 75. Tareas irrealizables



Fuente: Autor.

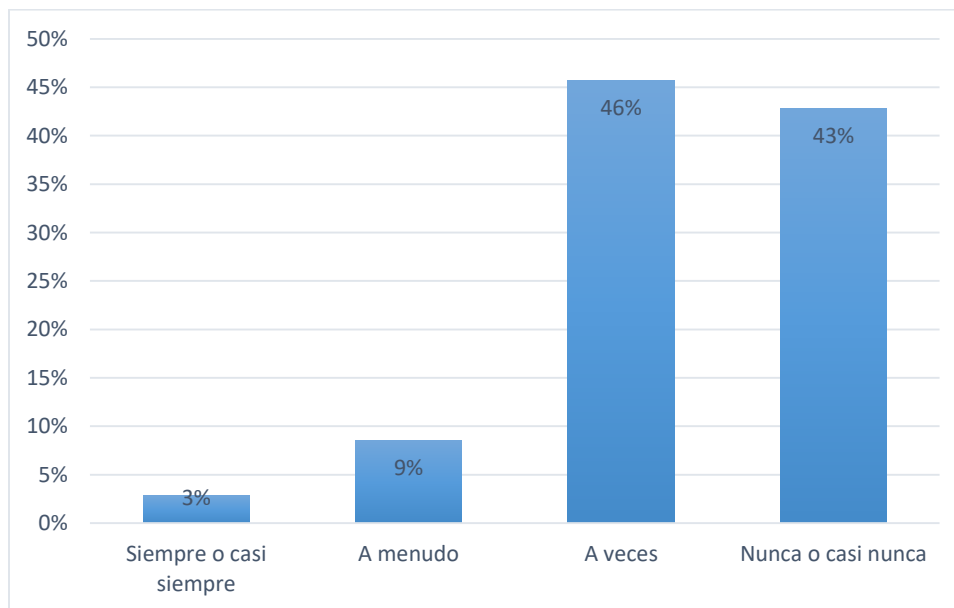
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos (Ítem 15 b)

Tabla 75. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	3%
A menudo	9%
A veces	46%
Nunca o casi nunca	43%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 76. Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos



Fuente: Autor.

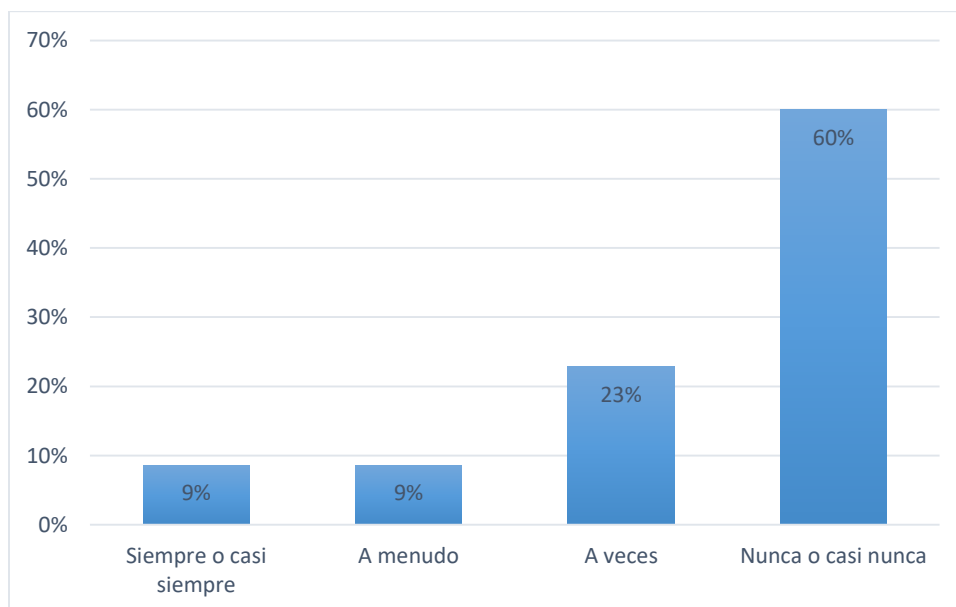
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional... (Ítem 15 c)

Tabla 76. Conflictos morales

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	9%
A menudo	9%
A veces	23%
Nunca o casi nunca	60%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 77. Conflictos morales



Fuente: Autor.

Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

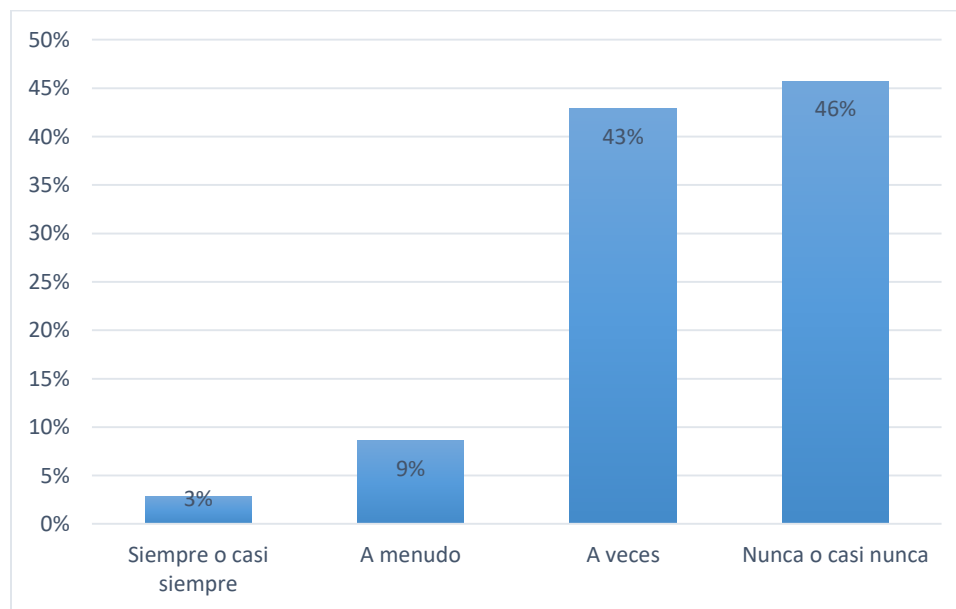
(Ítem 15 d)

Tabla 77. Instrucciones contradictorias

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	3%
A menudo	9%
A veces	43%
Nunca o casi nunca	46%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 78. Instrucciones contradictorias



Fuente: Autor.

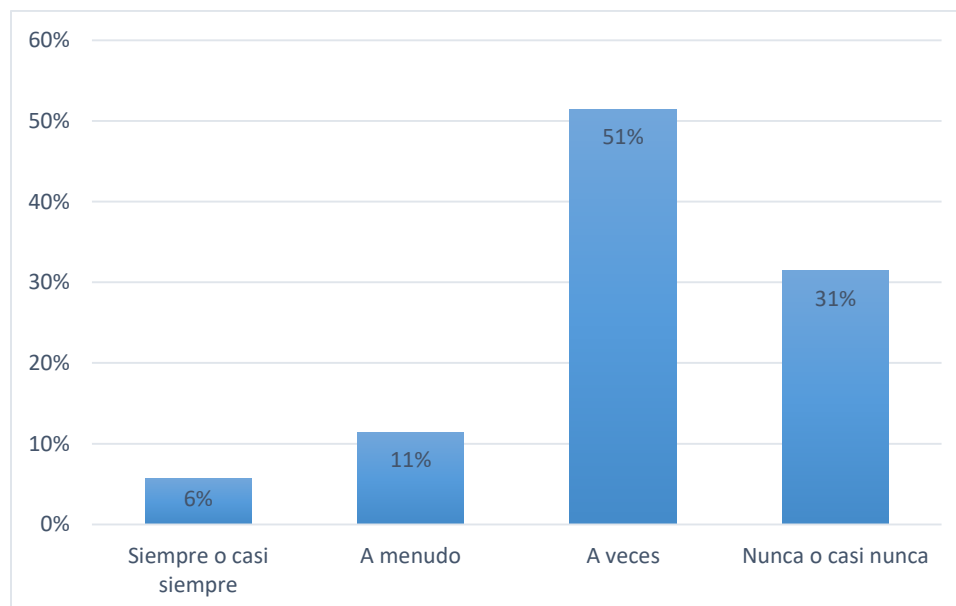
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores (Ítem 15 e)

