



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE LA FATIGA LABORAL POR TELETRABAJO
DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA CARLOS
FREILE ZALDUMBIDE ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL
COVID-19 TABACUNDO, ECUADOR 2020”**

Realizado por:

RAMIRO DANIEL TORRES ARMIJOS

Director del proyecto:

Dr. JUAN CARLOS FLORES

Como requisito a la Obtención del Título:

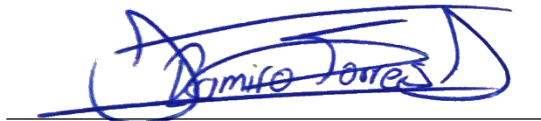
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 27 de Julio del 2020

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, RAMIRO DANIEL TORRES ARMIJOS, con cédula de identidad N° 1726109315, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha 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 legal vigente.



RAMIRO DANIEL TORRES ARMIJOS

C.I: 1726108315

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE LA FATIGA LABORAL POR TELETRABAJO
DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA CARLOS
FREILE ZALDUMBIDE ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL
COVID-19 TABACUNDO, ECUADOR 2020”**

Realizado por:

RAMIRO DANIEL TORRES ARMIJOS

Como requisito a la Obtención del Título:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el docente:

Dr. JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Dr. JUAN CARLOS FLORES

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

MSC. AIMÉE VILARET

MSC. MARCELO RUSSO

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



Msc. Aimée Vilaret



Msc. Marcelo Russo

Quito, 27 Julio del 2020

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios, ya que ha sido quien ha guiado mi vida y me ha permitido tomar las decisiones correctas durante mi formación profesional.

A mis padres, quienes han sido el pilar fundamental a lo largo de mi vida y me han dado la fuerza necesaria para seguir adelante, gracias a ellos he podido cumplir los objetivos que me he propuesto y todos los logros que obtenga siempre serán con todo mi amor y cariño dedicados a ellos.

A mis hermanos, que siempre me han apoyado en todo momento y me han demostrado su amor incondicional en los momentos más difíciles, gracias a mis padres y hermanos he podido cumplir con mis objetivos, ellos siempre me han impartido sus conocimientos y valores para que yo día a día sea una mejor persona.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios, por darme tantas bendiciones a lo largo de mi vida, por guiar mi camino por el sendero del bien, por darme una familia maravillosa y por permitirme gozar cada día el plan que ha preparado para mí.

A toda mi familia, por el sacrificio que hacen a diario para que pueda cumplir mis metas, y por toda la ayuda que me han brindado para que pueda culminar mi carrera universitaria.

Al profesor Juan Carlos Flores, quien me ha sabido impartir sus conocimientos de forma acertada para que pueda realizar mi proyecto de titulación.

A todos mis amigos, que me han acompañado durante este largo camino, gracias a ellos he podido superarme cada día y siempre tendrán un lugar en mi corazón.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 El Problema de Investigación	3
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.1.2 Objetivo General	6
1.1.3 Objetivos específicos	6
1.1.4 Justificación.....	7
1.2 Marco Teórico.....	11
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	11
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	16
1.2.3 Hipótesis	30
1.2.4 Identificación y caracterización de variables	30
CAPÍTULO II	31
MÉTODO	31
2.1 Tipo de estudio.....	31
2.2 Modalidad de investigación	31
2.3 Método.....	31
2.4 Población y muestra	32
2.5 Selección de instrumentos de investigación	32

CAPÍTULO III	35
RESULTADOS	35
3.1 Presentación y análisis de resultados.....	35
3.2 Aplicación práctica.....	72
CAPÍTULO IV	80
DISCUSIÓN	80
4.1 Conclusiones	80
4.2 Recomendaciones.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo para comprender el comportamiento de los individuos en las organizaciones.....	18
Figura 2: La cadena conocimiento-habilidad-competencia.	20
Figura 3: Pirámide de Maslow	21
Figura 4: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.....	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución poblacional por género.	35
Gráfico 2: Distribución poblacional por edad.	36
Gráfico 3: Distribución por estado civil.	37
Gráfico 4: Distribución por nivel de estudios.	37
Gráfico 5: Distribución por tipo de vivienda.	38
Gráfico 6: Distribución por cantidad de personas que viven en el hogar.	39
Gráfico 7: Distribución por cantidad de cargas familiares.	39
Gráfico 8: Distribución por horas de sueño al día.	40
Gráfico 9: Distribución por actividad que se realiza en el tiempo libre.	41
Gráfico 10: Distribución por docentes que realizan o no actividad física.	41
Gráfico 11: Distribución por tiempo que los docentes laboran en la Unidad Educativa. ...	42
Gráfico 12: Distribución por docentes que son tutores de curso.	43
Gráfico 13: Distribución por tipo de contrato.	43
Gráfico 14: Distribución por docentes que realizan teletrabajo.	44
Gráfico 15: Distribución por docentes que tienen otro trabajo.	44
Gráfico 16: Distribución por docentes que sienten que al hacer teletrabajo trabajan más.	45
Gráfico 17: Distribución por docentes que recibieron herramientas o plataformas virtuales para realizar teletrabajo.	45
Gráfico 18: Distribución por docentes que recibieron capacitación para manejar las herramientas virtuales.	46

Gráfico 19: Distribución por la capacidad que sienten los docentes para manejar las plataformas virtuales.....	47
Gráfico 20: Distribución por el nivel de manejo que sienten los docentes para manejar las plataformas virtuales.....	47
Gráfico 21: Distribución por docentes que se vieron afectados en sus ingresos por la situación del COVID-19.	48
Gráfico 22: Distribución por el nivel de riesgo de contagio por COVID-19 que sienten los docentes al desempeñar sus actividades laborales.	49
Gráfico 23: Distribución por docentes que han manifestado alteraciones del sueño por la emergencia sanitaria.	49
Gráfico 24: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga general.....	52
Gráfico 25: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga general.....	52
Gráfico 26: Distribución por docentes que sienten pesadez en la cabeza.....	53
Gráfico 27: Distribución por docentes que sienten el cuerpo cansado.	53
Gráfico 28: Distribución por docentes que tienen cansancio en las piernas.	54
Gráfico 29: Distribución por docentes que tienen deseos de bostezar.	54
Gráfico 30: Distribución por docentes que sienten la cabeza aturdida o atontada.	55
Gráfico 31: Distribución por docentes que sienten estar somnolientos.	55
Gráfico 32: Distribución por docentes que sienten la vista cansada.....	56
Gráfico 33: Distribución por docentes que sienten rigidez o torpeza en los movimientos.	56

Gráfico 34: Distribución por docentes que se siente poco firmes o inseguros al estar de pie.	57
Gráfico 35: Distribución por docentes que sienten deseos de acostarse.....	57
Gráfico 36: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga mental.	59
Gráfico 37: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga mental.	59
Gráfico 38: Distribución por docentes que se sienten dificultad para pensar.	60
Gráfico 39: Distribución por docentes que se cansan al hablar.....	60
Gráfico 40: Distribución por docentes que se sienten nerviosos.....	61
Gráfico 41: Distribución por docentes que se sienten incapaces de fijar la atención.	61
Gráfico 42: Distribución por docentes que se sienten incapaces de ponerle atención a las cosas.....	62
Gráfico 43: Distribución por docentes que se les olvida fácilmente las cosas.	62
Gráfico 44: Distribución por docentes que les falta confianza en sí mismos.	63
Gráfico 45: Distribución por docentes que se sienten ansiosos.	63
Gráfico 46: Distribución por docentes que les cuesta mantener el cuerpo en buena postura.	64
Gráfico 47: Distribución por docentes que pierden fácilmente la paciencia.....	64
Gráfico 48: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga física.....	66
Gráfico 49: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga física.....	66

Gráfico 50: Distribución por docentes que tienen dolor de cabeza.	67
Gráfico 51: Distribución por docentes que sienten los hombros entumecidos.	67
Gráfico 52: Distribución por docentes que sienten dolor en la espalda.	68
Gráfico 53: Distribución por docentes que tienen dificultada para respirar.	68
Gráfico 54: Distribución por docentes que tienen sed.	69
Gráfico 55: Distribución por docentes que tienen la voz ronca.	69
Gráfico 56: Distribución por docentes que se sienten mareados.	70
Gráfico 57: Distribución por docentes que le tiemblan los párpados.	70
Gráfico 58: Distribución por docentes que le tiemblan los brazos o las piernas.	71
Gráfico 59: Distribución por docentes que se sienten enfermos.	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga General.....	51
Tabla 2: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Mental	58
Tabla 3: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Física	65
Tabla 4: Tipo de fatiga predominante.....	72

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la fatiga laboral por teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Carlos Freile Zaldumbide” ante la emergencia sanitaria por Covid-19, el estudio tuvo un enfoque descriptivo-transversal con el fin de determinar la presencia de fatiga en la población docente y para lo cual, se aplicó la herramienta Test de Yoshitake a un total de 18 participantes. Con los resultados obtenidos tras la aplicación del test, se pudo evidenciar que el 61% de docentes presenta tener fatiga, el 50% de la población ha presentado predominancia fatiga general y apenas un 11% presenta tener fatiga mental, cabe recalcar que, el género más afectado ha sido el femenino ya que en 9 docentes de este género, se pudo evidenciar la presencia de fatiga y en el género masculino tan solo 2. En cuanto a los factores que inciden para que la fatiga se manifieste, se ha podido determinar la tensión y ansiedad causada por la emergencia sanitaria, el agotamiento general del cuerpo causado por la combinación del aumento de la carga de trabajo con las labores domésticas y finalmente el agotamiento visual provocado por la interacción del docente con el ordenador para la realización del teletrabajo. Debido a que se registró presencia de fatiga es necesario la implementación de un plan de acción para disminuir los niveles de riesgo y prevenir afecciones en la salud de los docentes.

Palabras clave: fatiga laboral, teletrabajo, docentes, Covid-19

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to evaluate the labor fatigue by telework in the teachers of the “Carlos Freile Zaldumbide Educational Unit” in the face of the health emergency by Covid-19, the study had a descriptive-cross-sectional approach in order to determine the presence of fatigue in the teaching population and for which the Yoshitake Test tool was applied to a total of 18 participants. With the results obtained after the application of the test, it was possible to show that 61% of teachers present having fatigue, 50% of the population has presented general fatigue prevalence and only 11% present having mental fatigue, it should be noted that the most affected gender has been the feminine since in 9 teachers of this gender it was possible to show the presence of fatigue and in the masculine gender only 2. As for the factors that influence fatigue to manifest, it has been possible to determine, tension and anxiety caused by the health emergency, the general exhaustion of the body caused by the combination of the increased workload with domestic chores and finally the visual exhaustion caused by the teacher's interaction with the computer to carry out telework. Due to the presence of fatigue, the implementation of an action plan is necessary to reduce risk levels and prevent health conditions for teachers.

Keywords: work fatigue, teleworking, teachers, Covid-19

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

La UEIB “Carlos Freile Zaldumbide” está ubicada en la Zona Norte de la Provincia de Pichincha, en el Cantón Pedro Moncayo parroquia Tabacundo, fue fundada el 13 de Abril del año 1903 y tuvo su origen en lo que un día fue la Hacienda de Cananvalle. Durante los últimos años la Unidad Educativa ha realizado varios cambios para mejorar sus servicios académicos en beneficio de sus estudiantes, actualmente cuenta con un total de 361 alumnos y un total de 18 docentes. La oferta educativa que ofrece la Unidad Educativa es matutina, contando con niveles desde el Primer AEGB hasta el Primero BGU y principalmente la labor docente se enfoca en estudiantes con problemas familiares que presentan desmotivación o dificultad de aprendizaje, así como también estudiantes con problemas de desarraigo familiar por proceder de estructuras familiares disueltas.

Brindar una docencia de calidad es muy importante para los miembros que conforman la Unidad Educativa, para lo cual, se ha establecido varios planes estratégicos para cumplir con este propósito y por lo cual han adoptado la siguiente misión: “Es misión de la UECIB "Carlos Freile Zaldumbide", formar personas emprendedoras, libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, con capacidad de liderazgo, excelencia académica, científica y protagonistas de la construcción de una sociedad del Buen Vivir”.

Desde el mes de Marzo del 2020, la estructura de enseñanza cambió radicalmente en la Unidad Educativa debido a la emergencia sanitaria que atraviesa el país, causada por el virus COVID-19, varias empresas e instituciones se han visto en la obligación de cambiar su modalidad normal de trabajo y tener que adaptarse a realizar sus obligaciones laborales desde casa, con la ayuda de su ordenador y a lo que se conoce normalmente como teletrabajo.

Los docentes de la UECIB “Carlos Freile Zaldumbide”, actualmente se encuentran realizando sus labores de docencia por teletrabajo, usando la plataforma Microsoft Teams que les facilita el Ministerio de Educación y en la cual mantienen reuniones diarias, donde tratan varios puntos en cuanto a la educación de los estudiantes, de igual manera, los docentes deben enviar trabajos a sus alumnos vía online de forma semanal, revisarlos, presentar informes del avance de los mismos y el reporte de notas.

Todas las actividades mencionadas anteriormente deben realizarse desde casa, por lo cual, puede producirse una carga de trabajo mayor, ya que las obligaciones laborales pueden duplicarse debido a las complicaciones de tener que realizarlas por teletrabajo y sumadas a las obligaciones cotidianas que realiza el docente en su hogar, de igual manera, se puede mencionar que debido a la complicada situación que atraviesa el país, los docentes pueden generar mayor tensión, presentar síntomas de estrés y aumentar el nivel de fatiga.

Para contribuir con el desarrollo de la Unidad Educativa y mejorar el bienestar físico y mental de los docentes, se ha decidido realizar el siguiente estudio de investigación el cual consta de los siguientes puntos:

Una primera parte corresponde a la Introducción, la cual, está conformada por el problema de investigación, los objetivos, la justificación y todo el marco teórico necesario para sustentar el estudio de investigación.

Otra segunda parte del estudio es el Método, en la cual, se explica el conjunto de métodos que mejor se ajusten para resolver el problema de investigación, de igual manera, se redacta el tipo de estudio que se va a utilizar, la modalidad de investigación, la selección de la población o muestra y finalmente los instrumentos de investigación.

La tercera parte del estudio corresponde a Resultados, en este apartado, se realiza el levantamiento de toda la información y datos, se presentan y analizan los resultados y se realiza la aplicación práctica.

Finalmente, la última parte del estudio es la Discusión, en la cual, se presentan las conclusiones y recomendaciones que se ha logrado determinar.

1.1 El Problema de Investigación

Los factores de riesgos psicosocial pueden afectar gravemente al bienestar físico y mental de los trabajadores, ya que, no solamente se producen por la interacción directa con el trabajo, sino también, con la interacción extra laboral que mantienen los trabajadores. Una mala organización del trabajo aumenta en gran medida la posibilidad de que el trabajador se exponga a este tipo de riesgos y dicha exposición puede generar estrés, lo cual, puede desencadenar o agravarse con una enfermedad.

Hoy en día, en nuestro país, la organización del trabajo ha presentado algunos cambios debido a la emergencia sanitaria causada por el COVID- 19, por tal motivo, varios trabajadores de todos los sectores del país han tenido que cambiar su modalidad al teletrabajo, esto incluye al sector de la educación ya que, todos los docentes deberán culminar el año lectivo a través de esta nueva modalidad de trabajo. Actualmente los docentes de la UECIB “Carlos Freile Zaldumbide” se encuentran realizando sus labores de docencia utilizando plataformas virtuales que les permitan cumplir con sus obligaciones, pero, al tener que realizar sus actividades por medios virtuales se pueden generar ciertos problemas, ya que esto provoca que la organización del trabajo dependa en su totalidad de la interacción del docente y los elementos con los que cuenta en su hogar.

Como se mencionó anteriormente, esta situación puede provocar en gran medida que la probabilidad de que los docentes de la Unidad Educativa se expongan a un riesgo psicosocial

amente, debido a que los docentes deben estar pendiente de sus obligaciones laborales, así como también de sus labores dentro del hogar, lo cual puede generar que se produzca un efecto de doble presencia, generando distintos efectos negativos en los docentes.

Los docentes, al tener que realizar su jornada laboral dentro del hogar, sus obligaciones cotidianas y sumada la emergencia sanitaria que atraviesa el país, les puede resultar muy difícil lograr la atención necesaria para cumplir con sus obligaciones laborales, esto en gran medida puede provocar fatiga al trabajador, debido a la carga laboral y mental a la que se encuentra expuesto por las situaciones antes mencionadas. El cansancio o agotamiento, no solo se puede presentar de forma física sino también de forma mental, muchos docentes pueden presentar estos dos tipos de fatiga, ya que, a muchos se les puede resultar complicado adaptarse a las nuevas plataformas virtuales o simplemente pueden generar fatiga debido al incremento de su carga de trabajo, la fatiga laboral puede desencadenar efectos negativos sobre la salud de los docentes, así como también, puede verse afectada la productividad de la Unidad Educativa. La presente investigación pretende evaluar la fatiga laboral que puede generarse en los docentes por el teletrabajo, ya que, puede resultar un problema grave para el buen desempeño de la institución, para esto, se determinará la sintomatología que puede causar la fatiga laboral en los docentes, para posteriormente ser evaluada y determinar la existencia de la misma. De igual manera, se pretende proponer un plan de acción para minimizar los efectos negativos que pueden generarse por el teletrabajo y sobre todo, contribuir para mantener en forma óptima el bienestar físico y mental de los docentes.

1.1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

La problemática se centra en la fatiga laboral que puede generarse durante la realización de las actividades laborales realizadas por los docentes a través del teletrabajo, ahora bien, si analizamos el ambiente laboral y las condiciones de trabajo antes de la nueva modalidad

podemos manifestar que se mantenía un ambiente laboral bueno y las condiciones de trabajo no representaban un riesgo alto para los docentes, ya que, los mismos supieron manifestar que su carga laboral no era excesiva, había una buena relación laboral entre todos los docentes y el ambiente en el que desempeñaban sus labores era armonioso, esto en parte, se debía a que la Unidad Educativa no es tan grande y no existe una cantidad excesiva de alumnos, por lo cual, la carga de trabajo era bastante manejable.

Sin embargo, debido a los recientes cambios, los docentes presentan una carga de trabajo mayor, ya que se les presenta varias dificultades al tener que realizar sus labores a través de una plataforma virtual y es mucho más difícil para ellos contactar a sus alumnos, ya que no todos tienen la facilidad de acceso a Internet. La fatiga mental, es un riesgo psicosocial al que pueden estar expuestos los docentes, ya que los principales síntomas como el agotamiento, la dificultad para concentrarse, los dolores de cabeza o la ansiedad podrían ya estar presentándose, provocando así efectos negativos en su salud, debido al estrés que podría generarse, así como también, más adelante una enfermedad.

1.1.1.2 Pronóstico del problema

La Unidad Educativa no cuenta con un prevencionista que analice los factores de riesgo psicosocial, y peor aún, con alguien que realice una evaluación para determinar los efectos negativos que se pueden generar por realizar las actividades laborales por medio del teletrabajo, si no realiza una investigación que tenga el objetivo de determinar los efectos negativos que genera la fatiga laboral por realizar teletrabajo durante la emergencia sanitaria, no se podrá generar acciones correctivas o preventivas para evitar futuras afecciones a la salud de los docentes, por lo tanto, los docentes podrían estar totalmente expuestos a este tipo de riesgos, por lo cual, su salud podría verse comprometida. Debemos mencionar que, si los docentes presentan dificultades en su salud afectaría negativamente a la productividad de la Unidad Educativa.