Tabla 78. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	6%
A menudo	11%
A veces	51%
Nunca o casi nunca	31%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 79. Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto



Fuente: Autor.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

40. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: (Ítem 16)

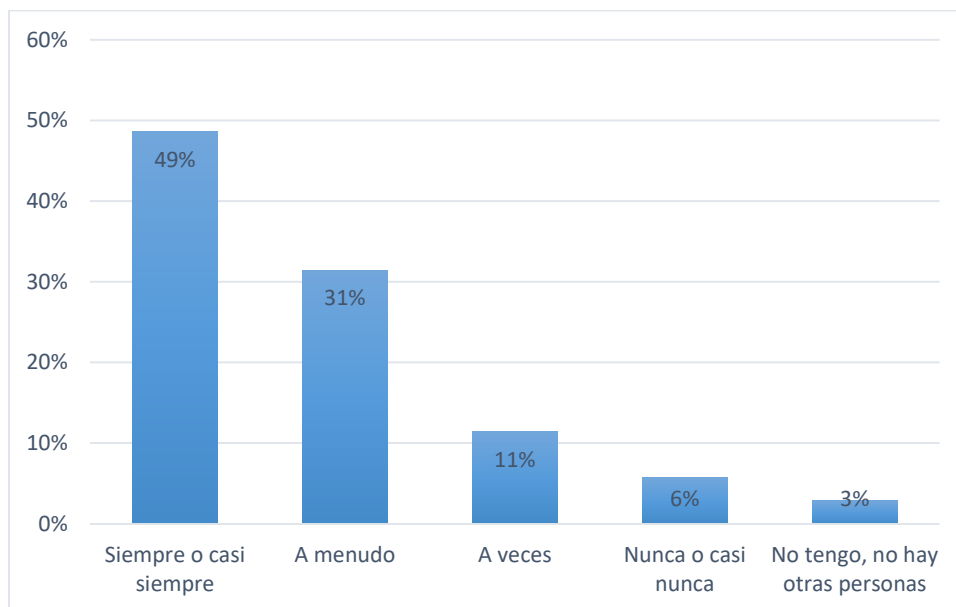
Tus jefes (Ítem 16 a)

Tabla 79. ¿Puedes contar con tus jefes?

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	49%
A menudo	31%
A veces	11%
Nunca o casi nunca	6%
No tengo, no hay otras personas	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 80. ¿Puedes contar con tus jefes?



Fuente: Autor.

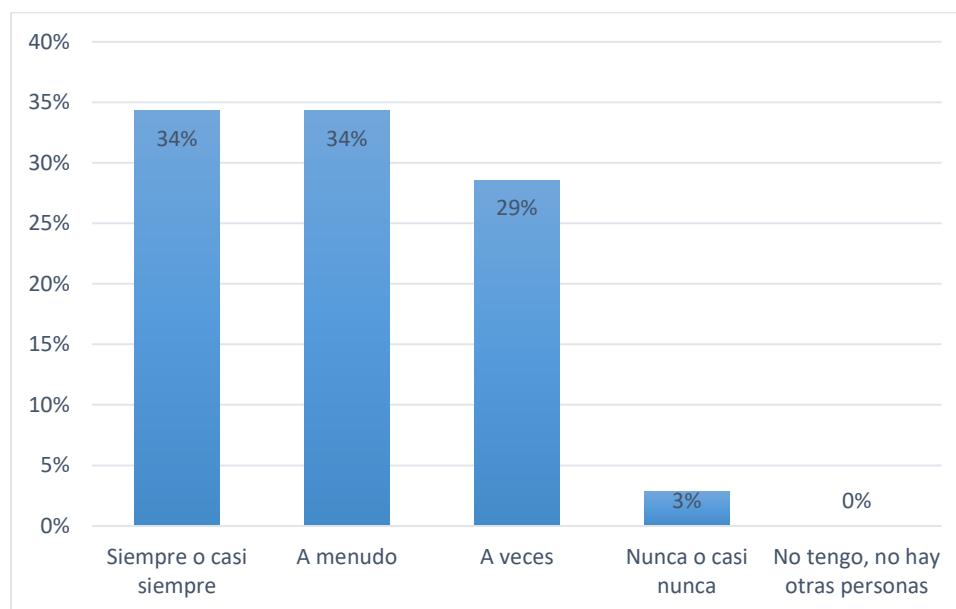
Tus compañeros (Ítem 16 b)

Tabla 80. ¿Puedes contar con tus compañeros?

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	34%
A menudo	44%
A veces	29%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo, no hay otras personas	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 81. ¿Puedes contar con tus compañeros?



Fuente: Autor.

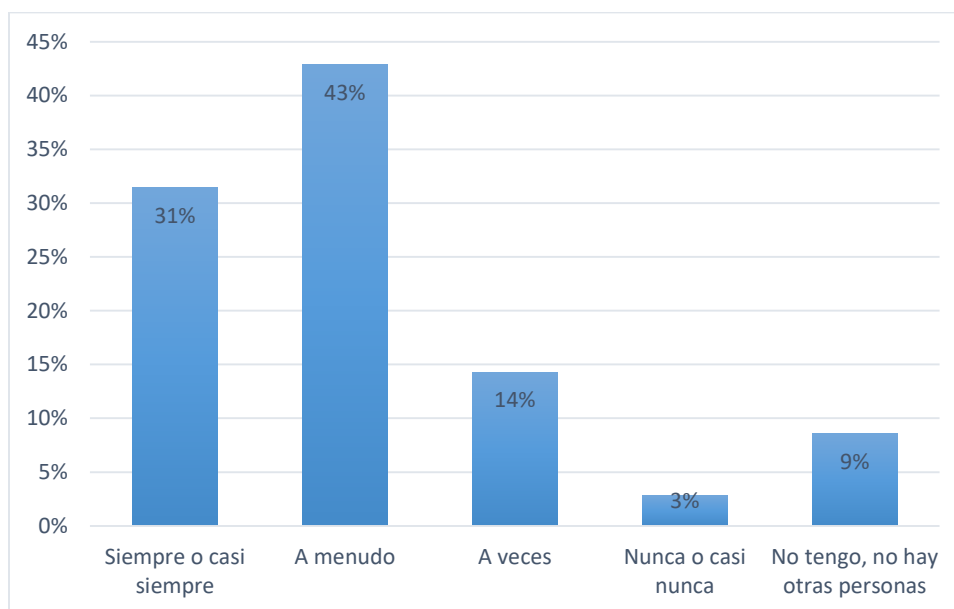
Tus subordinados (Ítem 16 c)

Tabla 81. ¿Puedes contar con tus subordinados?

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	31%
A menudo	43%
A veces	14%
Nunca o casi nunca	3%
No tengo, no hay otras personas	9%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 82. ¿Puedes contar con tus subordinados?



Fuente: Autor.

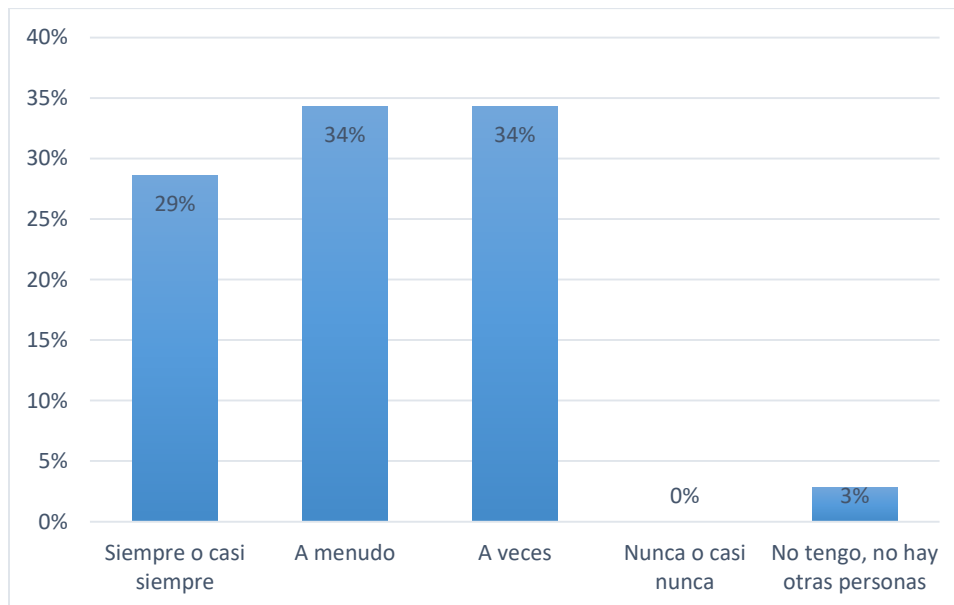
Otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16 d)

Tabla 82. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	29%
A menudo	34%
A veces	34%
Nunca o casi nunca	0%
No tengo, no hay otras personas	3%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 83. ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?



Fuente: Autor.

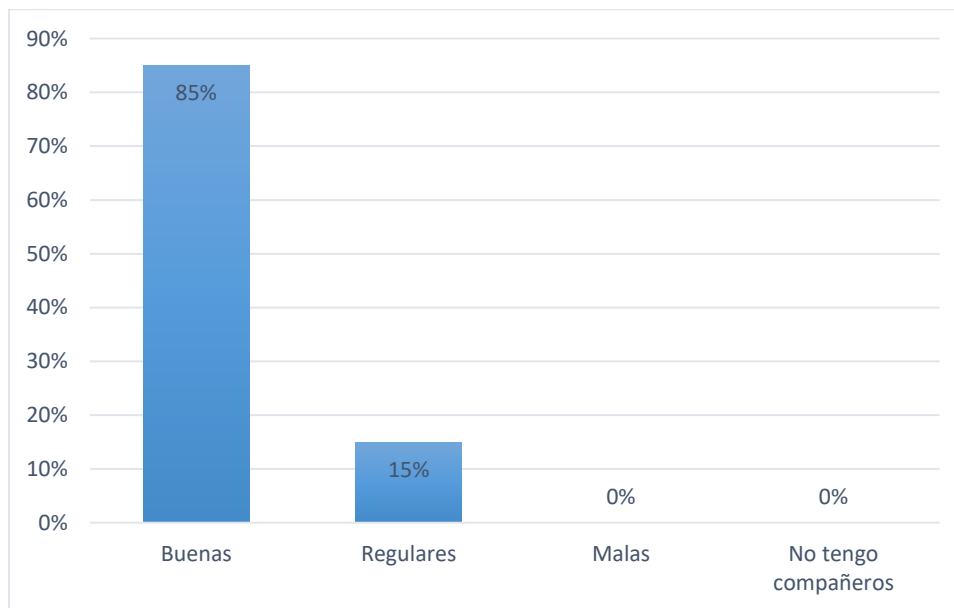
41. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? (Ítem 17)

Tabla 83. Calidad de las relaciones

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Buenas	85%
Regulares	15%
Malas	0%
No tengo compañeros	0%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 84. Calidad de las relaciones



Fuente: Autor.

42. Con qué frecuencia se producen las siguientes situaciones en tu trabajo: (Ítem 18)

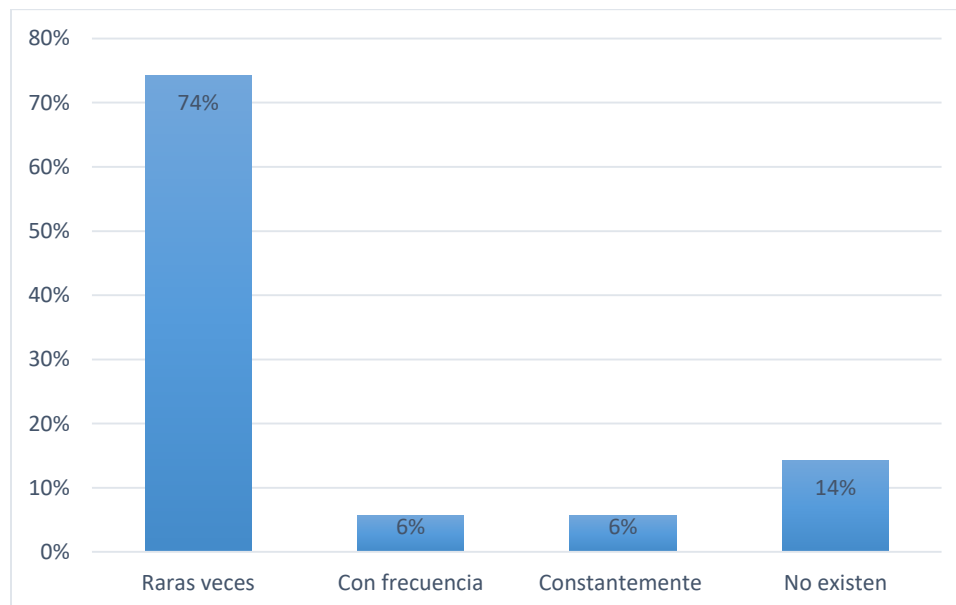
Los conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

Tabla 84. Exposición a conflictos interpersonales

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Raras veces	74%
Con frecuencia	6%
Constantemente	6%
No existen	14%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 85. Exposición a conflictos interpersonales



Fuente: Autor.

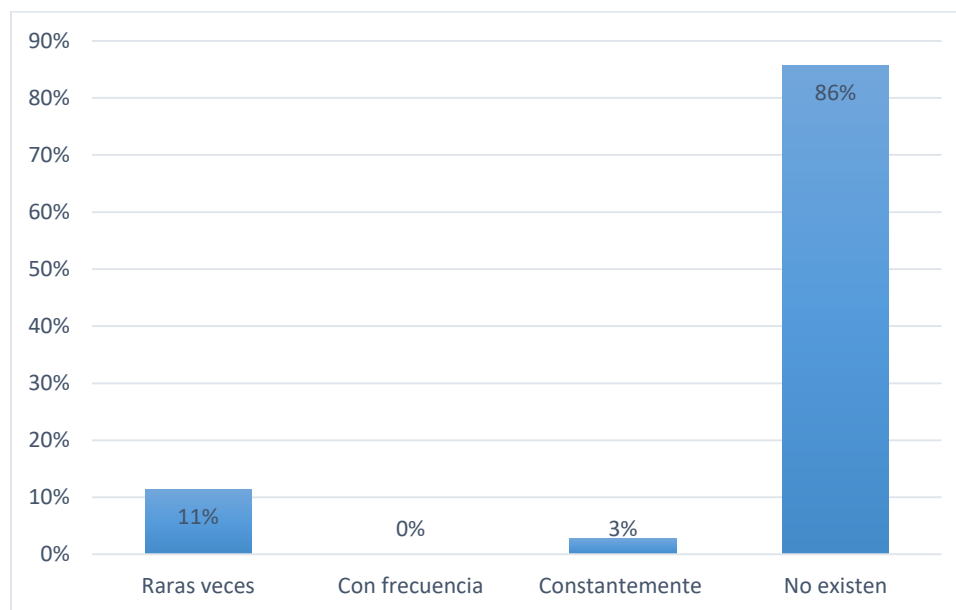
Las situaciones de violencia física (Ítem 18 b)

Tabla 85. Exposición a violencia física

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Raras veces	11%
Con frecuencia	0%
Constantemente	3%
No existen	86%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 86. Exposición a violencia física



Fuente: Autor.