1.1.1.3 Control del pronóstico

Para controlar el problema de forma, se utilizará un test para determinar el tipo y grado de fatiga laboral a la que están expuestos los docentes, de esta forma, se podrá tener una mayor comprensión de problema y poder corregirlo. Una vez realizado el test de evaluación a los docentes, se analizarán los resultados y en base a los mismos, se propondrán acciones correctivas y preventivas recomendadas por organismos nacionales e internacionales tales como la OIT, las cuales, dictaminan los pasos a seguir y las medidas necesarias para evitar que se generen estos riesgos y mantener la salud del personal en óptimas condiciones durante la nueva modalidad de trabajo, de esta forma, se podrá proponer un plan de acción adecuado para el personal docente da Unidad Educativa.

1.1.2 Objetivo General

Evaluar la fatiga laboral por teletrabajo en el personal docente de la Unidad Educativa “CARLOS FREILE ZALDUMBIDE” ante la emergencia sanitaria del COVID-19, mediante la herramienta “Test de H. Yoshitake”, con el fin de contribuir al bienestar y salud integral de los docentes.

1.1.3 Objetivos específicos

- Determinar información sociodemográfica y laboral de los docentes, mediante la aplicación de una encuesta, la cual, permita establecer indicadores que proporcionen un amplio análisis de resultados.
- Identificar los principales factores que inciden en la fatiga laboral del personal docente, a través de la interpretación de los niveles de fatiga encontrados y así lograr determinar cuál es el tipo de fatiga predominante.
- Proponer un plan de acción en base a los resultados obtenidos, a través de medidas preventivas claves que ayuden a disminuir la fatiga laboral del personal docente.

1.1.4 Justificación

La OIT afirma que el estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día, se indicó que por día en el mundo mueren 1.000 personas por accidentes laborales y otras 6.500 fallecen por enfermedades profesionales. El estudio de la OIT señaló que a nivel global, las cifras indican que el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo creció de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017. (OIT, 1999)

De igual manera, La OIT menciona que debido a los cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, a empleos flexibles y temporáneos, y al aumento de la presión para satisfacer las necesidades de una vida laboral moderna, también se observa un aumento del número de casos de trastornos mentales y de salud, asociados a estrés, agotamiento y violencia en el trabajo. El estrés relacionado con el trabajo, es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo registrado en Europa, después de trastornos musculoesqueléticos (TME), y representa la causa del 50 al 60% de los días de trabajo perdidos. (OIT, 2015), en suma, otros estudios de la OIT realizados en Reino Unido mencionan que los casos de estrés relacionado con el trabajo, depresión o ansiedad representaron en 2013-14 el 39% de todas las enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, el estrés relacionado con el trabajo también puede contribuir a los TMS y a otras formas de trastornos de la salud, como la hipertensión, la úlcera péptica y las enfermedades cardiovasculares. (OIT, 2015)

En conclusión, se puede observar que las estadísticas proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo afirman que el estrés y el agotamiento laboral son causantes de enfermedades profesionales alrededor del mundo, e inclusive, provocan la muerte de la población trabajadora, si analizamos datos estadísticos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, se puede evidenciar que diariamente aparecen nuevos casos de enfermedades profesionales en América Latina,

“Alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales se registran a diario en las Américas.” (OMS-OPS, 2013)

La asesora regional en Salud de los Trabajadores y Consumidores de la OPS/OMS, Julietta Rodríguez-Guzmán, menciona que en las Américas existen 468 millones de trabajadores pero el registro de estas patologías es muy bajo (la estimación del subregistro oscila entre el 90% y 95% y muy pocos de los países llevan estadísticas al respecto), por lo que, su presencia se considera invisible. Sin embargo, "pueden causar enfermedades graves como neumoconiosis, dermatosis, sordera, asma e intoxicaciones, así como dolores lumbares, estrés, depresión y cánceres. (Guzmán, 2013)

En Colombia, de acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonante para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. (Portafolio, 2019), por otro lado, volviendo al tema del teletrabajo, el diario chileno El Mostrador Braga (2020) afirma que existe un “46% más de carga laboral con teletrabajo, el 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja, el sondeo realizado por Cadem y la Mutual de Seguridad, estableció que el 56% de las mujeres sienten estar trabajando más que en tiempos normales de oficina, lo que en hombres solo llega al 36%”.

En Ecuador, la mayoría de enfermedades profesionales no se reportan, por lo cual, no es posible establecer un registro de morbilidad exacto, según el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el país los desórdenes músculo esqueléticos representan la mayor carga de morbilidad laboral con el 87%, mientras las afecciones auditivas y respiratorias no superan el 1%; las patologías como los trastornos mentales y el cáncer ocupacional no se reflejan en las estadísticas. Los riesgos ergonómicos y mecánicos son los que según la

percepción de los trabajadores representan el mayor riesgo para desencadenar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo respectivamente. (Ministerio de Salud Pública, 2019). En conclusión, es importante realizar un seguimiento al estrés y la fatiga laboral ya que son causantes de enfermedades a largo plazo y afectan negativamente al trabajador y a la institución.

Si nos enfocamos en la trascendencia del problema, se puede reconocer claramente que, la fatiga laboral causada por el teletrabajo afecta negativamente a la salud de los docentes, ya que al verse incrementada su carga de trabajo, sumada la tensión y otros causantes de estrés por la emergencia sanitaria en el país, es primordial tomar medidas preventivas al respecto ya que no solamente se ve afectada la salud de los docentes, sino también la institución en sí. Al analizar más a fondo los síntomas y efectos que causa la fatiga podemos darnos cuenta que los docentes no podrán transmitir sus conocimientos de la misma forma a sus estudiantes, este es un problema que afecta de forma colectiva a todos los miembros que conforman la Unidad Educativa y es importante recalcar que, es necesario realizar una evaluación de la fatiga percibida por los docentes, analizar los resultados y proponer un plan de acción para evitar daños en la salud del personal docente.

De igual manera, es importante mencionar que puede existir un grupo vulnerable debido a la problemática, en este caso, el personal docente de género femenino puede presentar un mayor nivel de fatiga en relación al personal de género masculino, ya que las docentes que tienen que realizar labores domésticas dentro de su hogar pueden estar mayormente expuestas a presentar niveles de fatiga altos, como antes fue mencionado, las mujeres han manifestado sentir que se encuentran trabajando más de lo normal, por esta razón se puede manifestar que las docentes pueden tener un grado de vulnerabilidad más alto y pueden presentar mayores niveles de fatiga.

La OMS en su documento “Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados” incluye a la fatiga laboral como una enfermedad y lo cual se manifiesta que:

El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; 2) mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y 3) eficacia profesional reducida. El agotamiento se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. (OMS, 2019)

Como se puede evidenciar, la fatiga laboral es una enfermedad que genera molestias en la salud de la población trabajadora, y efectivamente, el personal docente puede generar fatiga laboral debido al teletrabajo si no se toman las medidas de prevención necesarias.

En cuanto a la normativa legal es importante mencionar que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 establece, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por otro lado, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Dec.584) en su artículo 11 establece “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como

responsabilidad social y empresarial.” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [Dec.584], 2006)

También es importante mencionar el Código del Trabajo en su Art. 410, establece que los empleadores están en la obligación de garantizar condiciones de trabajo que no generen peligro para la salud o la vida de los trabajadores, de igual manera, el Acuerdo Ministerial 082, donde se manifiesta la prevención de los riesgos de tipo psicosocial a través de un programa de riesgos psicosociales, de igual forma, debido a la emergencia sanitaria, el Ministerio del Trabajo ha expedido los Acuerdos Ministeriales 076 y 080 donde se establecen las “Directrices para la aplicación de teletrabajo (COVID-19)” y las “Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral (COVID-19)”. Con lo mencionado anteriormente, se puede manifestar que, es de vital importancia garantizar el bienestar y salud de la población trabajadora en base a la normativa legal vigente, por tal motivo, la investigación justifica ser un aporte para mantener la salud de los docentes en estado óptimo durante la realización del teletrabajo.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

Para el marco teórico se mencionará estudios que se han realizado con anterioridad, los cuales han enfocado la fatiga laboral en la población trabajadora que realiza distintas actividades y en distintos sectores de la industria, de esta forma, se pretende sustentar la presente investigación de mejor manera.

A continuación, se podrá observar los diferentes estudios que se han realizado sobre la fatiga laboral a largo de tiempo, de igual forma, se ha analizado otros factores que guardan relación con la fatiga laboral tal como lo es el estrés, la depresión o la somnolencia.

Analizando el estudio realizado por un grupo de investigadores, Gutiérrez Alanis, Sánchez, & Argüello (2015) cuyo propósito fue la detección de estrés, fatiga y somnolencia relacionada con procesos de trabajo en un grupo de trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica internacional. Se investigó este grupo de trabajadores, debido a que se enfrentan a un proceso de trabajo de alta tecnología, que exige una producción continua y están expuestos a horarios y turnos extremos. El estudio es de tipo transversal, descriptivo; y la muestra elegida fue al azar de 85 trabajadores del área de producción que son 35% del total. Los instrumentos aplicados fueron: guía de observación del proceso de trabajo y encuesta individual. Además, del aporte que representa el estudiar al trabajador de la industria farmacéutica, los daños a la salud resultantes fueron prevalencia de fatiga y somnolencia 25% y de estrés 20%. Los casos de fatiga presentan relaciones significativas con el ruido y los cambios de temperatura. Se coincide con los casos de somnolencia, la exposición a trabajar fuera de la jornada para realizar trabajo pendiente y tener que cubrir una cuota de producción, que se suman a una percepción de un trabajo peligroso y daña la salud. El estrés se asoció significativamente con puesto y turno de trabajo, además con recibir órdenes confusas de sus superiores. (Gutiérrez Alanis, Sánchez, & Argüello, 2015, pág. 85).

Con el estudio mencionado anteriormente, se puede evidenciar que las principales causas de la fatiga laboral son el trabajo fuera de la jornada, por tener que realizar trabajo pendiente, así como también los turnos de trabajo para cumplir el requisito de producción. Como se puede ver, las causas guardan relación con las que pueden estar expuestos los docentes de la Unidad Educativa ya que ellos tienen que realizar diariamente actividades laborales pendientes fuera de su jornada laboral habitual.

Por otro lado, un estudio realizado por Martínez (2019) el cual se enfocó en el personal de enfermería de un hospital en Chile en donde se examinó la asociación entre la fatiga y el

absentismo en el trabajo en 110 asistentes de enfermería de un hospital altamente complejo. Como herramientas de evaluación se utilizó un cuestionario sociodemográfico y la escala Check Strength Individual Strength. Los resultados mostraron que el intervalo de absentismo predominante fue de 11 a 29 días, los mayores promedios de fatiga se presentaron en los que llevan más de 2 años laborando, con más de 10 pacientes en el consultorio y con contrato anual, no hubo diferencias significativas entre la fatiga media en relación con el absentismo, pero hubo una asociación significativa entre la fatiga física ($p = 0,040$; $OR = 1,054$) y la antigüedad en el trabajo ($p = 0,001$; $OR = 1,084$) con el absentismo laboral. Finalmente, se concluye que la fatiga física y la antigüedad en el servicio clínico representaron un factor de riesgo significativo para el absentismo. (Luengo Martínez, Palma Moraga, Sandoval Paredes, Sepúlveda Vázquez, & Villarroel Villarroel, 2019, pág. 243)

En suma, al estudio mencionado es importante recalcar que la fatiga laboral de tipo físico puede provocar ausentismo en la población trabajadora y por lo cual puede verse comprometida la productividad en las instituciones, como se puede observar, la fatiga laboral no solo afecta a la salud de los trabajadores ya que los efectos negativos recaen sobre toda la organización.

Otra investigación realizada por Abregú del Pino (2015) cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la fatiga laboral y la categorización de paciente, este estudio fue de tipo no experimental, analítico, transversal. Se analizaron las dimensiones del nivel de dependencia y nivel de riesgo del paciente con el instrumento de categorización pacientes; y la fatiga laboral, con el instrumento de subjetividad de fatiga de Yoshitake. Se comparó la asociación entre la fatiga laboral y la categorización de pacientes por dependencia y riesgo a través de la prueba no paramétrica χ^2 . Un total de 35 enfermeros(as) participaron en el análisis, de los cuales el 57.1% presentó fatiga. La mayoría de pacientes cuidados pertenecieron a la categoría de dependencia total y de mediano riesgo. No se evidenció una asociación significativa entre fatiga laboral y categorización de pacientes, pero se evidenció una

asociación significativa entre fatiga laboral y el nivel de dependencia de pacientes. (Abregú del Pino, 2015)

El estudio tuvo como objetivo asociar la fatiga laboral percibida por el personal de enfermería con la categorización de pacientes, existen pacientes que pueden requerir un nivel de cuidado más laborioso, por lo cual, se puede originar una carga de trabajo mayor si no se proporcionan las herramientas adecuadas, la categorización es fundamental, ya que de esta forma se puede asignar a la persona adecuada para entender a dichos pacientes. En conclusión, la organización del trabajo es clave para evitar que se generen problemas, ya que si existe un tipo de trabajo especial hay que seleccionar al personal idóneo para realizar dichas tareas, ya que si no se lo realiza de esta forma y se selecciona al personal menos apto, podría generarse mayor dificultad y podría causarle mayor fatiga.

De igual manera, otro estudio realizado por Marreno (2008) donde se estudiaron los 10 operarios de calderas de vapor que laboran en instituciones de Salud Pública del Municipio Arroyo Naranjo de Ciudad de La Habana, con el objetivo de valorar el estrés laboral según el modelo Demanda-Control de Karasek. Se aplicó un cuestionario para medir la vulnerabilidad al estrés y el nivel de fatiga según la prueba de Yoshitake. En estos operarios no se encontraron diferencias en cuanto al nivel de demandas que la tarea le impone, pero sí tienden a valorar su actividad como de bajo control, o sea, refieren poca amplitud de decisión. La mayoría percibe que esta actividad tiene un alto nivel de tensión, lo cual está influyendo de forma negativa en el personal, pues el mismo es altamente vulnerable al estrés. La actividad laboral estudiada genera fatiga mental al concluir la jornada laboral. El trabajo para el cumplimiento de los requerimientos de una tarea ellos lo refieren como tensionante, debido a que, en caso de accidente, puede tener consecuencias graves. El tan poco nivel de

toma de decisión se revierte en un alto cansancio mental al concluir la jornada laboral. (Marrero Santos, y otros, 2008, pág. 49)

Cabe mencionar que, el trabajo en calderas es bastante exigente y están presentes otros riesgos aparte de los psicosociales, de igual manera, se pudo observar que la herramienta utilizada para evaluar la fatiga fue bastante efectiva, ya que los autores pudieron manifestar que los trabajadores no sienten síntomas de fatiga antes de empezar su jornada de trabajo pero si lo presentan al terminarla, en conclusión, se puede ver claramente que la fatiga está directamente relacionada con las actividades laborales y el estrés puede aparecer de forma rápida cuando los trabajadores no tienen control sobre sus funciones.

Otra investigación realizada por Ramírez (2018) la cual se desarrolló en Bacorehuis Sinaloa, un sector olvidado y escasamente estudiado donde los trabajadores (pescadores artesanales) se ven constantemente afectados por problemas musculo-esqueléticos, fatiga laboral, cansancio, así como otros problemas que atañen a su salud y que son causados directamente por las intensas y exigentes jornadas laborales en las que se ven expuestos hasta por seis días de la semana. En el desarrollo de este estudio se aplicaron técnicas para la evaluación y análisis de fatiga en los pescadores artesanales como lo fue Yoshitake y 4 puntos de Luke, después de analizar los resultados obtenidos, se encontró que la fatiga está presente durante toda la semana laboral, que se tienen hábitos alimenticios desfavorables y muchos de los trabajadores son personas mayores, además no se encuentran cubiertos por ninguna institución médica pública o privada, lo que los convierte en un blanco vulnerable y desprotegido ante algún accidente laboral. (Ramirez, Luna Soto, & Ruíz Ibarra, 2018)

En cuestión al estudio mencionado anteriormente de igual manera, el esfuerzo que realizan los pescadores es alto, por lo cual el estudio determinó que los pescadores presentan niveles de fatiga en todos los días de la semana, además, los efectos negativos sobre la salud de los

pescadores se ven afectados por otros factores como la mala alimentación, la edad y no contar con cobertura médica.

Finalmente, La Cadem y la Mutualista de Seguridad de Chile (2020) realizaron una encuesta a ciertos grupos de trabajadores que se encuentran realizando teletrabajo por la emergencia sanitaria que ha causado el Covid-19. Para la técnica se realizaron Encuestas Telefónicas, la población seleccionada fue hombres y mujeres mayores de 18 años y se usó un muestreo probabilístico. Al finalizar el estudio, se pudo concluir que la mitad de los trabajadores entrevistados sienten que trabaja más desde la casa que en su lugar de trabajo y las mujeres declaran mayor dificultad para realizar teletrabajo que los hombres, principalmente porque sienten una responsabilidad más alta de compatibilizar trabajo con el hogar. Un 42% de las mujeres declaran que les resulta difícil realizar teletrabajo, vs un 32% de los hombres. Entre las mujeres, 47% menciona como principal dificultad el compatibilizar el teletrabajo con las tareas domésticas o del hogar vs un 28% de los hombres. (Cadem;Mutualista de Seguridad, 2020)

Se puede concluir que la encuesta realizada en el presente año, da un acercamiento a la realidad sobre la problemática que están atravesando los docentes de la Unidad Educativa, ya que todos se encuentran realizando teletrabajo, con esto podemos recalcar que las mujeres presentan mayor vulnerabilidad a presentar síntomas de fatiga debido a que realizan actividades domésticas, la mayoría de las personas encuestadas manifiestan sentir que se encuentran trabajando más de lo que antes lo hacían.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

Para un mejor entendimiento sobre la presente investigación, se expondrán varias conceptualizaciones basadas en distintas teorías propuestas por ilustres a lo largo de la historia, lo cual permitirá una mejor comprensión por parte del lector.

Características individuales en el comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las. (Chivaneto, 2009)

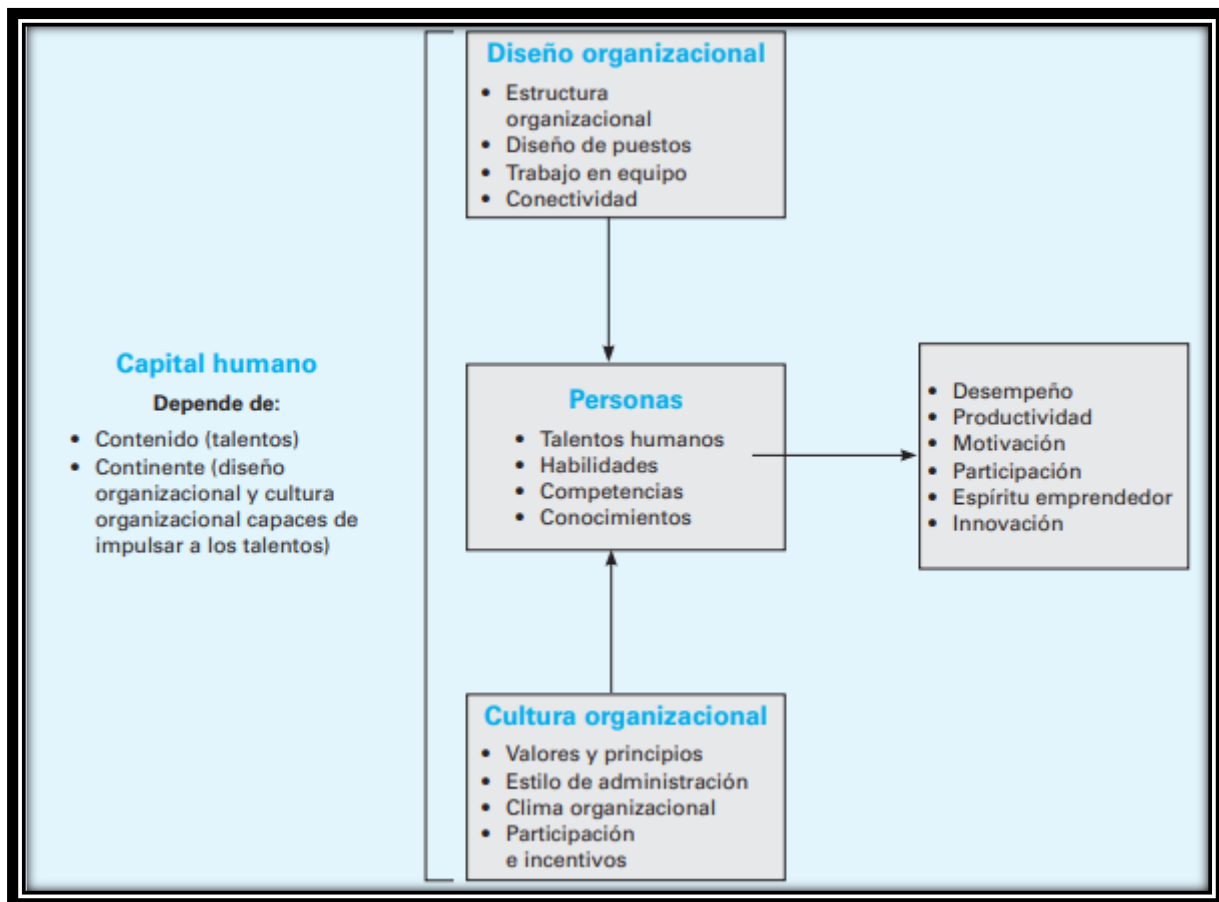
Las organizaciones no existen sin personas, las cuales son proveedoras de conocimientos, habilidades y competencias; para ello manifiestan aptitudes físicas y aptitudes cognitivas. La personalidad es una tendencia que consiste en comportarse de determinada manera en diferentes situaciones, y explica la estabilidad del comportamiento de una persona a lo largo del tiempo. Las dimensiones de la personalidad son: extraversión, ajuste emocional, afabilidad, sentido de responsabilidad, apertura e interés. Las competencias esenciales son la comunicación, la participación y un profundo compromiso de las personas para trabajar en busca de los objetivos de la organización. Para que una competencia sea considerada esencial o básica para la organización, debe cumplir tres condiciones: el valor percibido por los demás, la diferenciación de los competidores y la capacidad de expansión. En los entornos de negocios se requieren ciertas competencias como lo son: el aprender a aprender, la comunicación y colaboración. (Chivaneto, 2009)

Los principios básicos del comportamiento individual que se derivan de las características de los individuos y de las organizaciones son los siguientes:

- Las personas tienen capacidades diferentes.
- Las personas tienen necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas.

- Las personas piensan en el futuro y eligen su comportamiento.
- Las personas perciben su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas.
- Las personas reaccionan en forma emocional.
- Los comportamientos y las actitudes son provocados por muchos factores.

Figura 1: Modelo para comprender el comportamiento de los individuos en las organizaciones



Fuente: Chivaneto (2009)

Aptitud física:

- **Fuerza muscular.-** es la capacidad para ejercer presión muscular contra objetos, oprimirlos, empujarlos, levantarlos, cargarlos o bajarlos. También implica el despliegue rápido de fuerza (energía muscular) o en forma continua, sin fatigarse (resistencia muscular).

- La resistencia cardiovascular.-es la capacidad de mantener durante un periodo prolongado una actividad física que produce un aumento de las pulsaciones.
- La calidad del movimiento.- es la capacidad de flexionar o extender los miembros del cuerpo para trabajar.

Aptitud cognitiva:

- La comprensión verbal. es la capacidad para comprender y utilizar en forma eficaz el lenguaje escrito y hablado.
- La habilidad cuantitativa.- es la capacidad para resolver todo tipo de problemas con rapidez y precisión (sumas, restas, multiplicaciones y divisiones), así como para aplicar reglas matemáticas.
- La capacidad de raciocinio.- consiste en pensar en forma inductiva y deductiva para encontrar soluciones a problemas nuevos. Para resolver un problema de raciocinio se necesita inventar una solución o sentar las bases para ello, y no hacer cálculos.
- La visualización espacial.- es la capacidad para detectar con precisión la disposición espacial de los objetos en relación con el propio cuerpo. Refleja la capacidad para imaginar cómo luciría un objeto si su posición fuese alterada.

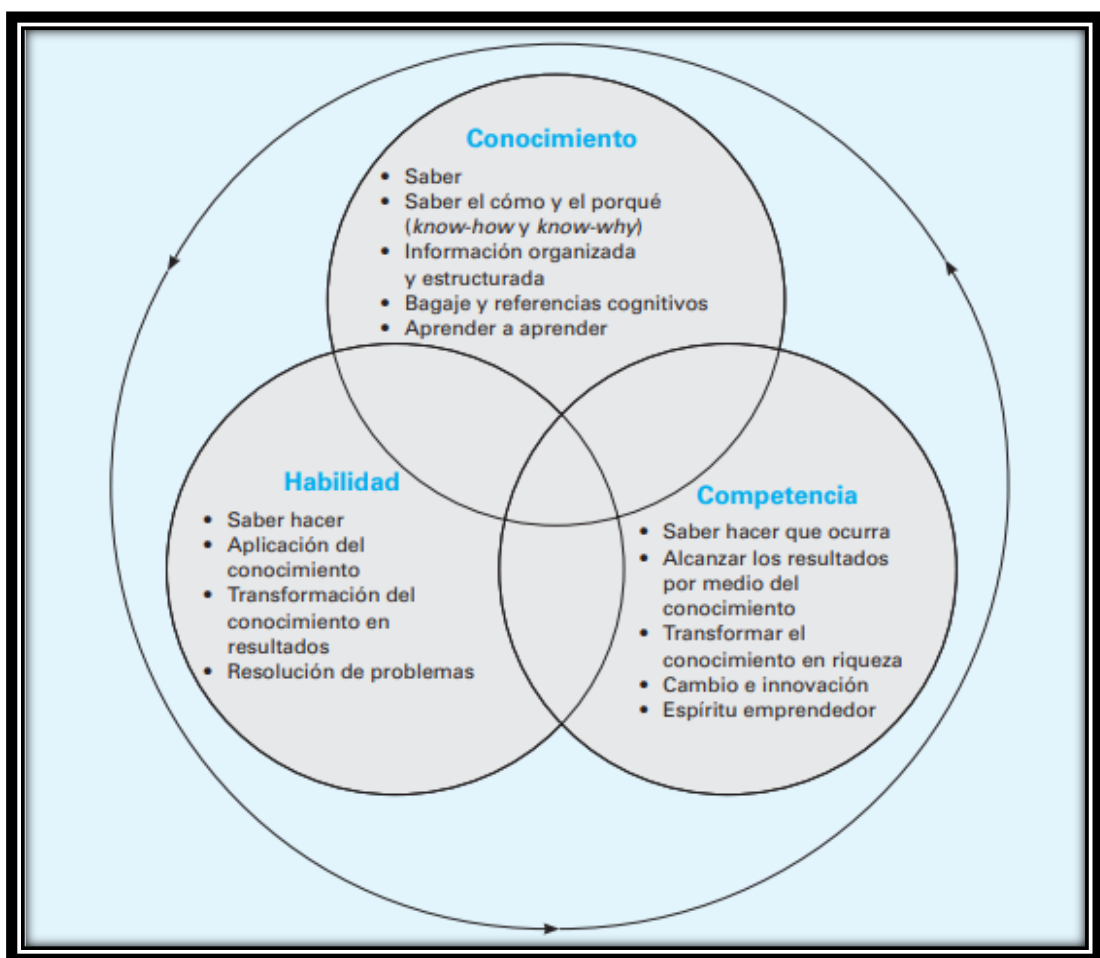
Las cinco dimensiones de la personalidad:

Dado que la literatura científica presenta infinidad de rasgos de personalidad, surge la necesidad de usar alguna clasificación para entender mejor los rasgos y sus interrelaciones.

- Extraversión: sociable, gregario (vive en grupo), decidido, asertivo, parlanchín, expresivo.
- Ajuste emocional: emocionalmente estable y equilibrado, seguro, feliz, satisfecho, tranquilo y no deprimido.

- Afabilidad (simpatía): cordial, confiado, de buen carácter, tolerante, colaborador y cooperativo, complaciente.
- Sentido de responsabilidad: responsable, digno de confianza, organizado, perseverante, disciplinado, íntegro, emprendedor.
- Apertura e interés: curioso, imaginativo, creativo, sensible, flexible, abierto, juguetón.

Figura 2: La cadena conocimiento-habilidad-competencia.



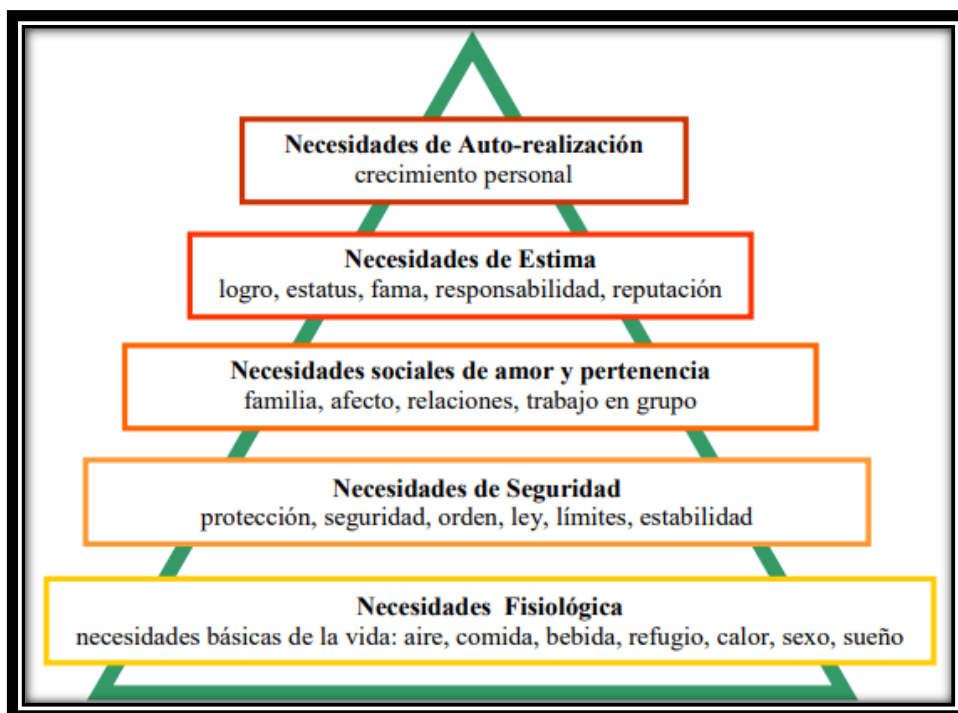
Fuente: Chivaneto (2009)

Motivación:

En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. (Reid, 2008)

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. (Colvin & Rutland, 2008)

Figura 2: Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow (1970)

Organización del trabajo:

La organización del trabajo define la forma en que se va a desempeñar las funciones por cada uno de los empleados, Taylor fue quién cambió radicalmente la forma en que se organiza el trabajo.

Frederick Winslow Taylor pretendía sustituir la improvisación y el empirismo con la ciencia, a efecto de crear una administración científica, y dio un enorme impulso a la ingeniería industrial. Sus fuentes de inspiración fueron Adam Smith y Henry Ford, el empresario que revolucionó los procesos industriales de su época. Concentró su atención en las tareas, las cuales dividió de tal modo que cada obrero pudiese ejecutar un conjunto de movimientos repetitivos y cadenciosos mediante un método de trabajo, cuya meta era asegurar la estandarización y garantizar la eficiencia máxima de las operaciones. Era una visión que iba de la base hacia la cima, fundada en la expectativa de que la eficiencia máxima de todos los obreros conduciría, sin lugar a dudas, a la eficiencia máxima de la empresa. El estudio de los tiempos, los movimientos y el método de trabajo se convirtieron en los principales instrumentos de la organización racional de las actividades en las empresas que buscaban eficiencia. En su época, Taylor hizo algo parecido a una reingeniería de métodos, fundada en una especie de benchmarking de los obreros, a fin de encontrar el método más adecuado para cada tarea. La preocupación fundamental era encontrar la mejor manera de ejecutar las tareas, el llamado “THE BEST WAY”. (Chivaneto, 2009)

Según Taylor, los principios de la administración científica son:

- Racionalizar las tareas, es decir, emplear el método científico para determinar la mejor manera de ejecutar cada tarea. El gerente debe proyectar el método de trabajo de modo que aumente la eficiencia en su ejecución.

- Elegir a las personas más adecuadas para ejecutar las tareas. El gerente debe hacer que las habilidades de cada obrero correspondan a las exigencias de cada trabajo.
- Capacitar a las personas para que ejecuten el trabajo de acuerdo con el método establecido. El gerente debe enseñar a cada obrero a utilizar los métodos estandarizados que se han proyectado para su trabajo.
- Monitorear el desempeño en el trabajo con la finalidad de garantizar que lo planeado realmente sea ejecutado.

Condiciones de trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo, cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (ISTAS, 2010)

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Factores de riesgo psicosocial

En cuanto al concepto de lo que es un riesgo psicosocial existen varias definiciones, pero la OIT que es una de las organizaciones más importantes a nivel mundial en temas relacionados a la seguridad laboral establece la siguiente:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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 percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, pág. 3).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010) propone varios factores de estrés psicosocial.

- Contenido del trabajo: Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
- Sobrecarga y ritmo: Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
- Horarios: Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
- Control: Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
- Ambiente y equipos: Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

- Cultura organizacional y funciones: Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
- Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
- Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
- Desarrollo de carreras: Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
- Relación trabajo-familia: Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera.
- Seguridad contractual: Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral e insuficiente remuneración. (INSST, 2010)

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud menciona:

En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. (ISTAS, 2010)

El ambiente laboral está dado por las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones

interpersonales existentes y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. De manera que los Factores Psicosociales “comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Villalobos, 2017)

La batería de riesgos psicosociales de Villalobos se basa en tres condiciones que influyen en la salud, calidad de vida laboral y desempeño del trabajador, y son las siguientes:

El estrés laboral

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos, porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (INSST, 2010)

Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos.

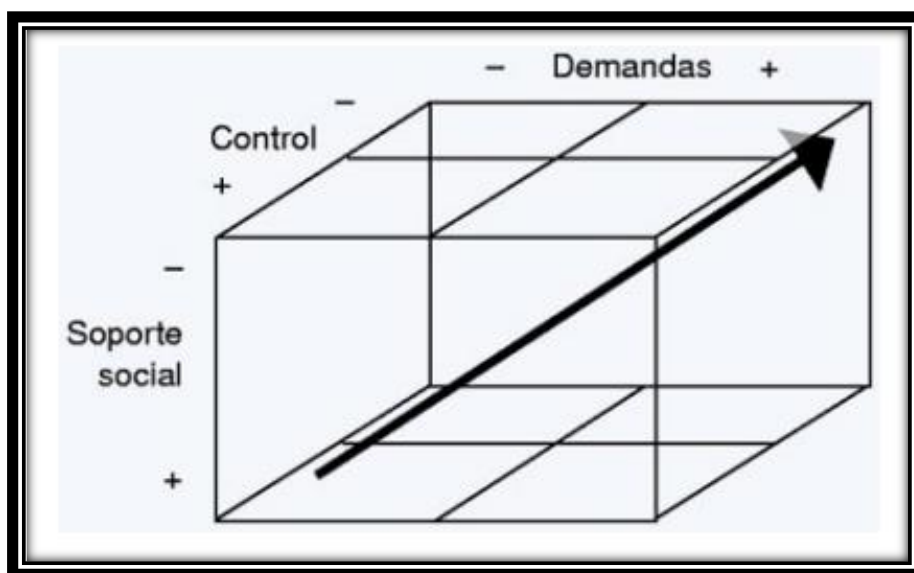
Modelo teórico del estrés laboral de Karasek y Johnson 1986.

El modelo demanda-control-apoyo social (Karasek 76 y 79; Johnson 88; Karasek y Theorell 90) plantea, en buena medida, respuestas a estas cuestiones. Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial

de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud. (INSST, 2001)

El método consta de 3 dimensiones:

Figura 4: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.



Fuente: INSST (2001)

- Demandas psicológicas: Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.
- Control: Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de

controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek, se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

- Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

Fatiga laboral

Según El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España menciona que la fatiga es multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen haya una contribución de gran peso de un factor concreto. En tercer lugar, la fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Esto hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente la fatiga, en función de factores situacionales y características personales. En cuarto lugar, la sensación de fatiga es un

mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo en tanto en cuanto es un indicador de la necesidad de descanso del organismo. (Arquer, 1999, pág. 1)

La fatiga laboral es una consecuencia de la actividad excesiva y del trabajo monótono, pudiendo ser aliviada con horarios razonables, periodos de descanso adecuados y tiempo suficiente para el sueño, el recreo y la alimentación. La fatiga por tanto, se presenta como una aptitud decreciente para efectuar un trabajo. (Navarro, 2016)

Los periodos de trabajo largos van asociados inevitablemente al cansancio, en estos casos, la sensación de fatiga actúa como un dispositivo de protección del organismo, que sirve para impedir el agotamiento total.

Tradicionalmente se han clasificado los distintos tipos de fatiga de la siguiente manera:

- Fatiga general: por lo común afecta a todo el organismo, tanto física como mentalmente.
- Fatiga sensorial: ocasiona dolores e hipersensibilidad en el sistema nervioso.
- Fatiga física: ocasiona dolores localizados en músculos determinados.
- Fatiga mental: genera tensión en el individuo, creada por una actividad mental intensa o prolongada, la padece principalmente los que desempeñan trabajos intelectuales, los que realizan trabajos de gran precisión o los sometidos a una gran responsabilidad.
- Fatiga crónica: se produce por una falta de recuperación y escasez de suficiente descanso en etapas sucesivas del trabajo o fuera de él, que provoca una sensación de malestar, física y emocional y que mantenida en el tiempo, da como resultado una fatiga crónica, retroalimentada por la rutina diaria.

Los síntomas que provoca la fatiga pueden dividirse en las siguientes categorías:

- Síntomas fisiológicos: la fatiga se interpreta como una disminución de la función de los órganos o del organismo completo. Pueden producirse reacciones fisiológicas, como el aumento de la frecuencia cardíaca o de la actividad eléctrica muscular.
- Síntomas conductuales: la fatiga se interpreta, principalmente, como una disminución de los parámetros del rendimiento. Entre los ejemplos está el aumento en el número de errores cuando se realizan ciertas tareas o un aumento en la variabilidad del rendimiento.
- Síntomas psicofísicos: la fatiga se interpreta como un aumento en la sensación de agotamiento y un deterioro sensorial, dependiendo de la intensidad, la duración y la composición de los factores de estrés.

Se puede evidenciar claramente que, la fatiga laboral es un factor de riesgo psicosocial que puede estar presente en el ambiente de trabajo debido a varias causas, la OMS (1946) establece que: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” y al analizar este concepto es importante mencionar que es vital importancia tomar medidas para evitar daños en la salud de los profesionales.