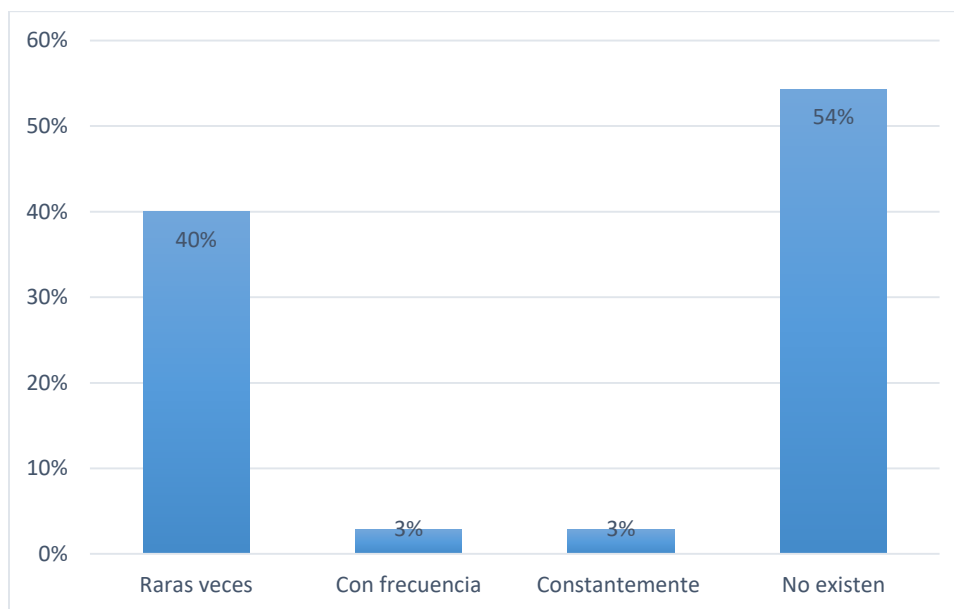
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales) (Ítem 18 c)

Tabla 86. Exposición a violencia psicológica

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Raras veces	40%
Con frecuencia	3%
Constantemente	3%
No existen	54%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 87. Exposición a violencia psicológica



Fuente: Autor.

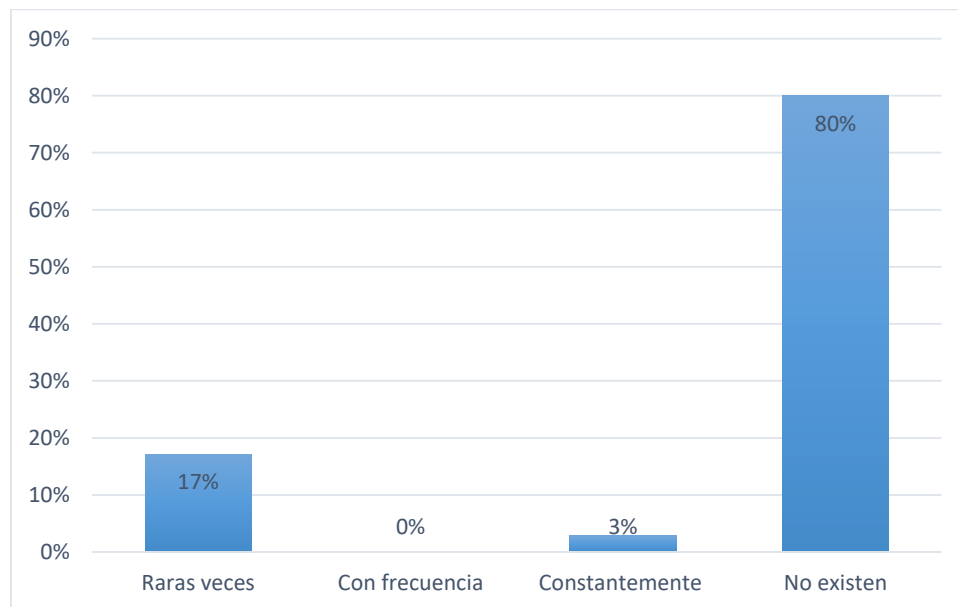
Las situaciones de acoso sexual (Ítem 18 d)

Tabla 87. Exposición a acoso sexual

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Raras veces	17%
Con frecuencia	0%
Constantemente	3%
No existen	80%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 88. Exposición a acoso sexual



Fuente: Autor.

43. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

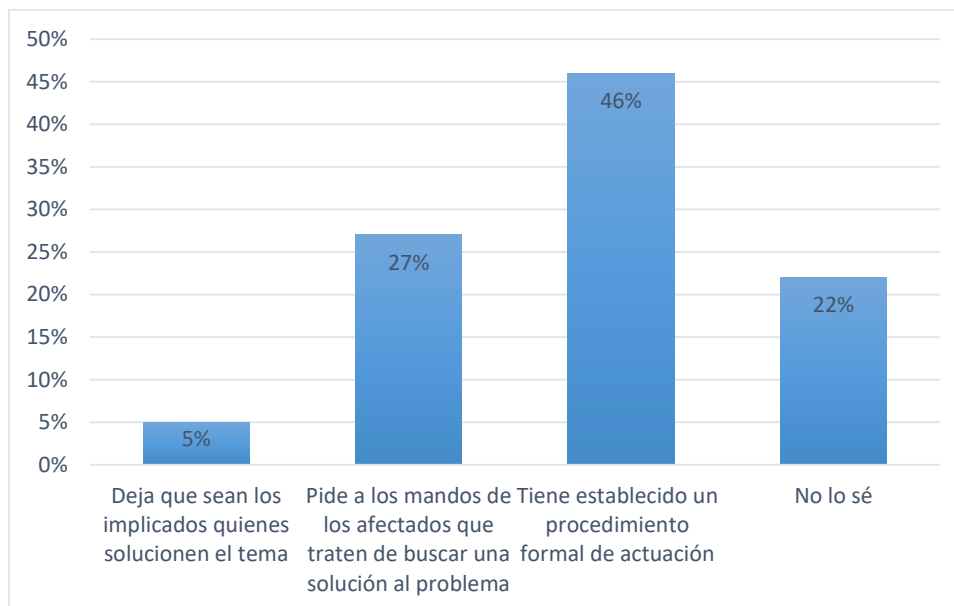
(Ítem 19)

Tabla 88. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	5%
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	27%
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	46%
No lo sé	22%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 89. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto



Fuente: Autor.

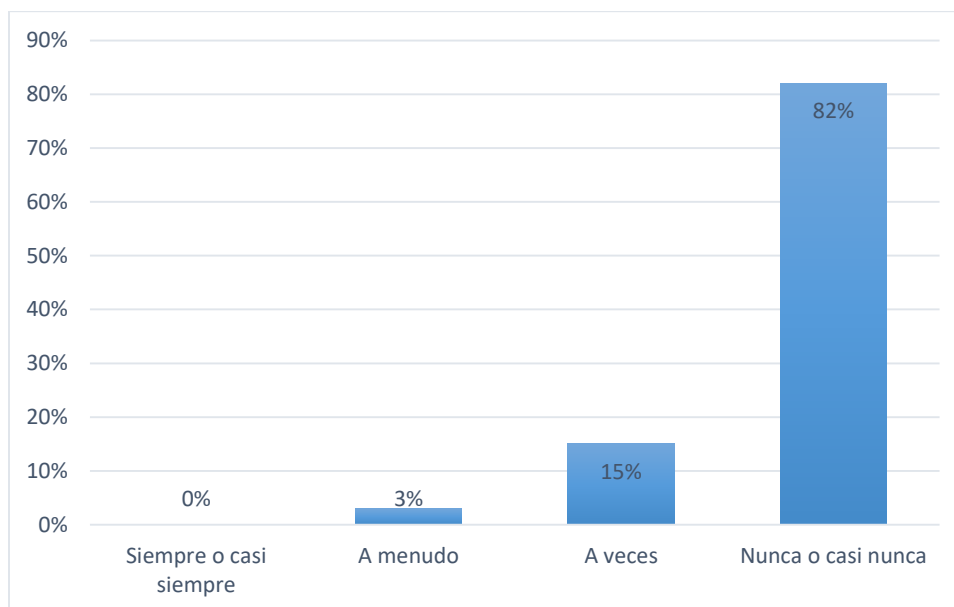
44. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....) (Ítem 20)

Tabla 89. Exposición a discriminación

Respuestas	Porcentaje de respuestas
Siempre o casi siempre	0%
A menudo	3%
A veces	15%
Nunca o casi nunca	82%
<i>Respuestas</i>	100%

Fuente: Autor.