1.2.3 Hipótesis

Al ser una investigación descriptiva-transversal no se registra hipótesis.

1.2.4 Identificación y caracterización de variables

Las variables están ausentes ya que es una investigación descriptiva-transversal.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptiva-transversal, según Tamayo (2003) la investigación descriptiva, “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”, por lo tanto, se pretende describir la fatiga laboral que puede presentarse en el personal docente por la realización de sus actividades laborales mediante la modalidad del teletrabajo ante la emergencia sanitaria del COVID-19, además, es de tipo transversal ya que se realizará en el período de Mayo a Junio del año 2020.

2.2 Modalidad de investigación

Según Tamayo (2003) es un modelo de campo “Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas” esto quiere decir que la modalidad de investigación de este estudio es de campo, ya que los datos necesarios serán recogidos directamente del personal docente de la Unidad Educativa “Carlos Freile Zaldumbide” y la cual es el sujeto de estudio.

2.3 Método

La presente investigación se la realizará utilizando el método inductivo-deductivo, Internauta sin Pauta (2011) al analizar el planteamiento de Aristóteles menciona que este método se compone de dos partes, “La primera parte del proceso consiste en la creación de un cuerpo

teórico que explique, a través de unos principios elementales los fenómenos, y la segunda parte del proceso consiste en deducir leyes generales para los fenómenos, constituidas por el cuerpo teórico formado y válidas para explicar aplicar los fenómenos”, con esto el método inductivo-deductivo se basa en realizar observaciones usando principios deductivos para llegar a las deducciones correspondientes, por lo tanto, partiendo de esta definición se pretende conocer las características particulares que generan fatiga en los docentes y poder determinar el grado y tipo de fatiga que manifiestan los mismos, para finalmente obtener las conclusiones finales y poder generar las recomendaciones pertinentes en el plan de acción.

2.4 Población y muestra

La población de estudio estará conformada por todos los docentes que trabajan en la Unidad Educativa “Carlos Freile Zaldumbide” con un total de 18 docentes, 13 mujeres y 5 hombres. No existe muestra ya que se trabajará con todo el universo.

Criterios de inclusión

Personal docente que se encuentre realizando teletrabajo, y tenga intenciones de participar y contestar el cuestionario.

Criterios de exclusión

Personal que no se encuentre en modalidad de teletrabajo, personal que no tiene acceso a Internet, incluyendo al personal que no desee participar en el cuestionario.

2.5 Selección de instrumentos de investigación

Para el siguiente estudio se utilizará instrumentos de investigación que tengan un enfoque cualitativo, ya que de esta forma se podrá recolectar los datos necesarios para obtener información clave, y así lograr realizar las conclusiones pertinentes en base a la información obtenida. La recolección de los datos necesarios para el estudio se lo realizará mediante la

aplicación directa e individual de los instrumentos de investigación, los cuales serán enfocados a los docentes de la Unidad Educativa.

Se usarán los siguientes instrumentos:

Encuestas: Se aplicarán encuestas para la recolección de datos sociodemográficos y laborales claves para determinar su influencia en la percepción de fatiga por parte de los docentes.

Entrevistas: Se realizarán entrevistas de forma puntual con ciertos docentes para determinar los factores que mayormente generan fatiga a los docentes, así como también tener una mejor idea de los problemas que genera el teletrabajo en los docentes.

Cuestionario Test de Yoshitake: El Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga Laboral, fue desarrollado por el Comité de Investigación de Fatiga Industrial en el año de 1954 en Japón, este instrumento consta de 30 reactivos, que exploran la presencia de síntomas de fatiga, los cuales fueron clasificados en; físicos, mentales y síntomas generales. En 1970 Saíto y Kashigawi sometieron a validez factorial este instrumento obteniendo tres factores: somnolencia y pesadez, proyección de malestar físico y dificultad para concentrarse. Yoshitake H. en 1978, relaciona el primer factor con trabajos indiferenciados, el segundo factor con trabajo físico y el tercero con trabajo mental, proponiendo que la prueba sea calificada a través de respuestas afirmativas representadas en porcentajes. La prueba que consta de un cuestionario con una escala de respuesta dicotómica, utilizando la palabra SI, en caso de presentar los síntomas y la palabra NO en caso contrario. La prueba está conformada por 30 ítems y los puntajes van de 0 a 30 respuestas. (Meza Chipoco & Umiña Mama , 2019)

Forma de calificación y normas para su aplicación: Los ítems exigen respuestas dicotomizadas (Sí o No). La calificación se expresa en la siguiente formula:

$$PSF = (\text{número de ítems Sí} / \text{número total de ítems}) \times 100.$$

Las normas recomendadas por el INSAT consideran que se presume un estado de fatiga cuando se alcanza el 23 % de síntomas en mujeres (7) y 20 % en hombres (6).

Un elemento adicional nos brinda la prueba cuando analiza la frecuencia de ítems y los compara entre los diferentes tipos; así:

- El tipo 1= $1 \geq 2 \geq 3$
- El tipo 2= $2 \geq 1 \geq 3$
- El tipo 3= $3 \geq 2 \geq 1$ o $1 \geq 3 \geq 2$

El Cuestionario de síntomas subjetivos de fatiga laboral de Yoshitake, evalúa tres campos:

- Síntomas Generales de la Fatiga (Preguntas 1 a 10)
- Fatiga Mental (Preguntas 11 a 20)
- Fatiga Física (Preguntas 21 a 30)

Síntomas generales de fatiga: Pesadez en la cabeza, cansancio en el cuerpo, torpeza, deseos de acostarse (dormir).

Fatiga Mental: Es caracterizada por la dificultad para pensar, nerviosismo, problemas de atención, ansiedad e intranquilidad.

Fatiga Física: Dolores de cabeza, dolores en el cuerpo, cansancio físico general.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

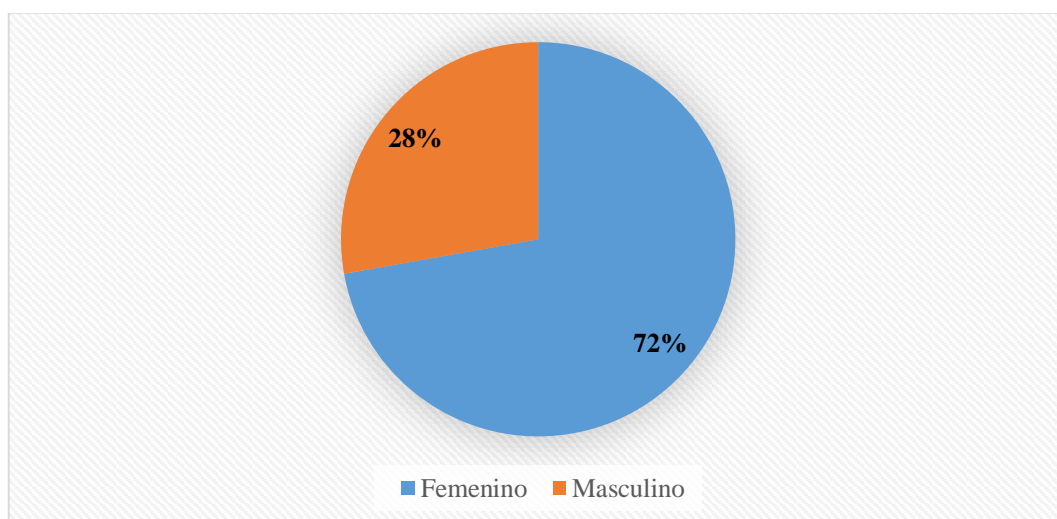
3.1 Presentación y análisis de resultados

Se recolectó información para describir las características sociodemográficas y laborales de los docentes, para de esta forma poder realizar una amplia comparación y análisis de los resultados obtenidos, a continuación se podrá observar la información recopilada en base a las respuestas que se obtuvieron con la encuesta aplicada.

Datos sociodemográficos, laborales e información estadística de los docentes

Al analizar los resultados obtenidos de la encuesta realizada a la población docente de la Unidad Educativa "Carlos Freile Zaldumbide" se puede observar que existe una mayor prevalencia de personas de género femenino con un 72% correspondiente a 13 docentes, seguido del 28% con un total de 5 docentes que corresponden al género masculino.

Gráfico 1: Distribución poblacional por género.

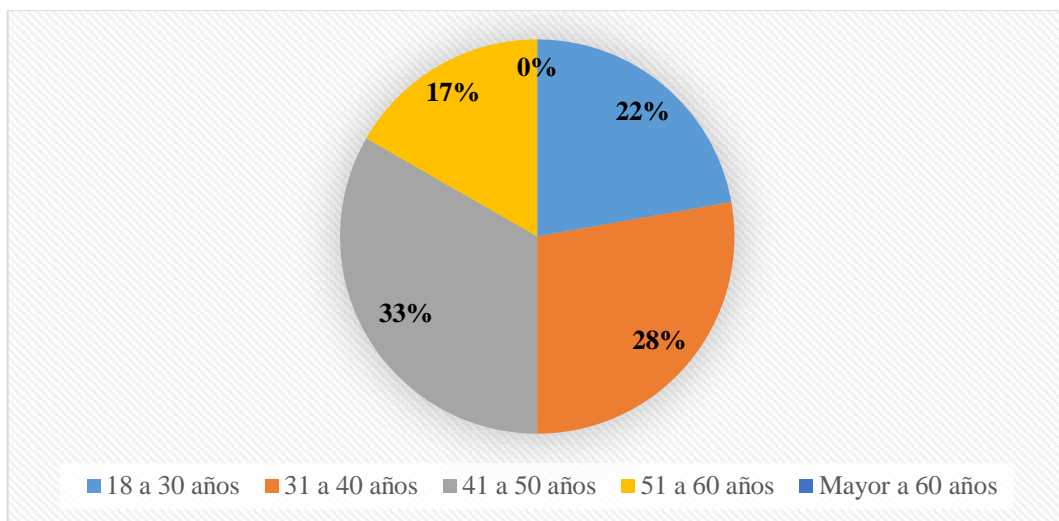


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

La distribución poblacional por edad centra la mayor cantidad de docentes con un rango de edad de 41 a 50 años con un 33% equivalente a 6 docentes, le sigue el rango de 31 a 40 años con un 28% equivalente a 5 docentes, luego está el rango de edad de 18 a 30 años con un 22% equivalente a 4 docentes, finalmente el rango de edad de 51 a 60 años con un 17% con un total de 3 docentes y además no se evidencia docentes que tengan una edad mayor a 60 años.

Gráfico 2: Distribución poblacional por edad.

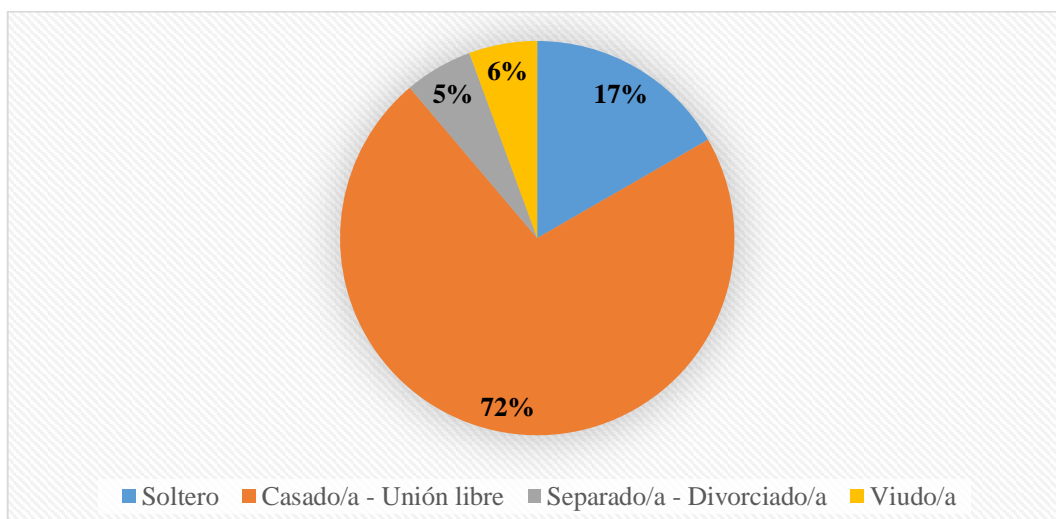


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

En la distribución por estado civil se puede observar que la mayor cantidad de docentes están casados equivalente al 72%, el cual comprende un total de 13 docentes, seguido de los docentes que tienen un estado civil soltero/a equivalente al 17% con un total de 3 docentes, luego están los docentes que tiene un estado civil viudo/a equivalente al 6% con un total de 1 docente y finalmente están los docentes que tienen un estado civil divorciado/a que equivale al 5% en el cual hay un total de 1 docente.

Gráfico 3: Distribución por estado civil.

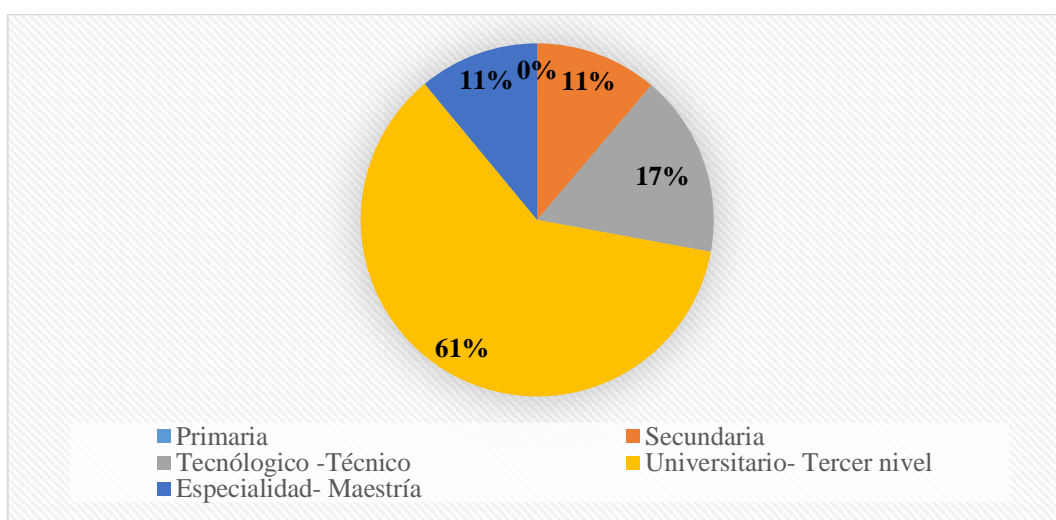


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Se puede observar que el 61% equivalente a 11 docentes cuentan con un título universitario, otro 17% equivalente a 3 docentes cuentan con un título técnico-tecnológico, un 11% equivalente a 2 docentes cuentan con un título en maestría o especialidad y otro 11% que equivale a 2 docentes solo culminó la secundaria.

Gráfico 4 Distribución por nivel de estudios.

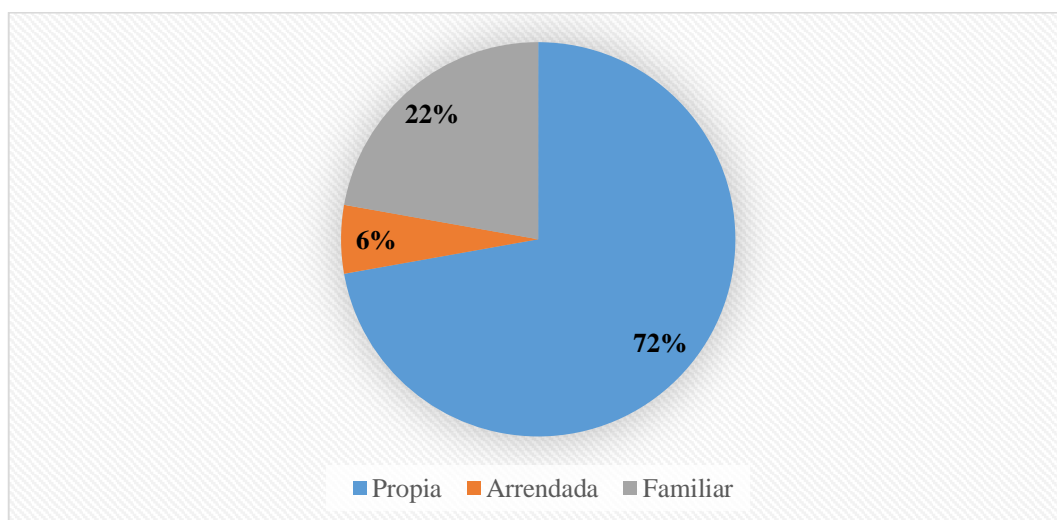


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 72% equivalente a 13 docentes cuentan con una vivienda propia, el otro 22% equivalente a 4 personas comparten la vivienda con su familia y apenas el 6% con un total de 1 persona arrienda la vivienda en la que vive.

Gráfico 5: Distribución por tipo de vivienda.

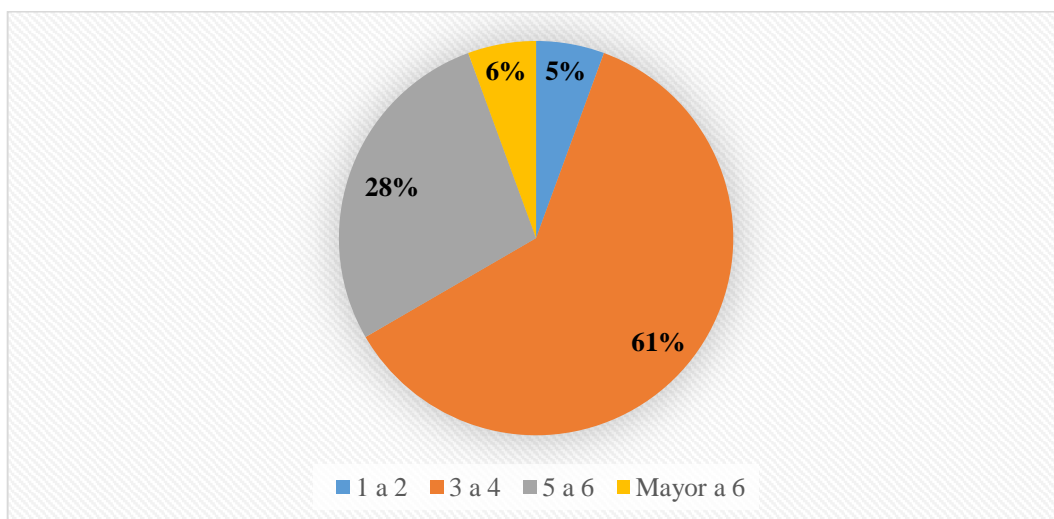


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

En la distribución por número de personas que viven en el hogar de cada docente se puede observar que el 61% equivalente a 11 docentes viven con un número de 3 a 4 personas, el 28% que equivale a 5 docentes conviven con un número de 5 a 6 personas, otro 6% equivalente a 1 docente vive con más de 6 personas y otro 5% con un total de 1 docente convive con menos de 2 personas.

Gráfico 6: Distribución por cantidad de personas que viven en el hogar.