Figura 90. Exposición a discriminación



Fuente: Autor.

45. Número de atenciones médicas según sistema afectado en docentes de enero 2017 a enero 2018.

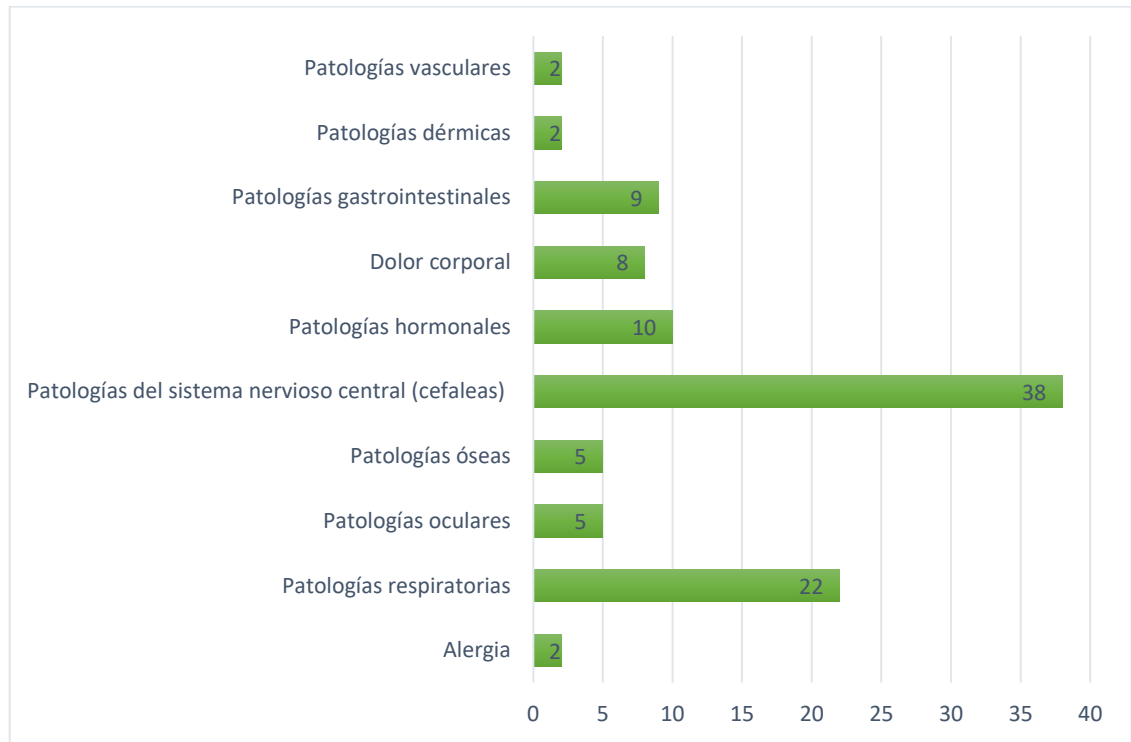
Tabla 90. Atenciones médicas por sistemas

Patologías	Número de casos
Alergia	2
Patologías respiratorias	22
Patologías oculares	5
Patologías óseas	5
Patologías del sistema nervioso central (cefaleas)	38
Patologías hormonales	10
Dolor corporal	8
Patologías gastrointestinales	9
Patologías dérmicas	2
Patologías vasculares	2
<i>Total</i>	103

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 91. Atenciones médicas por sistemas



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

46. Número de atenciones médicas dirigidas a docentes de enero 2017 a enero 2018.

Tabla 91. Atenciones médicas

Patologías	Número de casos
Alergia	2
Amigdalitis	1
Ardor faríngeo	1
Ardor ocular bilateral	1
Artralgias	1
Cefalea	16
Cefalea Intensa	4
Cefalea + dolor de espalda	7
Cefalea + mareo	8
Cefalea + cólico	3
Cólico	3
Cólico + diarrea	1
Dismenorrea	5
Dolor articular	1
Dolor corporal	1
Dolor de pecho y espalda	1
Dolor hombro izquierdo	1
Dolor torácico	1
Enfermedad diarreica aguda (E.D.A)	3

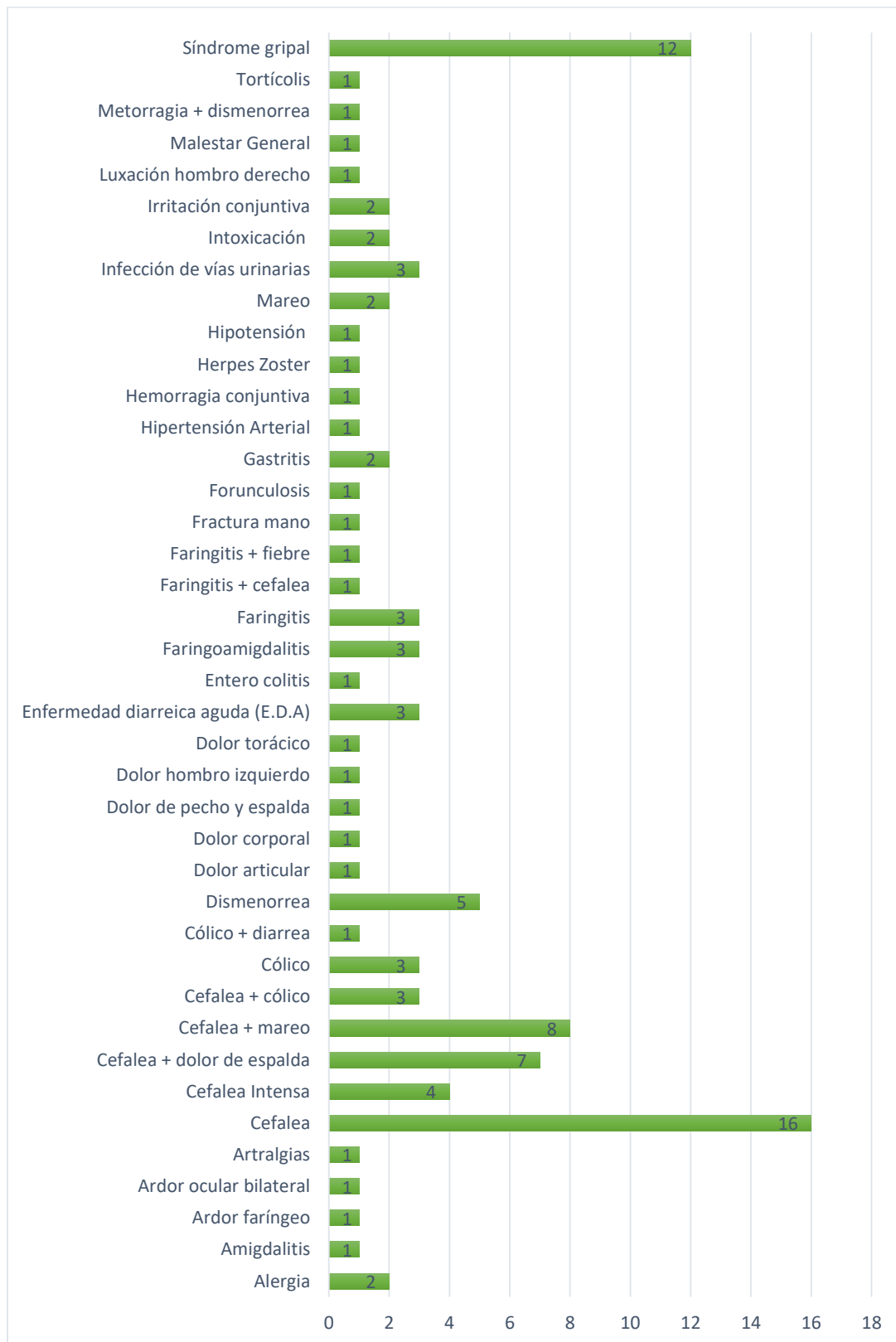
“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Entero colitis	1
Faringoamigdalitis	3
Faringitis	3
Faringitis + cefalea	1
Faringitis + fiebre	1
Fractura mano	1
Forunculosis	1
Gastritis	2
Hipertensión Arterial	1
Hemorragia conjuntiva	1
Herpes Zoster	1
Hipotensión	1
Mareo	2
Infección de vías urinarias	3
Intoxicación	2
Irritación conjuntiva	3
Luxación hombro derecho	1
Malestar General	1
Metorragia + dismenorrea	1
Tortícolis	1
Síndrome gripal	12
<i>Total</i>	103

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Figura 92. Atenciones médicas



Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Dentro de las estadísticas obtenidas de las atenciones médicas realizadas, como se puede ver en el cuadro se obtuvo estadísticamente las diferentes patologías y enfermedades por las cuales el personal docente acudió al departamento médico en el transcurso del año lectivo. Durante una reunión con el médico del colegio se ha observado que una de las principales patologías que tienen relación con la sobrecarga mental son las cefaleas, que han tenido mayor incidencia sobre los docentes y motivos de visita médica al departamento del colegio.

Las cefaleas tienen una vinculación con la carga de trabajo y se producen generalmente por insomnio debido que los docentes suelen llevar constantemente tareas laborales a su hogar esto incluso reduce la cantidad de horas de descanso de los docentes.

Las cefaleas acompañadas de mareo vienen presentadas por cansancio y fatiga que sufre el docente al culminar su jornada laboral tensionando y liberándose en zonas vulnerables del cuerpo afectando al sistema nervioso central y sistema muscular.

La gastritis se da por múltiples causas, la más cercana a la carga mental es el desorden alimenticio que existe en los docentes por motivos de excesivas actividades y tareas que no se logra cumplir dentro de los horarios y altera la hora normal de alimentación e incluso la falta de tiempo y la carga de trabajo afecta al docente por lo que no logra alimentarse durante la jornada diaria, esto se ha vuelto un problema porque se ha transformado en costumbre y hábito, alterando el organismo y causando daños al organismo y principalmente al sistema digestivo.

Por este motivo se ha considerado que la gastritis es tomada en cuenta dentro de las enfermedades relacionadas a la sobrecarga mental. Si bien es cierto la mala alimentación hoy en día afecta a muchos trabajadores a causa de no disponer de tiempo o dedicar mayor parte a sus tareas.

Las demás patologías obtenida en el cuadro de atenciones médicas no se han considerado que puedan estar relacionadas a la carga mental que presentan los docentes.

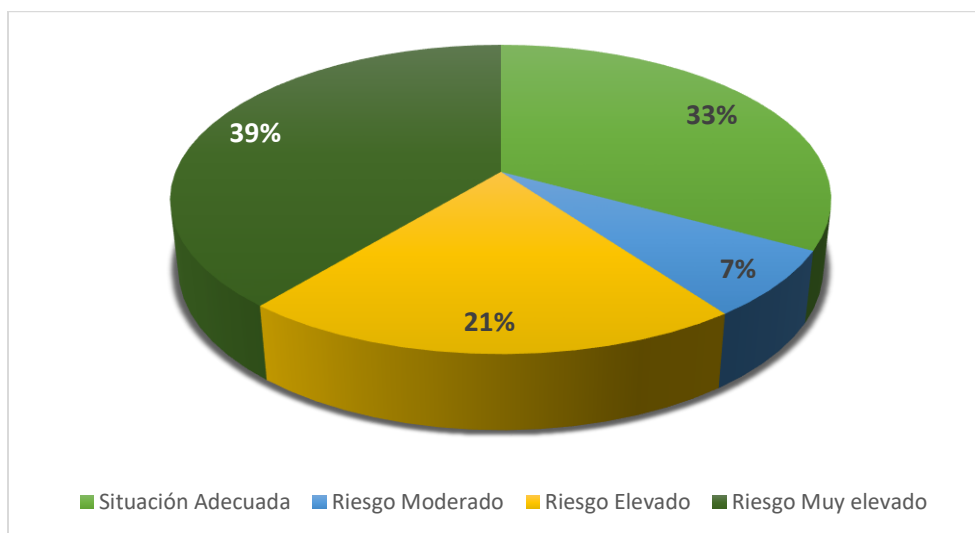
Fuente: Autor.

Análisis de resultados

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación F-PSICO 3.1 en los docentes de la ciudad de Quito, se detalla a continuación los factores más críticos del estudio: Participación supervisión, contenido de trabajo y demandas psicológicas.

Participación supervisión

Figura 93. Participación / Supervisión



Fuente: Autor.

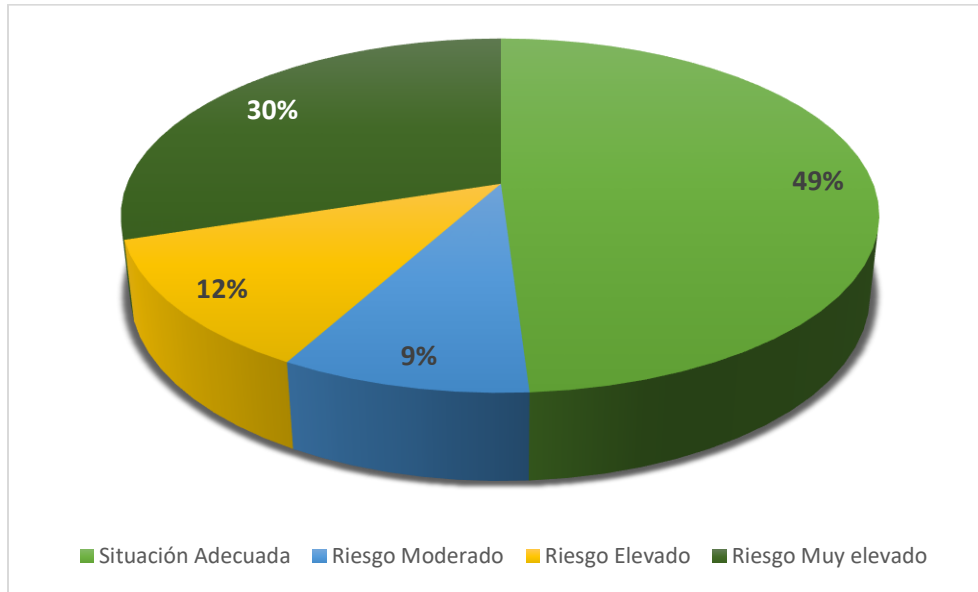
El parámetro de participación/supervisión un 77% de docentes se encuentra en un estado no adecuado, debido principalmente a que para la toma de decisiones de la organización los colaboradores no son tomados en cuenta, es decir si existe un cambio los trabajadores no pueden participar en ello. Las autoridades son quienes implementan y deciden sobre los demás. El parámetro anteriormente analizado guarda relación con el factor Interés por el trabajador/compensación, un 35% del personal cuenta se encuentra en una situación no adecuada

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

ya que los trabajadores refieren no existe un adecuado reconocimiento de los esfuerzos que realizan en sus labores y las recompensas obtenidas a nivel salarial.