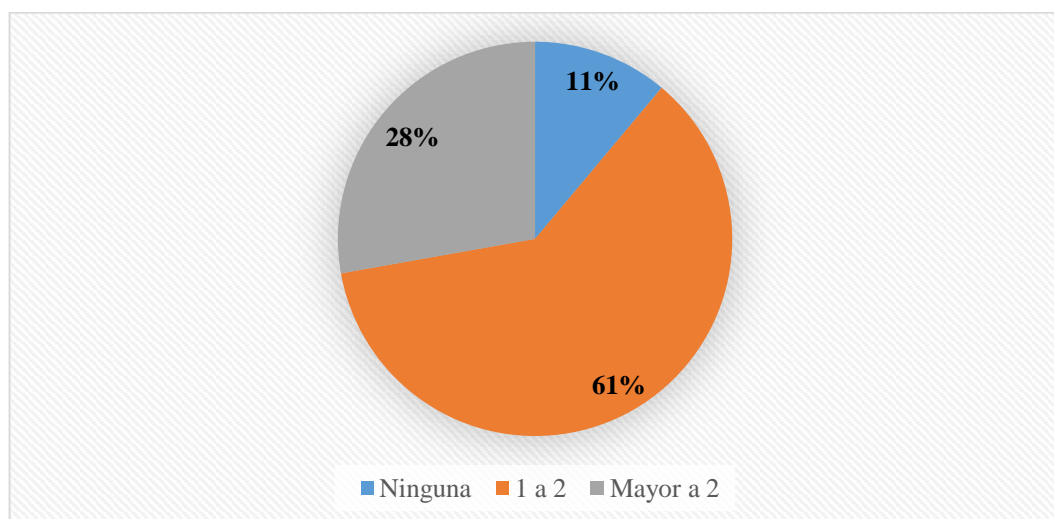


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Se puede observar que el 61% equivalente a 11 docentes tienen 1 a 2 cargas familiares, el 28% equivalente a 5 docentes tienen más de dos cargas familiares y el 11% restante con un total de 2 docentes no tienen ninguna carga familiar.

Gráfico 7: Distribución por cantidad de cargas familiares.

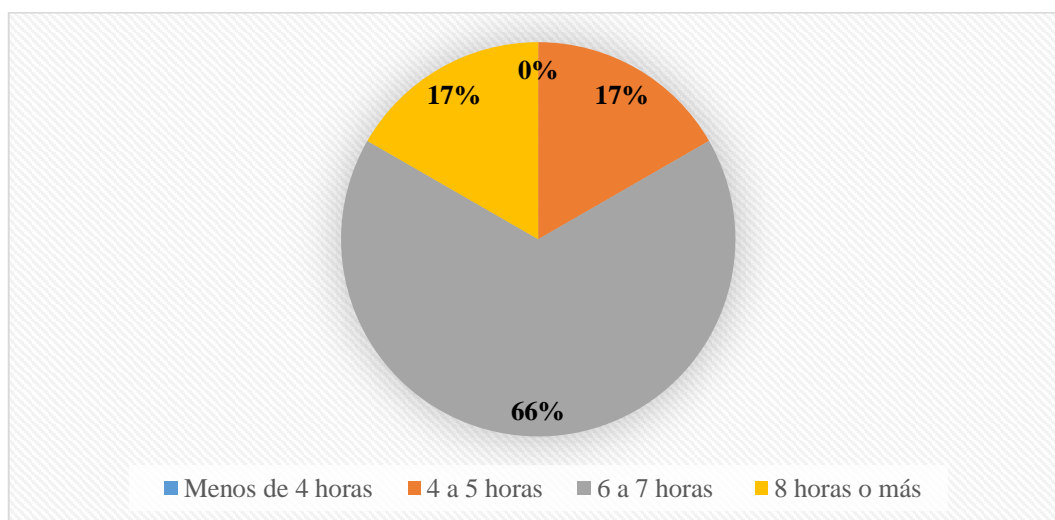


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 66% equivalente a 12 docentes duermen entre 6 a 7 horas, un 17% equivalente a 3 docentes duermen menos de 4 horas, otro 17% con un total de 3 docentes duermen más de 8 horas, por otro lado, ninguno de los docentes encuestados duerme menos de 4 horas.

Gráfico 8: Distribución por horas de sueño al día.

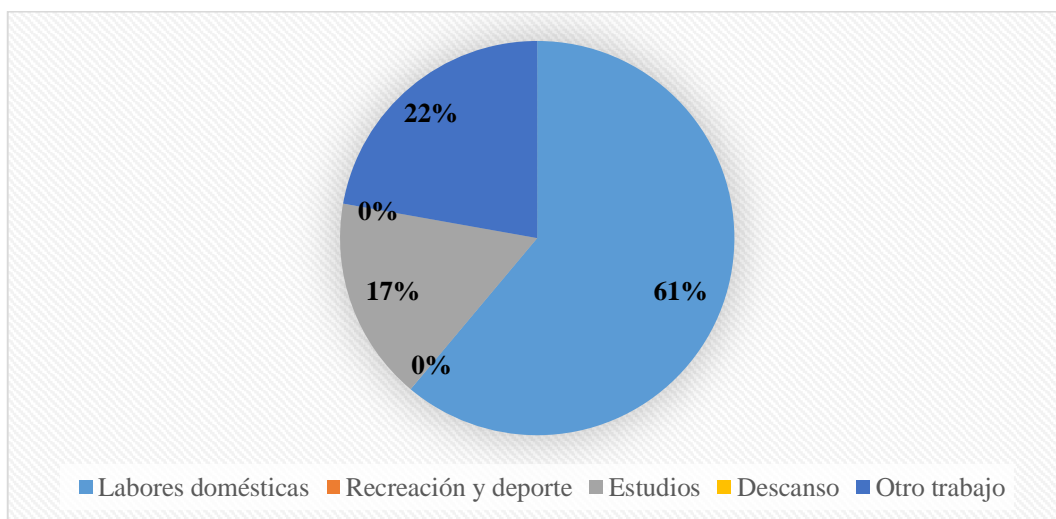


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

En cuanto a las actividades que realizan los docentes en su tiempo libre el 61% equivalente a 11 docentes se dedican a realizar actividades domésticas, el 22% que equivale a 4 docentes realizan otro trabajo aparte de sus actividades como docente y el 17% restante equivalente a 3 docentes dedican su tiempo libre a estudios que se encuentran realizando, cabe recalcar que ninguno de los docentes realiza actividades recreativas o toma un descanso en su tiempo libre.

Gráfico 9: Distribución por actividad que se realiza en el tiempo libre.

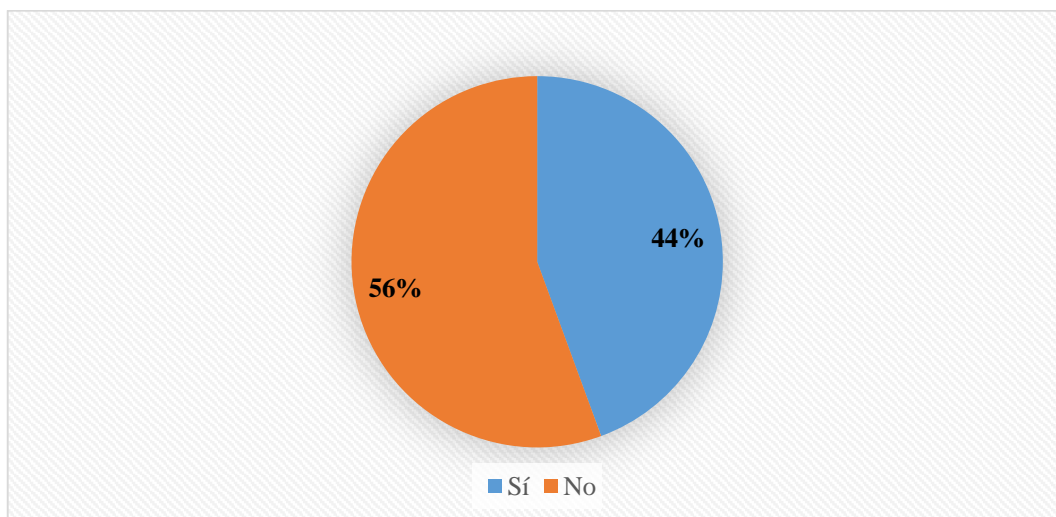


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 56% equivalente a 10 docentes realizan actividad física y el otro 44% con un total de 8 docentes no realizan actividad física.

Gráfico 10: Distribución por docentes que realizan o no actividad física.

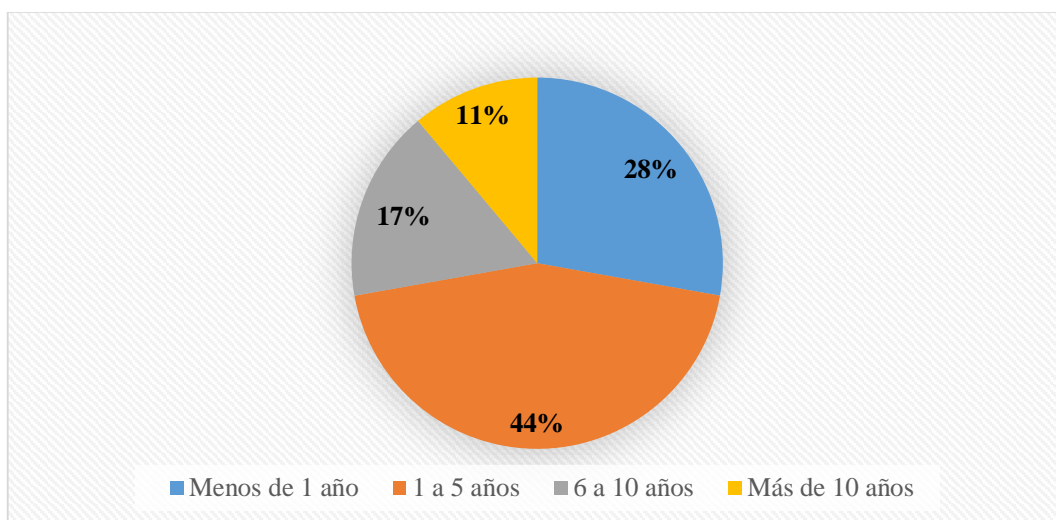


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Se puede observar que el 44% que equivale a 8 docentes tienen un tiempo de servicio de 1 a 5 años, otro 28% equivalente a 5 docentes llevan menos de un año trabajando en la Unidad Educativa, un 17% equivalente a 3 docentes llevan entre 6 a 10 años prestando sus servicios y un 11% restante con un total de 2 docentes ya llevan más de 10 años laborando para la Institución.

Gráfico 11: Distribución por tiempo que los docentes laboran en la Unidad Educativa.

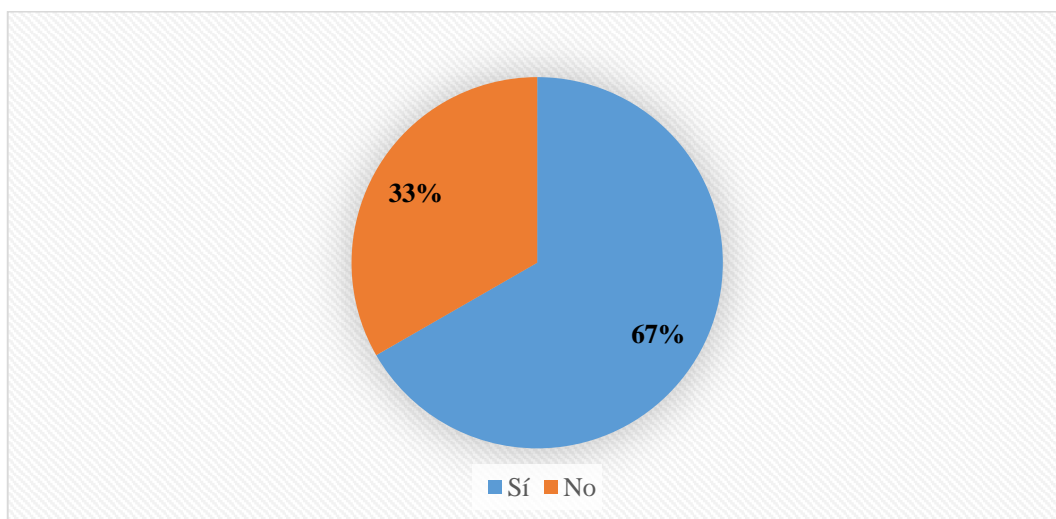


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 67% equivalente a 12 docentes son tutores de curso y el 33% restante que equivale a 6 docentes no son tutores.

Gráfico 12: Distribución por docentes que son tutores de curso.

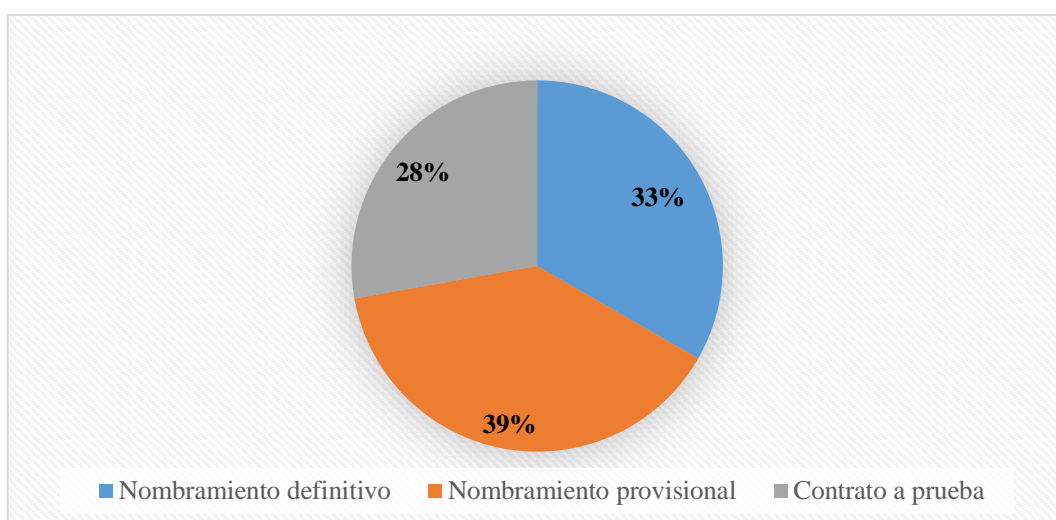


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

En cuanto al tipo de contrato que tienen los docentes, el 39% equivalente a 7 docentes cuentan con nombramiento provisional, otro 33% que equivale a 6 docentes tienen nombramiento definitivo y el 28% restante equivalente a 5 docentes solo cuentan con contrato a prueba.

Gráfico 13: Distribución por tipo de contrato.

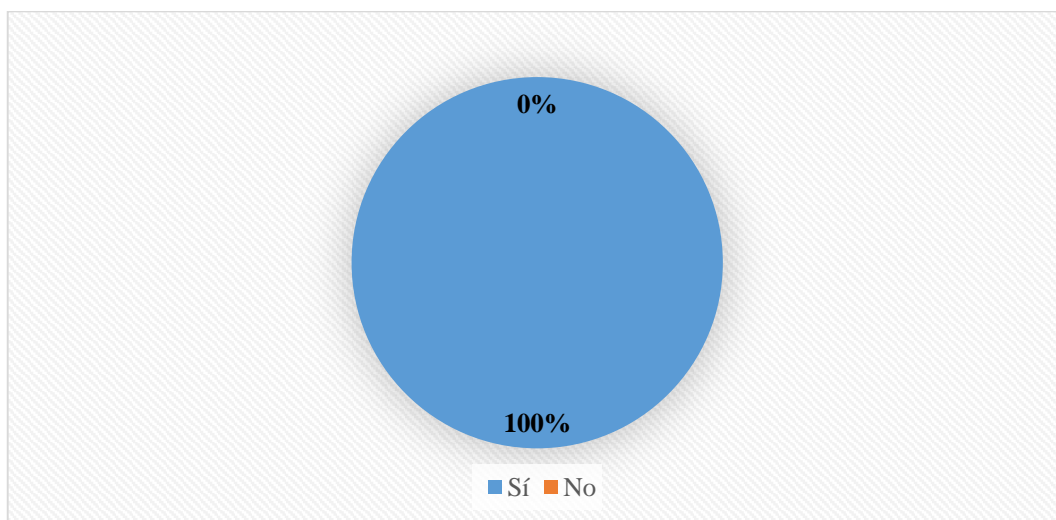


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 100% de los docentes se encuentra realizando sus actividades por teletrabajo.

Gráfico 14: Distribución por docentes que realizan teletrabajo.

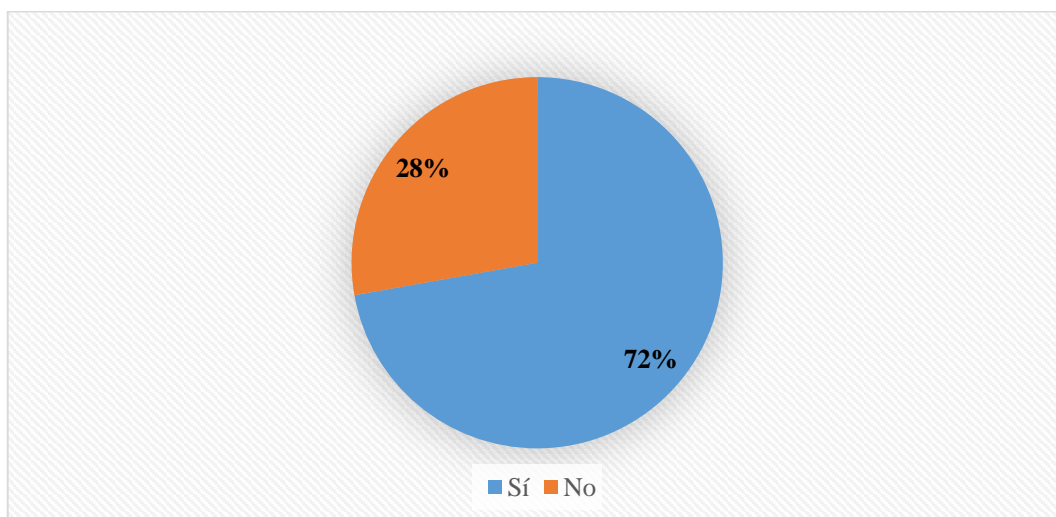


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 72% equivalente a 13 docentes no tienen otro trabajo, pero un 28% que equivale a 5 docentes si realizan otro trabajo aparte de la docencia.

Gráfico 15: Distribución por docentes que tienen otro trabajo.

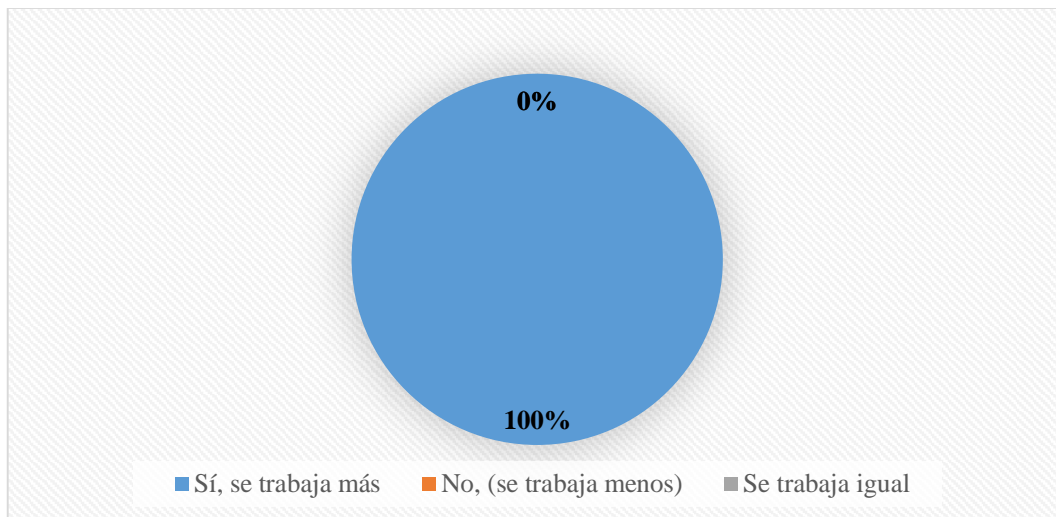


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 100% de los docentes manifiesta que se trabaja mucho más por realizar su trabajo habitual desde casa.