Contenido de trabajo

Figura 94. Contenido de trabajo

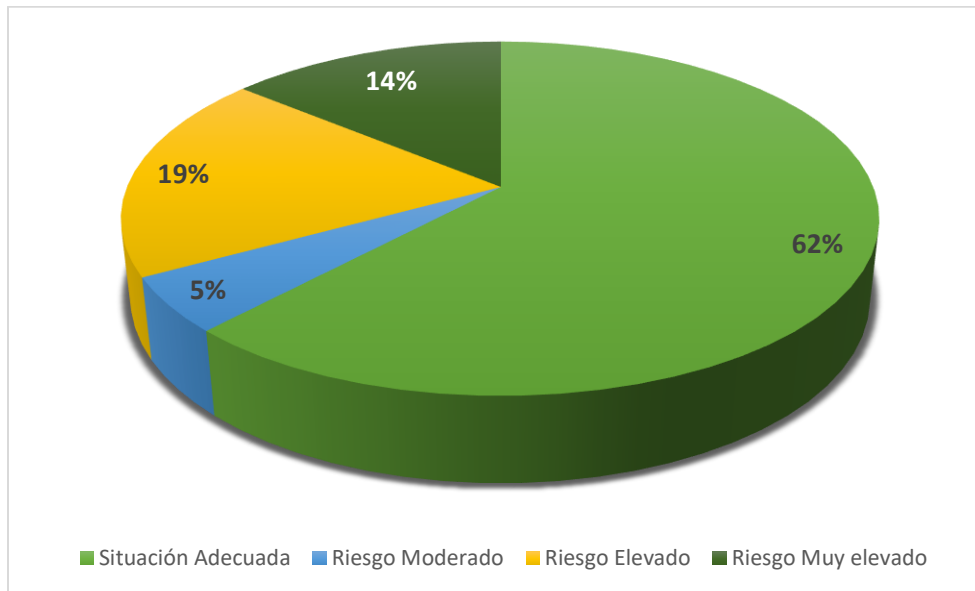


Fuente: Autor.

El factor que refiere al contenido de trabajo guarda relación con el tipo de trabajo, ya que al ser personal encargado de la docencia estos requieren de alta concentración y dedicación para poder impartir las diferentes asignaturas, a su vez el preparar el material a ser impartido. Además el ritmo de trabajo requiere una alta rapidez y fluidez por los parámetros exigidos por sus superiores. La intensidad de atención que debe ser aplicada en este trabajo e expresa en cantidades altas. Es necesario destacar que la cantidad de trabajo que poseen los docentes según lo manifestado es elevada, es por eso que el contenido de trabajo se encuentra en un 51% en una situación no adecuada.

Demandas psicológicas

Figura 95. Demandas psicológicas



Fuente: Autor.

En lo que respecta a demandas psicológicas los requerimientos de aprendizaje son siempre elevados por la actividad que los docentes realizan. El actualizarse en nuevos conocimientos dependerá de la calidad de enseñanza. Dado de la mano que en su mayoría deben tener cierta iniciativa para saber llegar a la parte estudiantil, seguido de un elevado requerimiento de memorización, ya que esto dependerá del tipo de clase que sea impartida. Hay que tomar en cuenta también que el trato con las personas que forman parte de la institución es muy frecuente, pues se debe saber llegar a ellos con comprensión ya que esto dependerá de que la comunicación entre las partes interesadas sea exitosa.

Según los resultados globales analizados se evidencia que el personal docente en un 51% se encuentra en un nivel no adecuado en cuanto a contenido de trabajo, seguida de un 38% en el factor de demandas psicológicas por lo que se puede constatar que dichos parámetros guardan relación a lo expuesto por los docentes, si bien sabemos que una de las principales muestras de afección a la

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

salud en términos de estrés o exposición a factores de riesgo psicosocial, son las cefaleas o dolores de cabeza por lo que se estima una relación directa entre los resultados obtenidos en la evaluación y el número de casos (38 pacientes) atendidos por esta sintomatología determinada por el departamento médico en el periodo de enero 2017 y enero 2018 del colegio de la ciudad de Quito, por lo que se puede concluir que la carga de trabajo y demandas psicológicas afectan a la salud de los trabajadores de esta institución.

En lo que refiere a tiempos de trabajo el 26% de trabajadores se encuentra en un estado no adecuado debido a que suele ser frecuente que la jornada laboral se extienda por el propio desarrollo de actividades de cada uno. Es un ítem el cual no representa hasta cierto punto un problema para cada trabajador, ya que exponen plenamente el compromiso que tienen ellos hacia el cumplimiento de sus objetivos planteados y su papel que cumplen dentro de la institución.

Un 19% de colaboradores presenta una situación no adecuada en el factor de desempeño de rol ya que se expresa que en algunas ocasiones las instrucciones para desarrollar una labor en específico no son muy claras, pero en su mayoría las instrucciones y demás son claras por lo que se puede desarrollar con normalidad una tarea. Un 14% refiere que las relaciones y apoyo social no son adecuadas ya que raras veces suelen haber ciertos conflictos dentro de la institución, sin embargo, un alto porcentaje de personas refieren que existe un correcto procedimiento para el trato de conflictos o problemas que pueden suscitarse dentro del ambiente laboral. El ambiente laboral a nivel general es adecuado según la percepción de los mismos colaboradores docentes.

Un 9% del personal estima una percepción no adecuada en el factor variedad de contenido, el nivel hasta cierto punto se puede interpretar que es adecuado ya que los colaboradores pueden impartir asignaturas las cuales son especialistas en ellas y pueden variar la metodología de enseñanza, sin embargo, los temas a tratar son de cumplimiento obligatorio para cada colaborador, todo ello se

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

encuentra estipulado en el pensum de estudio.

Y para finalizar el análisis de cada uno de los factores, el 2% del personal se encuentra en una situación no adecuada en el factor de autonomía, esto quiere decir que los colaboradores presentan un adecuado nivel de potestad para la toma de decisiones sobre si mismos. Sin embargo, en lo que respecta a autonomía temporal, muy pocas veces los colaboradores pueden tomar parte de su tiempo para atender asuntos personales a consecuencia de las actividades y horas académicas que debe cumplir cada docente.

Plan de medidas preventivas:

Tabla 92. Medidas preventivas a nivel personal

RECOMENDACIONES	SUBFACTORES	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
PERSONALES	INSTALACIONES	Mejorar entorno laboral	Realizar mejoras a través de las opiniones, propuestas e ideas del Buzón de sugerencias dedicado para los trabajadores.	Talento Humano
	EQUILIBRIO PERSONA - TRABAJO	Mantener un mejor equilibrio persona- trabajo	Implementación de reuniones y talleres que incluyan participación familiar de los docentes.	Talento Humano
	DESARROLLO	Generar mayor crecimiento personal y profesional de los colaboradores	Establecer y priorizar capacitaciones que puedan ser desarrolladas por personal interno	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	CUMPLIMIENTO	Generar mayor cumplimiento de metas en plazos establecidos	Establecimiento de políticas de plazos de cumplimiento y entrega de trabajos.	Talento Humano
	DESCRIPCIONES	Disponer de descriptivos por puestos de trabajo	Establecer actividades, objetivos, tiempos asignados descritos con el fin de evitar sobrecarga laboral.	Talento Humano
	PARTICIPACIÓN	Facilitar el intercambio de ideas y propuestas de los docentes	Realizar mejoras a través de las opiniones, propuestas e ideas del Buzón de sugerencias dedicado para los trabajadores.	Talento Humano

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Tabla 93. Medidas preventivas a nivel grupal

RECOMENDACIONES	SUBFACTORES	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
GRUPALES	MOTIVACIÓN	Incrementar la capacidad de los directivos de motivar a su personal a alcanzar metas	Socializar videos vivenciales de los proyectos realizados y logros institucionales alcanzados.	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	INDEPENDENCIA	Incrementar el grado de autonomía del trabajador	Generar reuniones mensuales a cargo de cada área, en donde puedan realizar talleres con sentido motivacional y potenciar su sentido de iniciativa, innovación e independencia.	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	ORGANIZACIÓN	Fortalecer habilidades de coordinación de los directivos	Implementación de Reuniones de Planificación de trabajo semanales en cada área, con el fin de coordinar trabajo y personas de forma efectiva, además de mantener un monitoreo periódico de actividades realizadas.	Talento Humano
	INICIATIVA	Generar mayor iniciativa y participación en los funcionarios	Generar reuniones mensuales a cargo de cada área, en donde puedan realizar talleres con sentido motivacional y potenciar su sentido de iniciativa, innovación e independencia.	Trabajo Social / Talento Humano
	EQUILIBRIO PERSONA - TRABAJO	Mantener un mejor equilibrio persona- trabajo	Implementación de Reuniones de Planificación de trabajo semanales en cada área, con el fin de coordinar trabajo y personas de forma efectiva, además de mantener un monitoreo periódico de actividades realizadas y un equilibrio de carga laboral en el equipo.	Trabajo Social / Talento Humano

Fuente: Autor.

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

Tabla 94. Medidas preventivas a nivel organizacional

RECOMENDACIONES	SUBFACTORES	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
ORGANIZACIONALES	CREDIBILIDAD	Afianzar la confianza en los conocimientos y aptitudes	Fortalecer Plan de Comunicación, en donde se implementen carteleras generales, campañas de correo electrónico, etc, que muestren logros institucionales.	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	COMUNICACIÓN	Mejorar los canales de comunicación internos	Realizar mejoras a los medios de comunicación a través de encuestas trimestrales, con el fin de mejorar la efectividad de los canales de comunicación empleados	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	EVALUACIÓN	Generar evaluaciones con resultados más reales	Implementar un sistema de evaluación 360 anualmente, en donde se obtengan resultados globales	Talento Humano
	CUMPLIMIENTO	Generar mayor cumplimiento de metas en plazos establecidos	Establecer y priorizar capacitaciones que puedan ser desarrolladas por personal interno y que ayuden a los trabajadores a desarrollar sus actividades de una forma más eficiente.	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	APERTURA AL CAMBIO	Brindar mayor apertura a oportunidades de mejora propuestas por los trabajadores	Realizar mejoras a través de votaciones masivas sobre temas concernientes a la empresa.	Trabajo Social / Talento Humano
	EQUIDAD	Fomentar un trato semejante e igualitario dentro de la institución	Fomentar campañas de equidad, respeto y tolerancia dentro de la empresa, a través de un Plan Comunicacional y reuniones periódicas.	Trabajo Social / Talento Humano
	RECONOCIMIENTO	Incrementar el nivel de reconocimiento a los funcionarios	Implementar Plan de reconocimiento no monetario, a través de agradecimientos públicos con reuniones o correos masivos de los logros alcanzados.	Seguridad y Salud Ocupacional / Trabajo Social / Talento Humano
	IDENTIFICACIÓN	Generar mayor empoderamiento y compromiso institucional	Realizar campañas de identificación institucional en carteleras generales y correo electrónico, en donde se incluya los valores, misión, visión y otra información de la institución.	Trabajo Social / Talento Humano

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

ORGANIZACIONALES	SALUD	Mantener implementado el programa de vigilancia de la salud	Una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores permitirá un diagnóstico oportuno y preciso de posibles afecciones derivadas de las actividades de trabajo. Dado ello se deberá cumplir con lo estipulado en la legislación ecuatoriana en temas referentes a vigilancia de la salud.	Seguridad y Salud Ocupacional / Médico Ocupacional
	INTEGRACIÓN	Generar mayor integración institucional	Generación de reuniones de integración periódicas, en donde se procure espacios libres de trabajo y de unificación laboral Fomentar concursos por festividades	Trabajo Social / Talento Humano

Fuente: Autor.

CAPÍTULO IV.

4.1 CONCLUSIONES

- Los factores de riesgos psicosocial pueden causar afecciones a nivel fisiológico al personal docente del colegio de la ciudad de Quito.
- En la evaluación de factores de riesgos psicosocial, los trabajadores docentes del colegio de la ciudad de Quito presentaron en un 77% de situación no adecuada en el factor de participación y supervisión, seguida de un 51% de situación no adecuada en el factor contenido de trabajo y un 38% de situación no adecuada en el factor referente a demandas psicológicas, siendo estos los factores más críticos de la evaluación.
- A partir de la presente evaluación el colegio de la ciudad de Quito, podrá establecer planes de prevención y control a los factores referentes más críticos anteriormente detallados, sin dejar a un lado los demás factores restantes.
- El personal docente requiere de una atención inmediata con el fin de establecer controles a los factores más críticos detallados anteriormente.
- Las principales afecciones a nivel fisiológico en la salud de los trabajadores docentes de un colegio de la ciudad de Quito son las cefaleas o dolores de cabeza.
- Los resultados obtenidos según la metodología F-PSICO 3.1 son verídicos en cuanto a la percepción propia de cada uno del personal docente.
- La presente evaluación arroja los primeros resultados del factor de riesgo psicosocial en el colegio de la ciudad de Quito.
- Las recomendaciones estipuladas en la presente evaluación permitirán mitigar el factor de riesgo psicosocial en el personal docente.

4.2 RECOMENDACIONES

- Se deberá disponer de un descriptivo de cada uno de los puestos de trabajo donde se detallen objetivos, actividades, tiempos asignados, etc. para que las labores diarias sean realizadas en base a lo descrito y no a labores encomendadas diariamente que puedan generar mayor carga laboral.
- Se deberá disponer un cuadro estadístico de morbilidad por enfermedad común por parte del dispensario médico del colegio de la ciudad de Quito.
- Se deberá mitigar los factores de riesgo en base a los resultados obtenidos en la presente evaluación de manera jerárquica, es decir del más crítico al más severo.
- Se recomienda establecer un comparativo de los resultados obtenidos en la presente evaluación y evaluaciones futuras.
- Considerar realizar una nueva evaluación de factores de riesgo psicosocial en base la metodología adoptada en el presente proyecto en el periodo del año 2018, con el fin de establecer una relación y comparación entre los diferentes factores.
- Tomar en cuenta las recomendaciones propuestas en el presente proyecto, con el fin de mejorar el ámbito laboral en el colegio de la ciudad de Quito.
- Fomentar prácticas personales, grupales e institucionales de unión y colaboración entre los docentes del colegio de la ciudad de Quito.
- Mantener implementado el programa de vigilancia de la salud de los colaboradores docentes del colegio de la ciudad de Quito, con el fin de detectar de manera eficiente algún problema en su salud y darle el respectivo seguimiento y tratamiento que puedan derivar de la actividad de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, F. J. (2008). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Madrid: Lexnova .

Aristizabal, A. L. (2016). *Universidad de Manizales*. Obtenido de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2963/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20EN%20ALGUNOS%20DOCENTES%20DE%20INSTITUCIONES%20PUC3%ACBlicas%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20MANIZALES%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galdeano, H. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Prevención*, 175.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Scielo*, 26.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Scielo*.

González, Ó. d. (2001). *Ergonomía 4 El trabajo en oficinas*. Barcelona: Mutua Universal.

INSHT. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, fomras, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de

<http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

INSHT. (2015). *Encuesta Condiciones de Trabajo en España*.

Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (2015). *Indicadores Laborales*. Quito: INEC.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (s.f.). *Promoción de la Salud en el Trabajo*. Obtenido de

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=ef2fa0932f5f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=784e8581a9b2>

“CARGA MENTAL Y SÍNTOMAS EN LA SALUD DE LOS DOCENTES EN UN COLEGIO DE LA CIUDAD DE QUITO DEL PERIODO 2017 – 2018”

c210VgnVCM1000008130110aRCRD

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). *IBV*. Obtenido de

<http://ergodep.ibv.org/procedimientos/11-metodos-psicosociales-especificos/475-fpsico-insht.html>

Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Med Exp Salud Pública*, 237-241.

Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Ceil Conicet.

NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. (1988). *INSHT*. Obtenido de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf

OMS. (2004). *Occupational Health*. Obtenido de

http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

OMS. (Abril de 2014). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Organización Internacional del Trabajo. (1992). *ilo*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

Pando-Moreno, M. (2014). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*.

Suarez, A. P. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de Básica Primaria de Tunja . *Perspectiva - Salud Enfermedad*, 18 .

Vernaza-Pinzón, P. (2005). Dolor Músculo-Esquelético y su Asociación con Factores de Riesgo Ergonómicos, en Trabajadores Administrativos. *Scielo*, 1.

Villota, M. F. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de la Universidad de Mariana. *UNIMAR*.