Gráfico 16: Distribución por docentes que sienten que al hacer teletrabajo trabajan más.

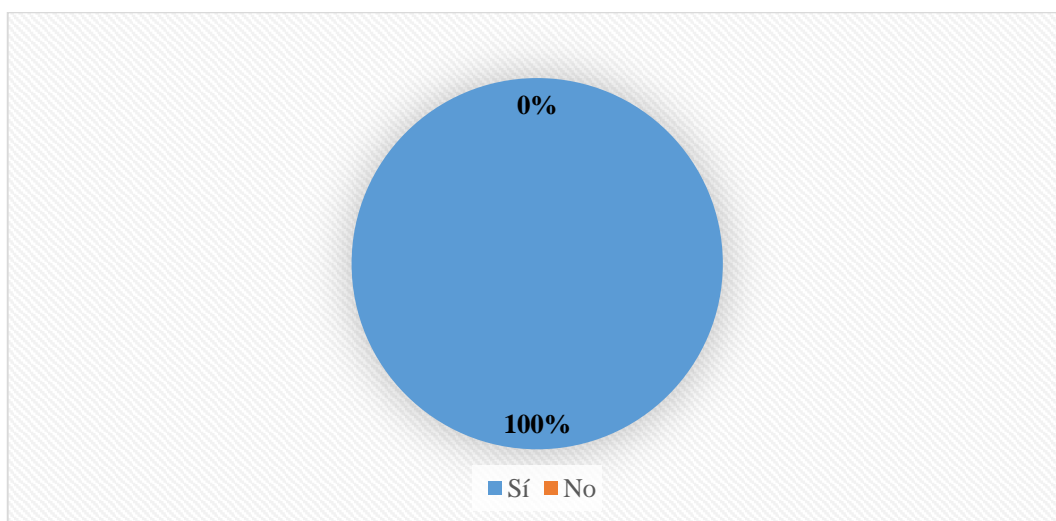


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 100% de los docentes si recibió las herramientas necesarias para poder realizar teletrabajo.

Gráfico 17: Distribución por docentes que recibieron herramientas o plataformas virtuales para realizar teletrabajo.

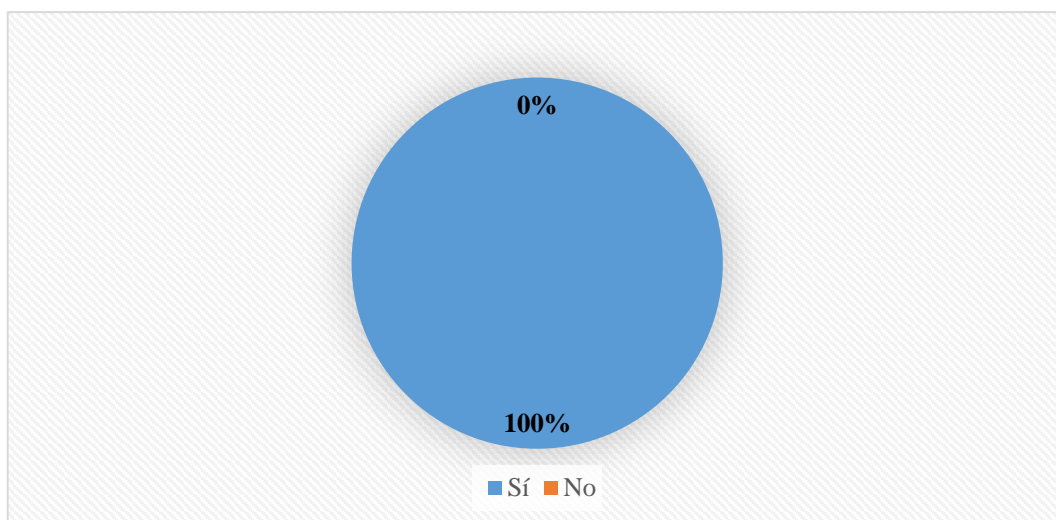


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 100% de los docentes si recibió capacitaciones para el manejo de las herramientas y plataformas virtuales.

Gráfico 18: Distribución por docentes que recibieron capacitación para manejar las herramientas virtuales.

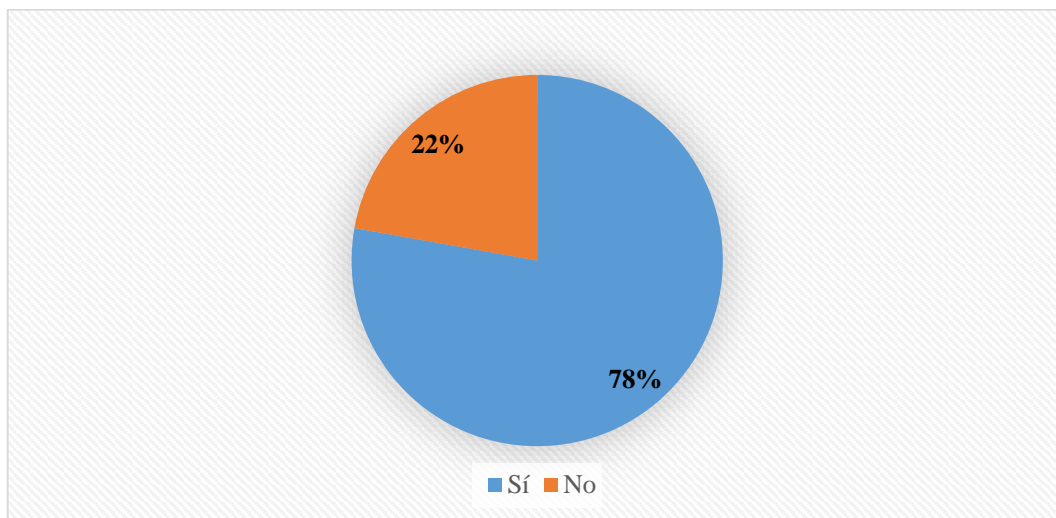


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes si se sienten capaces de manejar las plataformas virtuales para realizar teletrabajo, y el 22% restante que equivale a 4 docentes no se sienten capaces de manejarlas.

Gráfico 19: Distribución por la capacidad que sienten los docentes para manejar las plataformas virtuales.

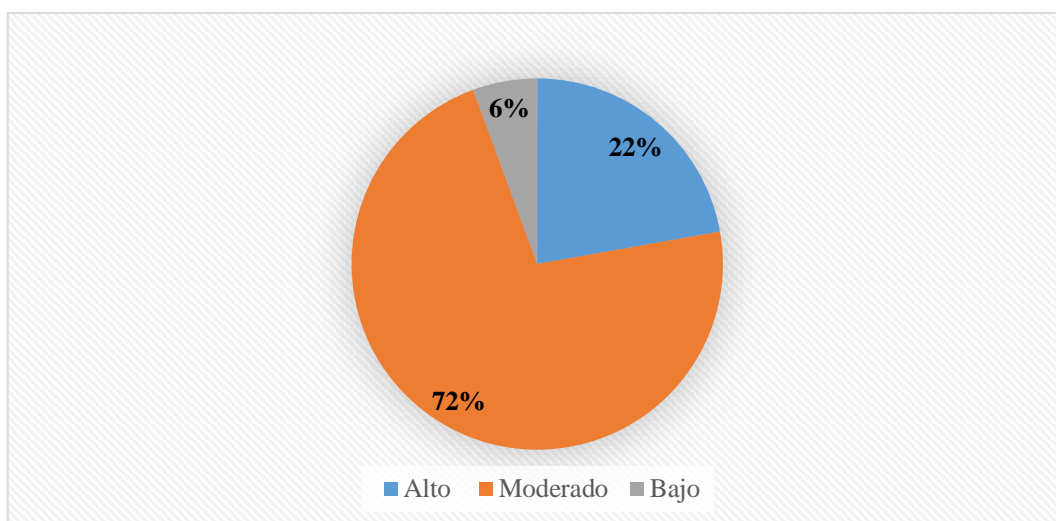


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Un 72% equivalente a 13 docentes sienten que manejan las plataformas virtuales en un nivel moderado, un 22% equivalente a 4 docentes en un nivel alto, y el 6% restante que equivale a 1 docente en un nivel bajo.

Gráfico 20: Distribución por el nivel de manejo que sienten los docentes para manejar las plataformas virtuales.

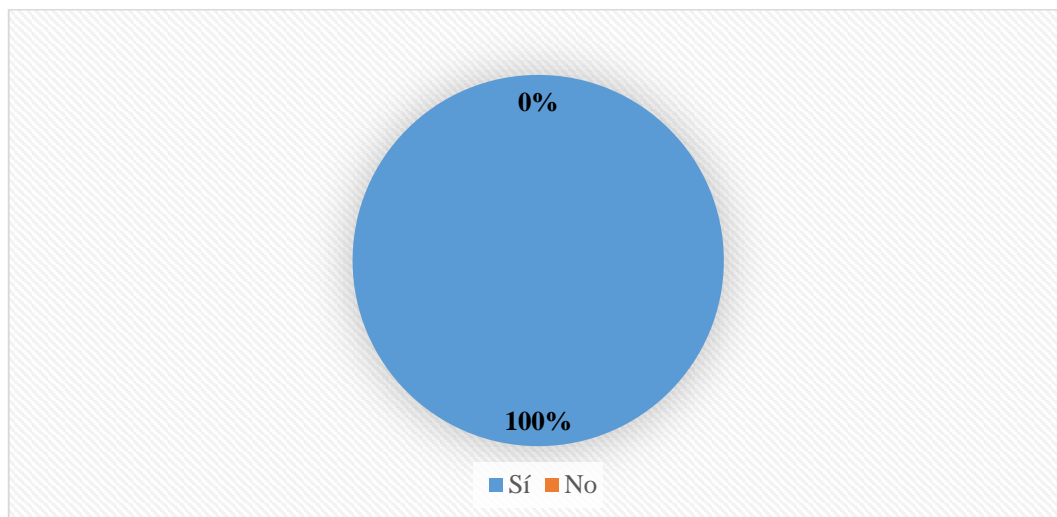


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 100% de los docentes se vieron afectados en sus ingresos por la emergencia sanitaria.

Gráfico 21: Distribución por docentes que se vieron afectados en sus ingresos por la situación del COVID-19.

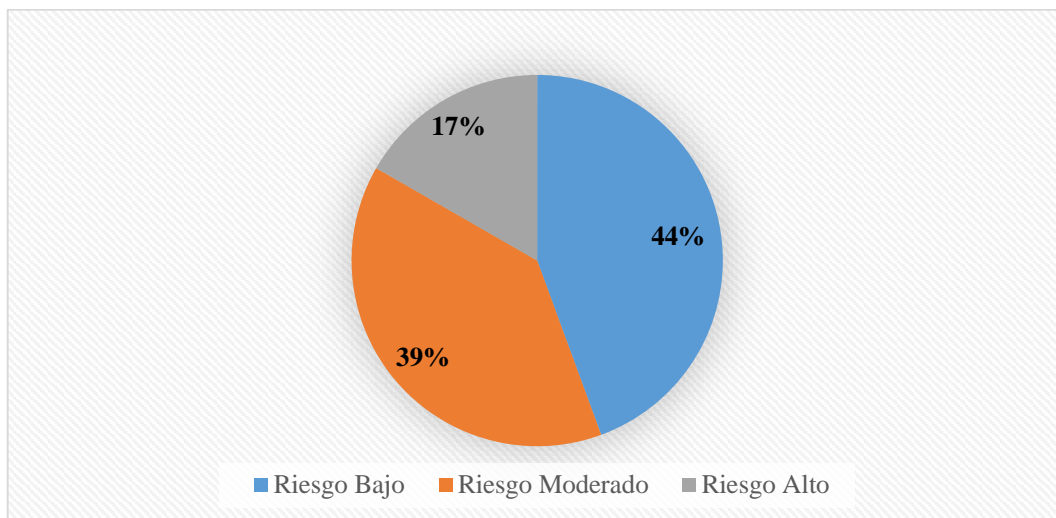


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 44% equivalente a 8 docentes sienten un riesgo bajo de contagio, el 39% equivalente a 7 docentes sienten un riesgo moderado de contagio y el 17% restante equivalente a 3 docentes sienten un riesgo alto de contagio.

Gráfico 22: Distribución por el nivel de riesgo de contagio por COVID-19 que sienten los docentes al desempeñar sus actividades laborales.

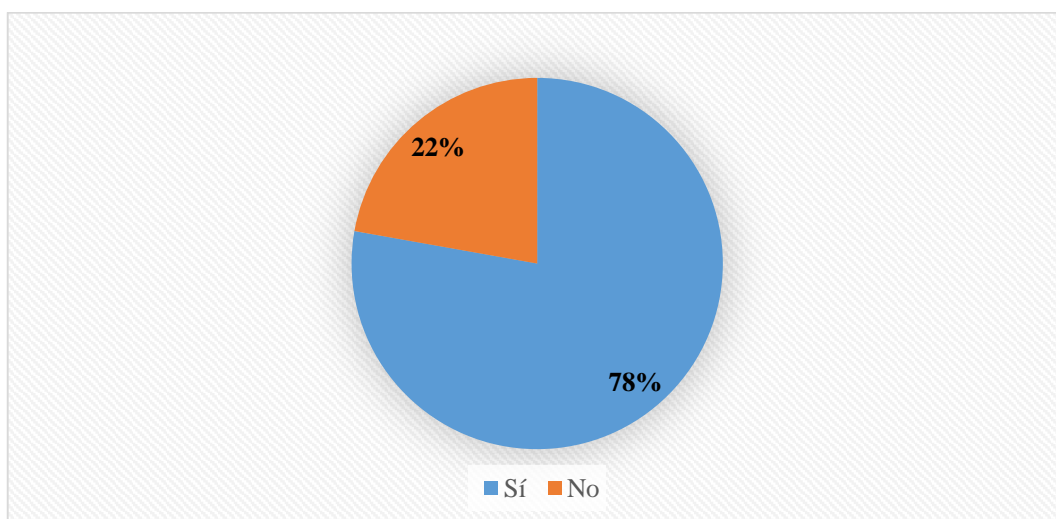


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes han sentido alteraciones del sueño y otro 22% equivalente a 4 docentes no han sentido alteraciones del sueño.

Gráfico 23: Distribución por docentes que han manifestado alteraciones del sueño por la emergencia sanitaria.



Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Resultados Cuestionario Test de Yoshitake

A continuación, se podrá observar los resultados tabulados que fueron obtenidos al aplicar el Cuestionario Test de Yoshitake a los 18 docentes de la Unidad Educativa que se encuentran en modalidad de teletrabajo. La primera parte del cuestionario corresponde a los Síntomas de Fatiga General para lo cual se identificó 1 con la respuesta SÍ y 0 la respuesta NO, las normas recomendadas por el INSAT consideran que se presume un estado de fatiga cuando se alcanza el 23 % de síntomas en mujeres (7) y 20 % en hombres (6) por lo cual los puntajes que se encuentran resaltados en color amarillo son los docentes que presentan fatiga.

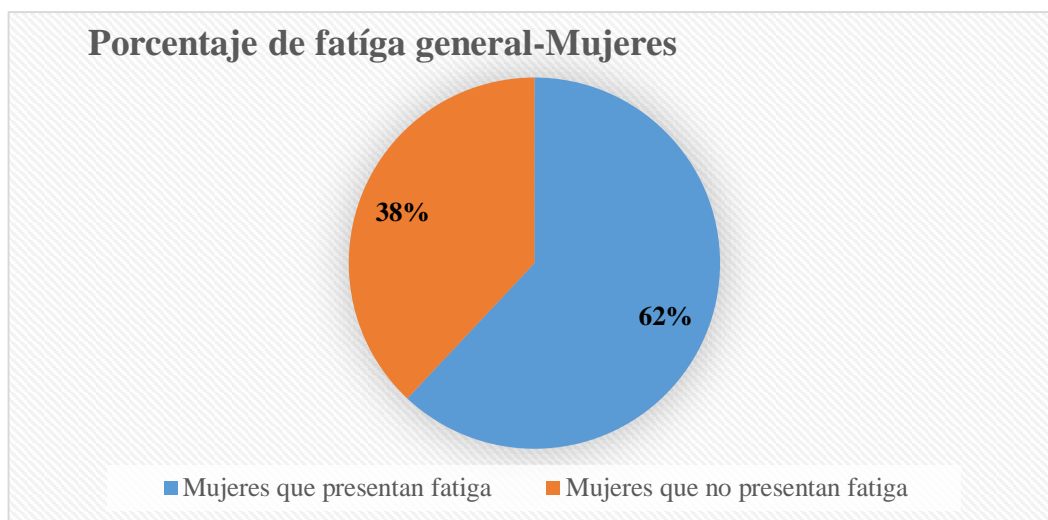
Tabla 1: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga General

		SÍNTOMAS GENERALES DE FATIGA										
	N°	¿Siente pesadez en la cabeza?	¿Siente el cuerpo cansado?	¿Tiene cansancio en las piernas?	¿Tiene deseos de bostezar?	¿Siente la cabeza aturdida o atontada?	¿Está somnoliento?	¿Siente la vista cansada?	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	¿Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?	¿Tiene deseos de acostarse?	Total
MUJERES	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	6
	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9
	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	5	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	7
	6	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	4
	7	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	7
	8	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	6
	9	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	3
	10	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3
	11	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	8
	12	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	7
	13	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	7
Porcentaje Total											62%	
HOMBRES	14	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	7
	15	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3
	16	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	5
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
	18	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	4
Porcentaje Total											40%	

Fuente: Elaborado por el autor

El 62% equivalente a 8 docentes tienen fatiga general, es decir, que más de la mitad presentan fatiga.

Gráfico 24: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga general.

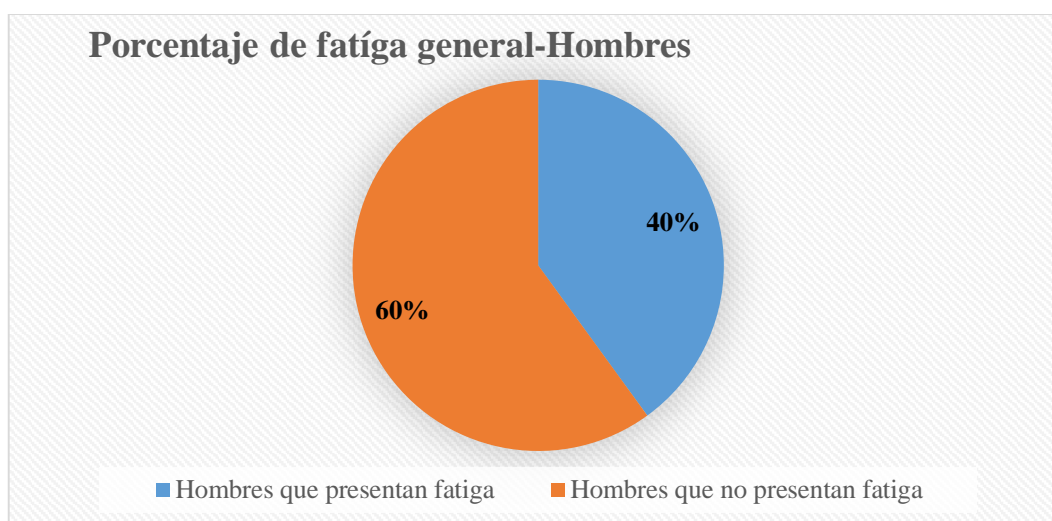


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 40% equivalente a 2 docentes tienen fatiga general.

Gráfico 25: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga general.

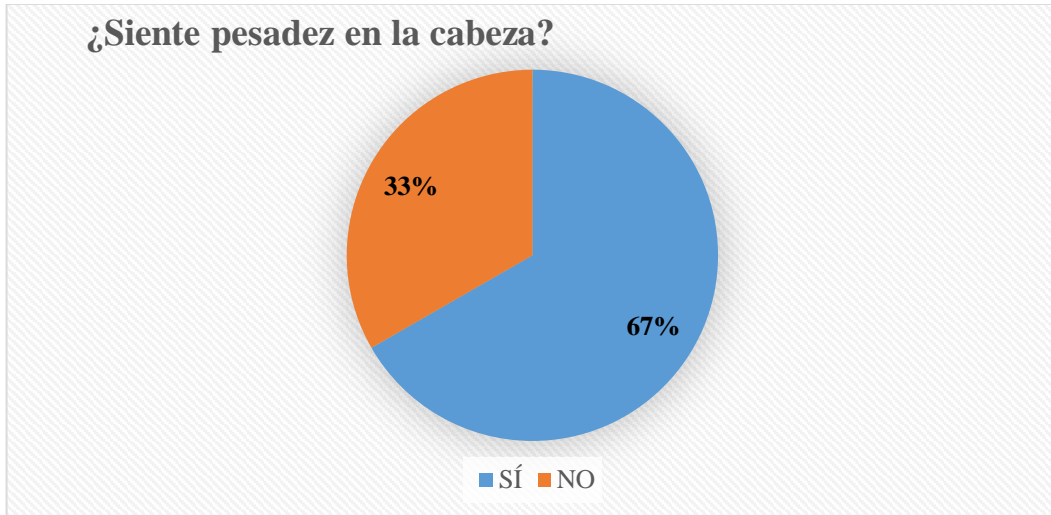


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 67% equivalente a 12 docentes si presentan tener pesadez en la cabeza y el 33% restante equivalente a 6 docentes no presentan tener pesadez en la cabeza.

Gráfico 26: Distribución por docentes que sienten pesadez en la cabeza.

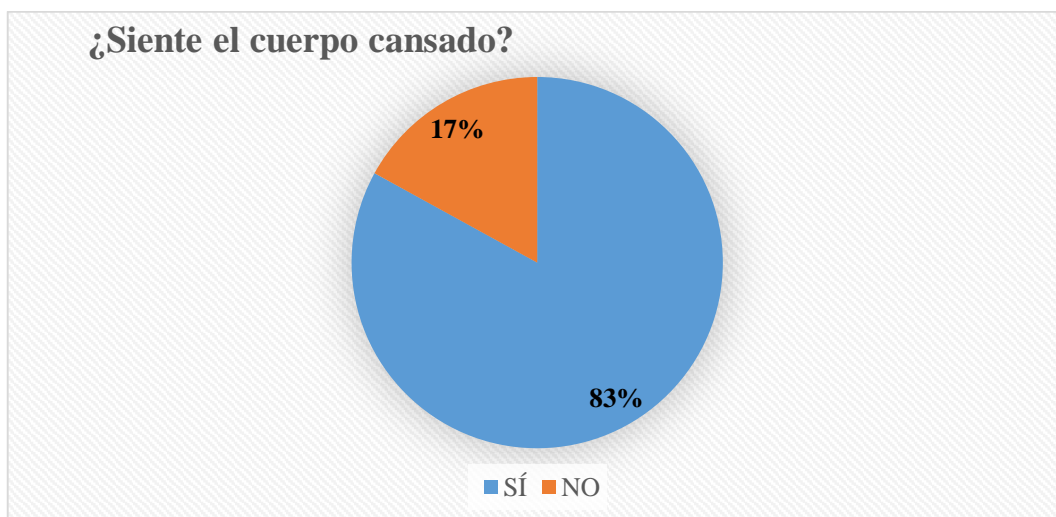


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes sienten el cuerpo cansado y el otro 17% equivalente a 3 docentes no sienten tener el cuerpo cansado.

Gráfico 27: Distribución por docentes que sienten el cuerpo cansado.

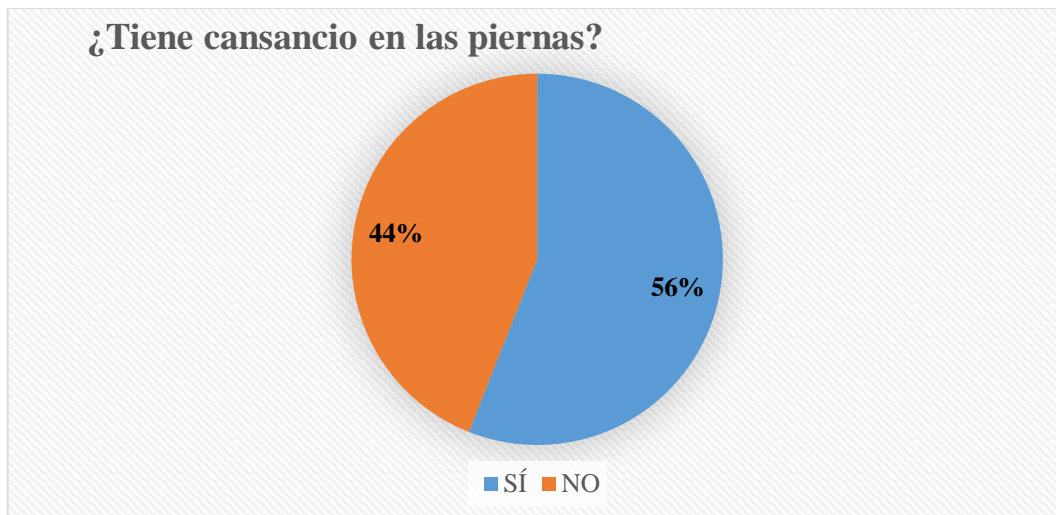


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 56% equivalente a 10 docentes tienen cansancio en las piernas y el otro 44% equivalente a 8 docentes no tienen cansancio en las piernas.

Gráfico 28: Distribución por docentes que tienen cansancio en las piernas.

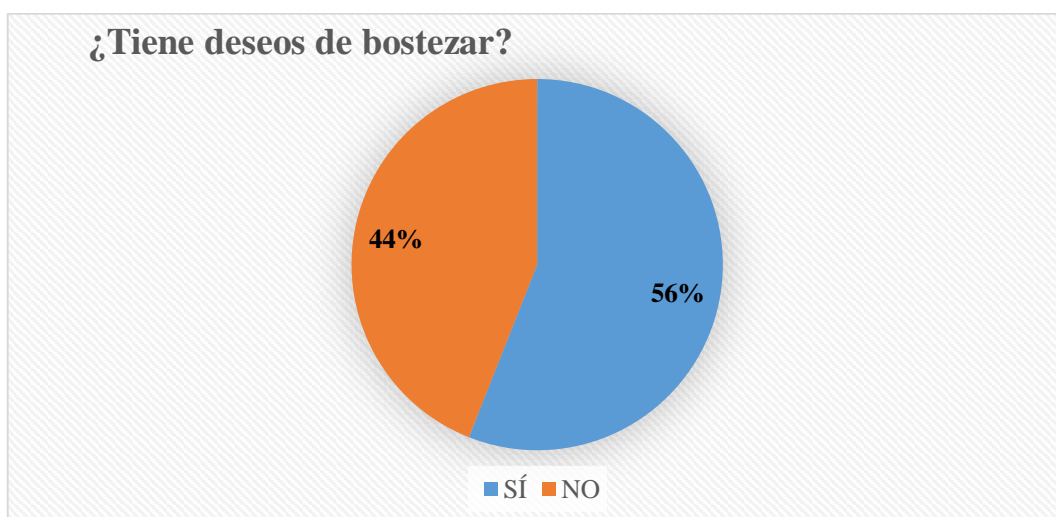


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 56% que equivale a 10 docentes si tienen deseos de bostezar y el 44% restante equivalente a 8 docentes manifiestan que no.

Gráfico 29: Distribución por docentes que tienen deseos de bostezar.

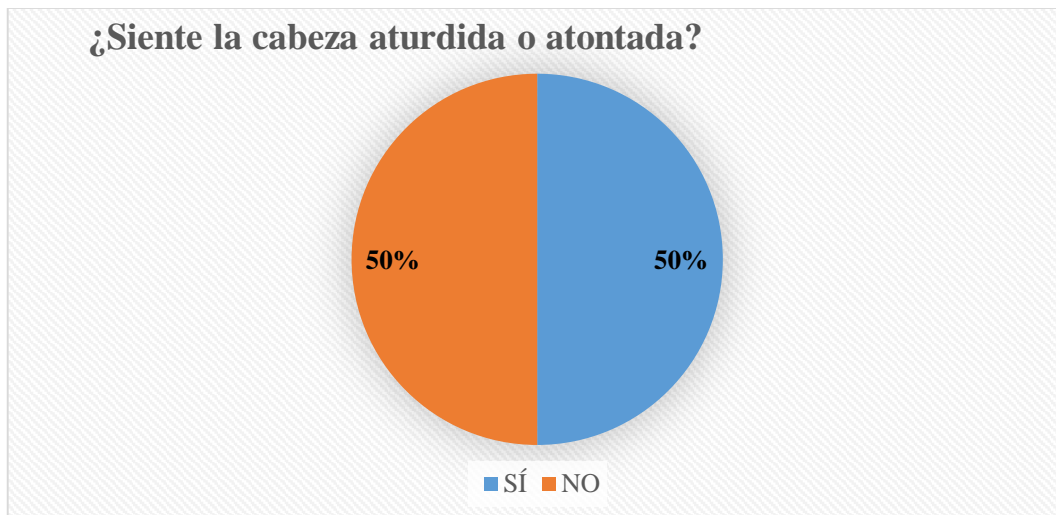


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 50% equivalente a 9 docentes sienten tener la cabeza aturdida o atontada y la otra mitad manifiesta que no.

Gráfico 30: Distribución por docentes que sienten la cabeza aturdida o atontada.

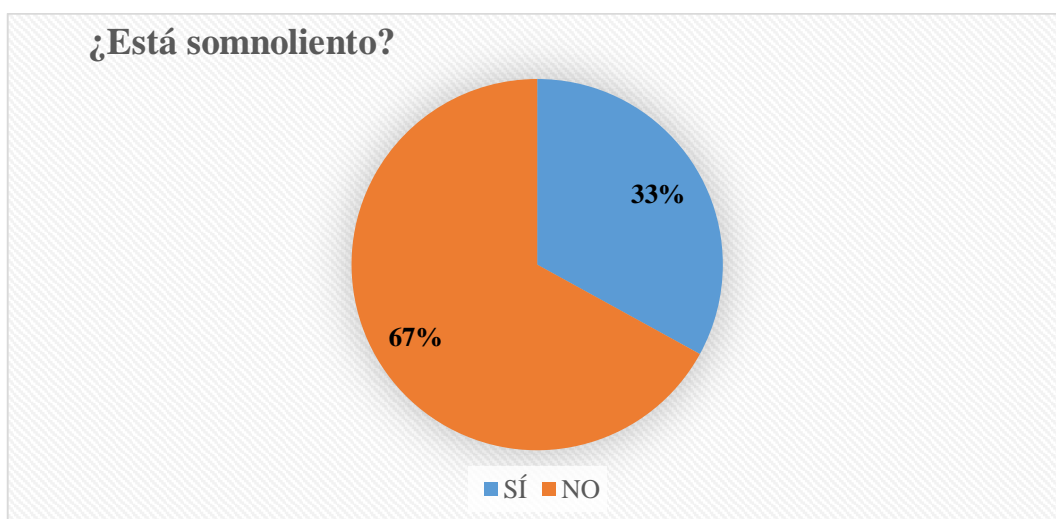


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 67% equivalente a 12 docentes no sienten estar somnolientos y un 33% restante que equivale a 8 docentes dicen que sí.

Gráfico 31: Distribución por docentes que sienten estar somnolientos.

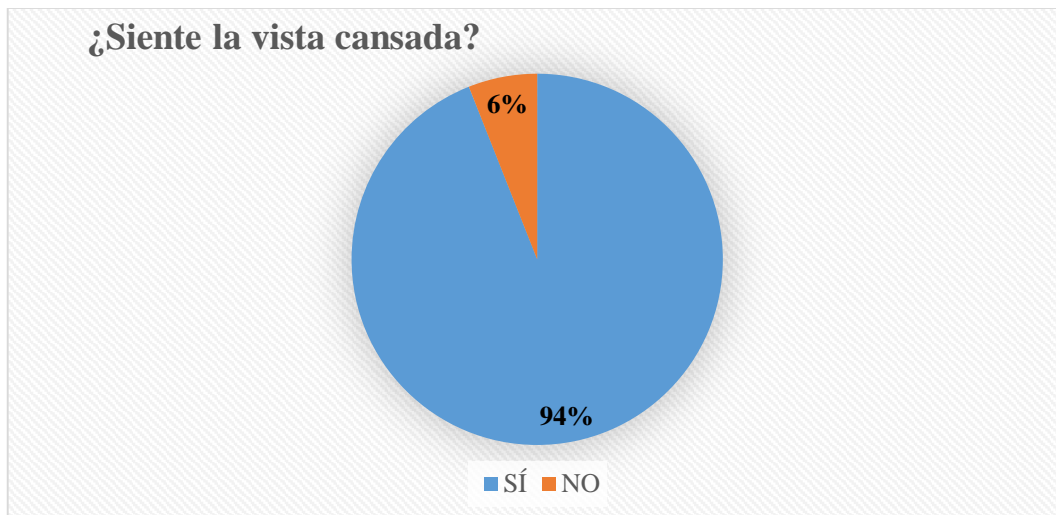


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 94% equivalente a 17 docentes tienen la vista cansada y tan solo un 6% equivalente a un docente no siente a vista cansada.

Gráfico 32: Distribución por docentes que sienten la vista cansada.

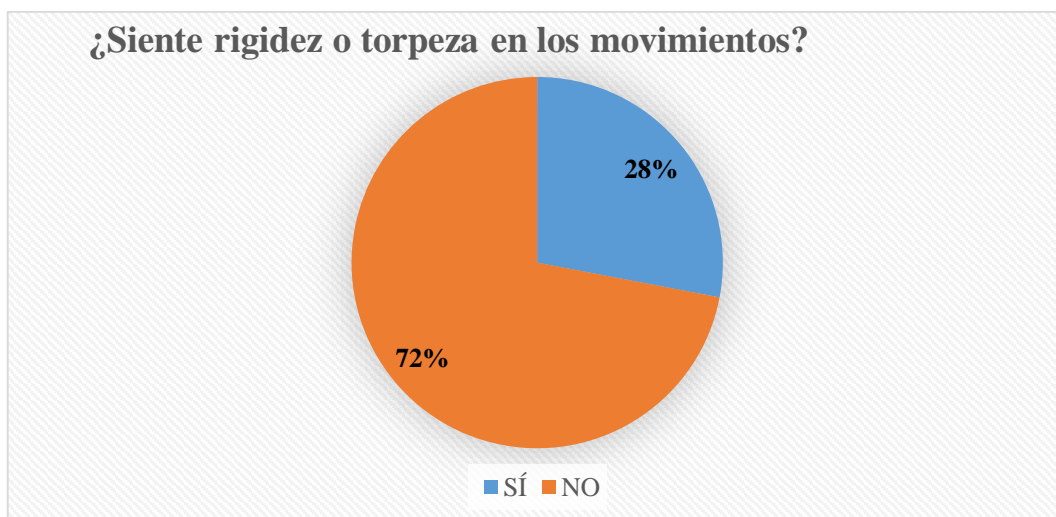


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 72% equivalente a 14 docentes no sienten torpeza o rigidez en los movimientos, pero un 28% equivalente a 4 docentes manifiestan que sí.

Gráfico 33: Distribución por docentes que sienten rigidez o torpeza en los movimientos.

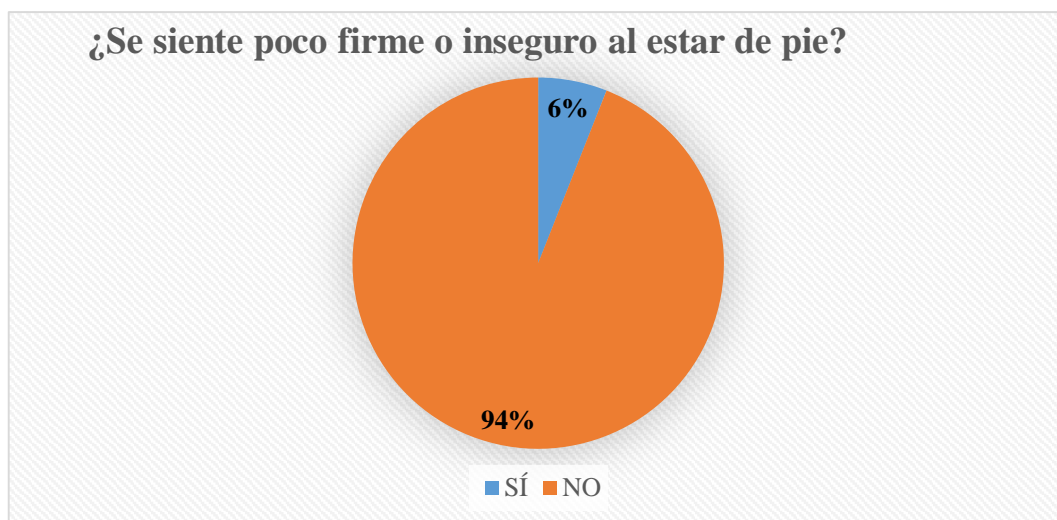


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 94% equivalente a 17 docentes manifiestan que no sienten inseguridad o poca firmeza al estar de pie y tan solo un 6% equivalente a un docente manifiesta que sí.

Gráfico 34: Distribución por docentes que se siente poco firmes o inseguros al estar de pie.

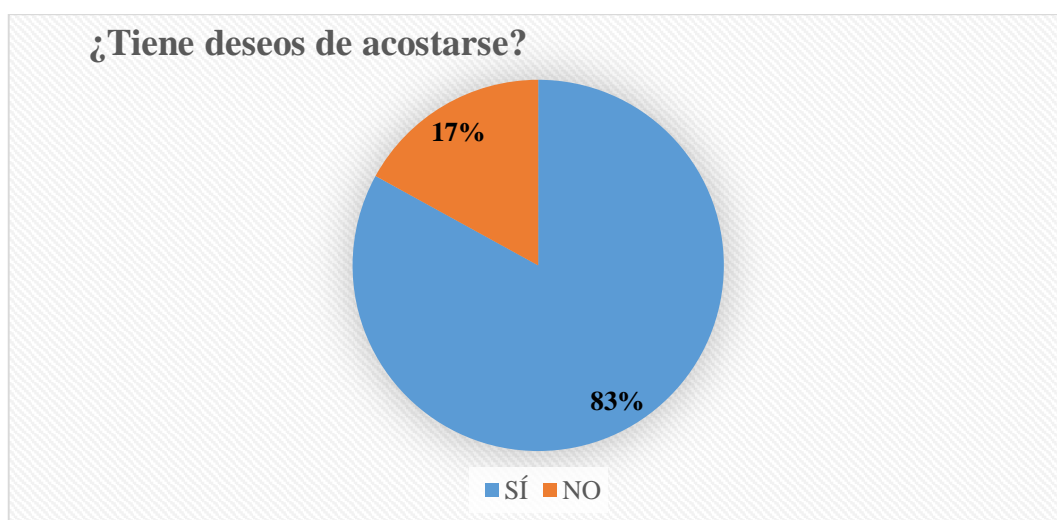


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes sienten deseos de acostarse y un 17% equivalente a 3 docentes no tienen deseos de acostarse.

Gráfico 35: Distribución por docentes que sienten deseos de acostarse.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

La segunda parte del cuestionario corresponde a los Síntomas de Fatiga Mental, para lo cual, se identificó 1 con la respuesta SÍ y 0 la respuesta NO, los puntajes resaltados en amarillo son los docentes que presentan fatiga.

Tabla 2: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Mental

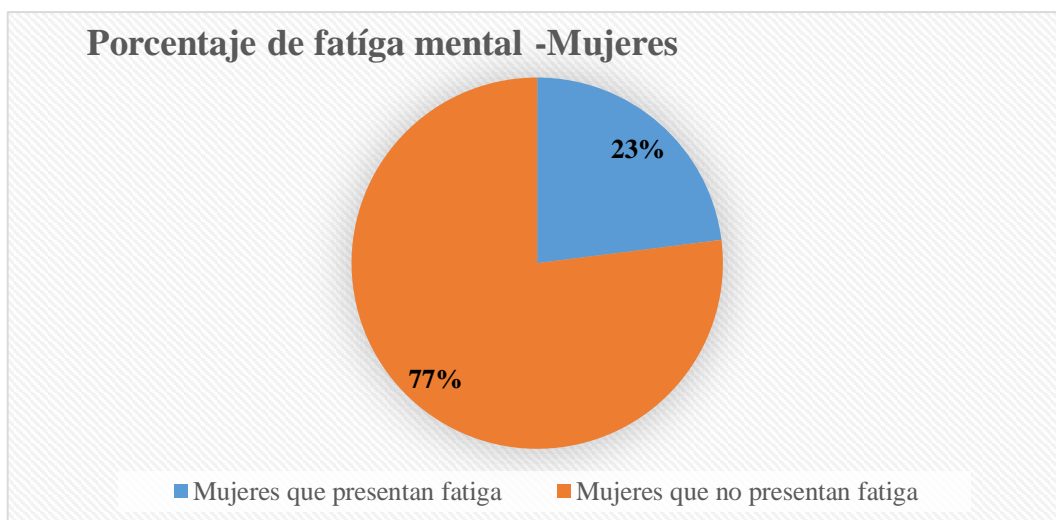
		SÍNTOMAS DE FATIGA MENTAL										
	N°	¿Siente dificultad para pensar?	¿Se cansa al hablar?	¿Está nervioso?	¿Se siente incapaz de fijar la atención?	¿Se siente incapaz de ponerle atención a las cosas?	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?	¿Le falta confianza en sí mismo?	¿Se siente ansioso?	¿Le cuesta mantener el cuerpo en buena postura?	¿Pierde fácilmente la paciencia?	Total
MUJERES	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	6
	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3
	3	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	6
	4	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4
	5	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	5
	6	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	4
	7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9
	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	10	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	11	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	5
	12	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	4
	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Porcentaje Total											23%	
HOMBRES	14	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	4
	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	16	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	4
	17	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	4
	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Porcentaje Total											0%	

Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 23% equivalente a 3 docentes manifiesta tener fatiga mental mientras que el 77% restante que equivale a 10 docentes no tienen fatiga.

Gráfico 36: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga mental.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

Los docentes de género masculino no tienen fatiga mental.

Gráfico 37: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga mental.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes manifiesta que no sienten dificultad para pensar pero un 22% que equivale a 4 docentes dicen que si sienten dificultad para pensar.

Gráfico 38: Distribución por docentes que se sienten dificultad para pensar.

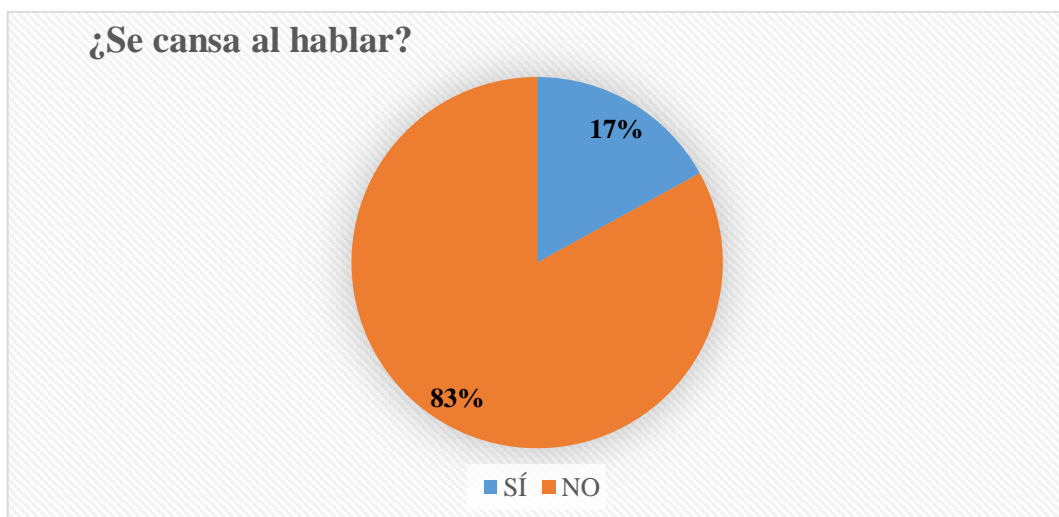


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes no se cansa al hablar y el otro 17% equivalente a 3 docentes si se cansan al hablar.

Gráfico 39: Distribución por docentes que se cansan al hablar.

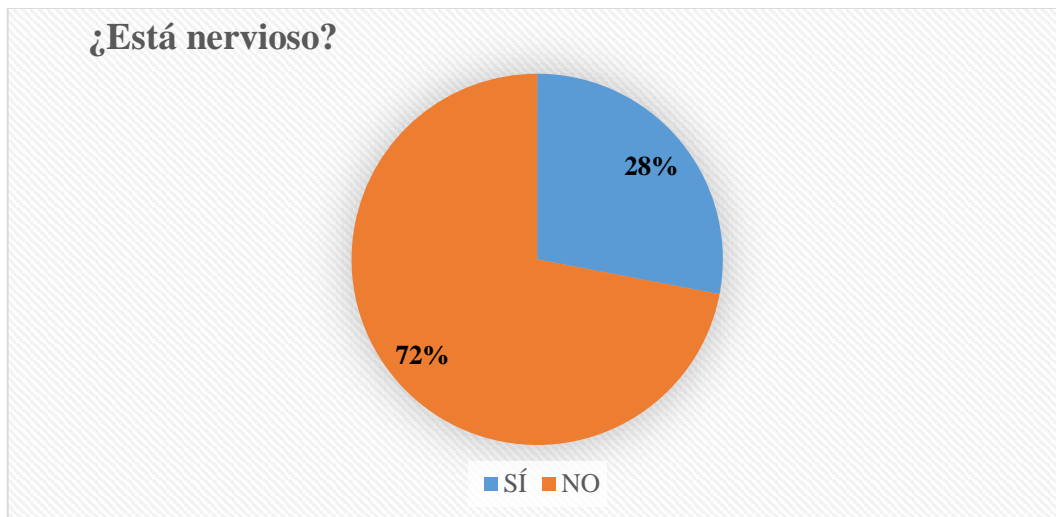


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 72% equivalente a 13 docentes no se sienten nerviosos y otro 28% equivalente a 5 docentes si se sienten nerviosos.

Gráfico 40: Distribución por docentes que se sienten nerviosos.

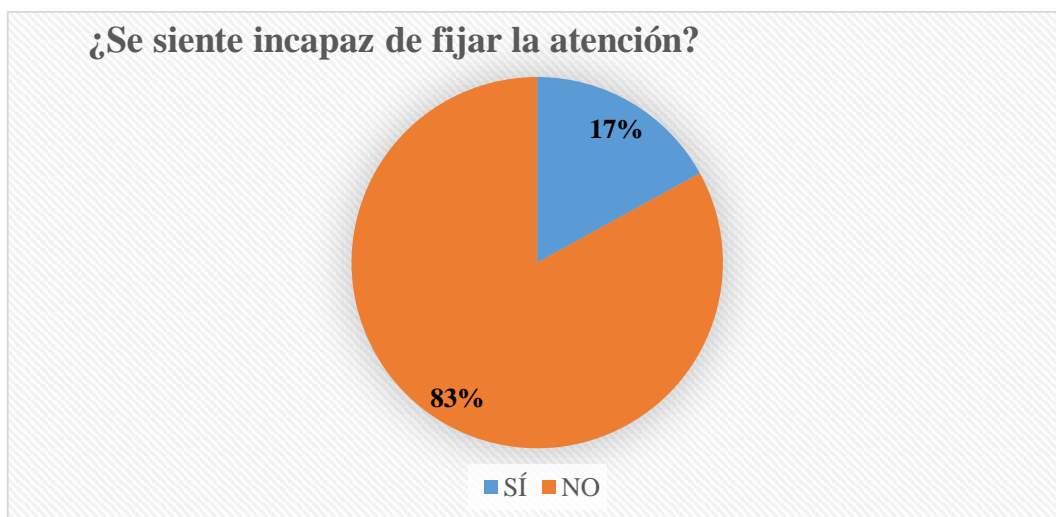


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes manifiestan que no sienten incapacidad para fijar la atención y otro 17% equivalente a 3 docentes dicen que sí.

Gráfico 41: Distribución por docentes que se sienten incapaces de fijar la atención.

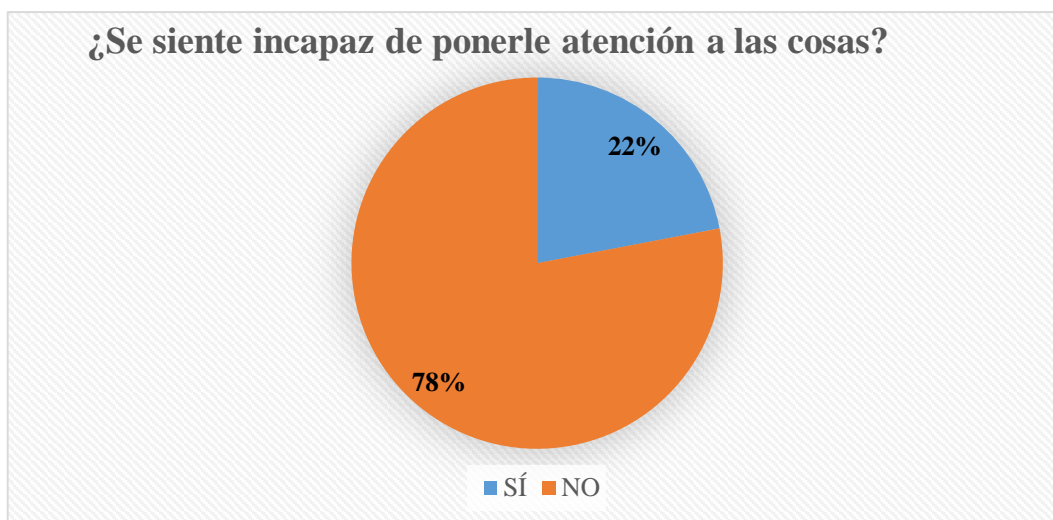


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes no sienten incapacidad de ponerle atención a las cosas y un 22% equivalente a 4 docentes si sienten incapacidad para ponerle atención a las cosas.

Gráfico 42: Distribución por docentes que se sienten incapaces de ponerle atención a las cosas.

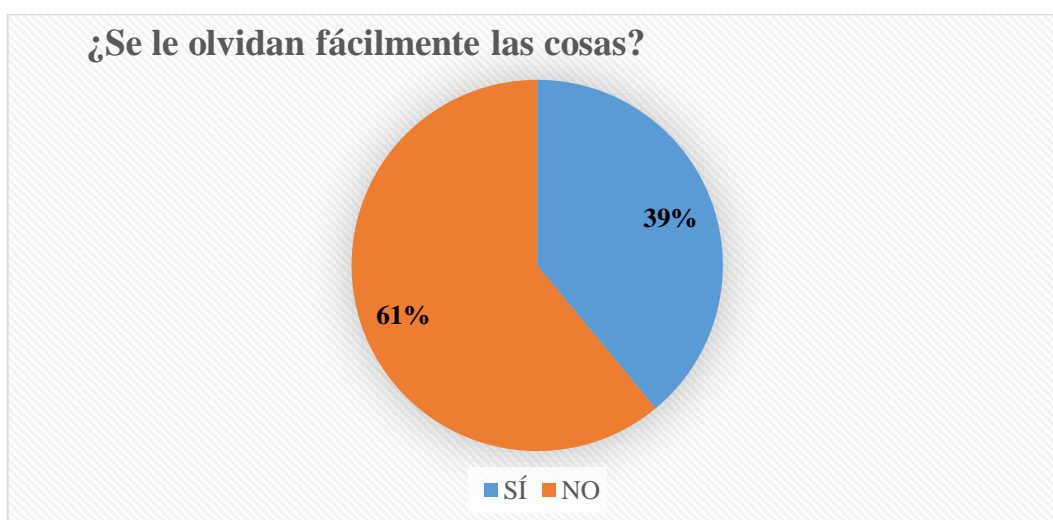


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 61% equivalente a 11 docentes no sienten que se le olviden las cosas fácilmente, el otro 39% equivalente a 7 docentes sí.

Gráfico 43: Distribución por docentes que se les olvida fácilmente las cosas.

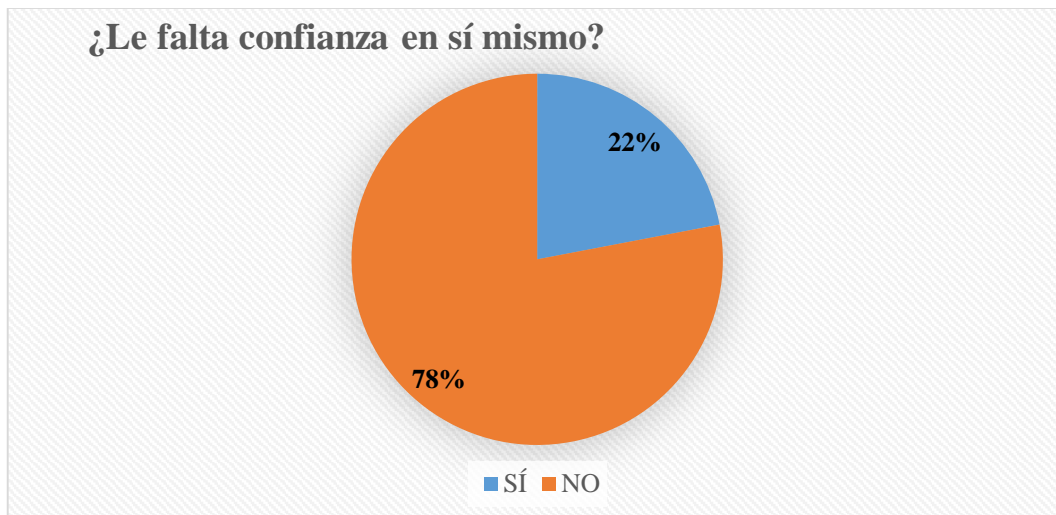


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes sienten que no les falta confianza en sí mismos y un 22% equivalente a 4 docentes manifiestan que si les falta confianza en sí mismos.

Gráfico 44: Distribución por docentes que les falta confianza en sí mismos.

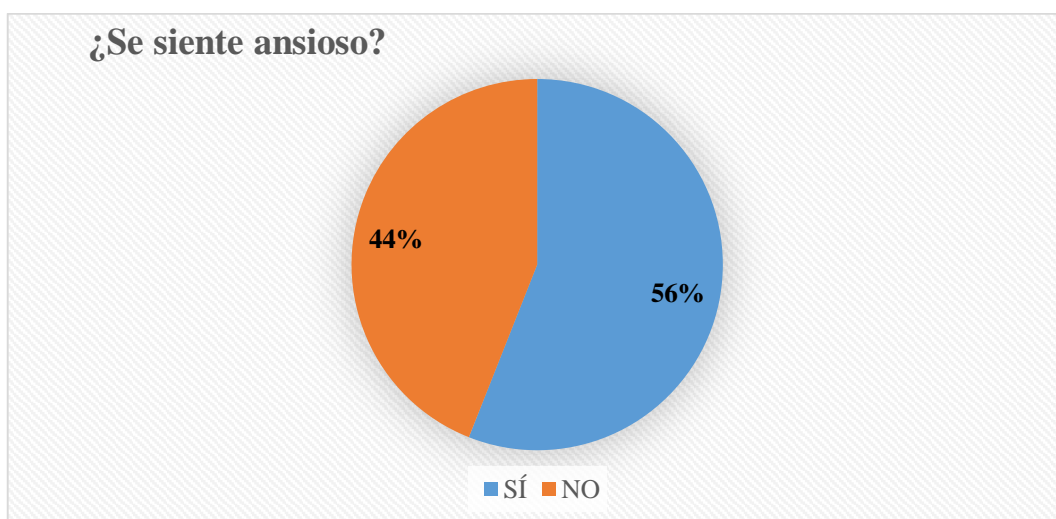


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 56% equivalente a 10 docentes se sienten ansiosos y el otro 44% restante correspondiente a 8 docentes manifiestan no sentirse ansiosos.

Gráfico 45: Distribución por docentes que se sienten ansiosos.

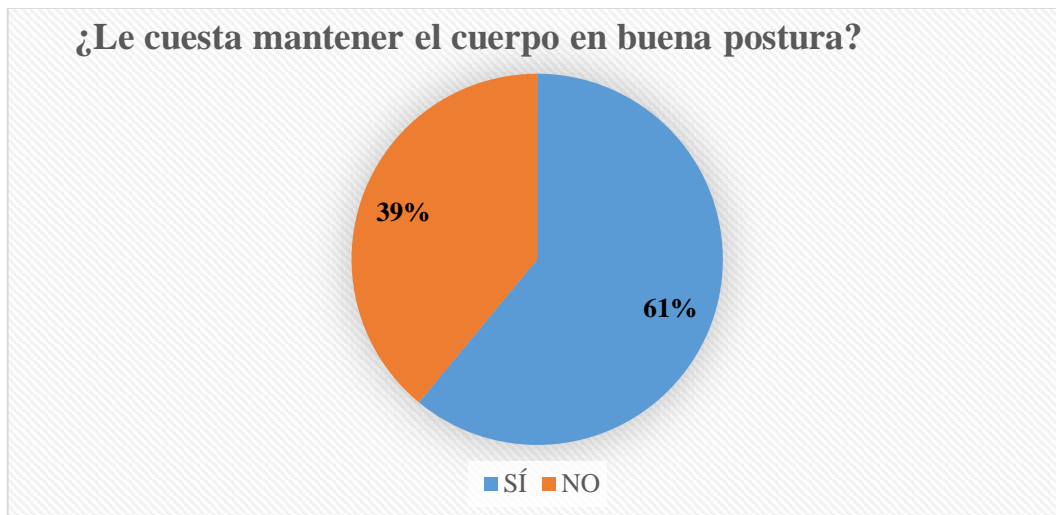


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

Al 61% equivalente a 11 docentes les cuesta mantener el cuerpo en buena postura, el 39% restante equivalente a 7 docentes manifiestan que no.

Gráfico 46: Distribución por docentes que les cuesta mantener el cuerpo en buena postura.

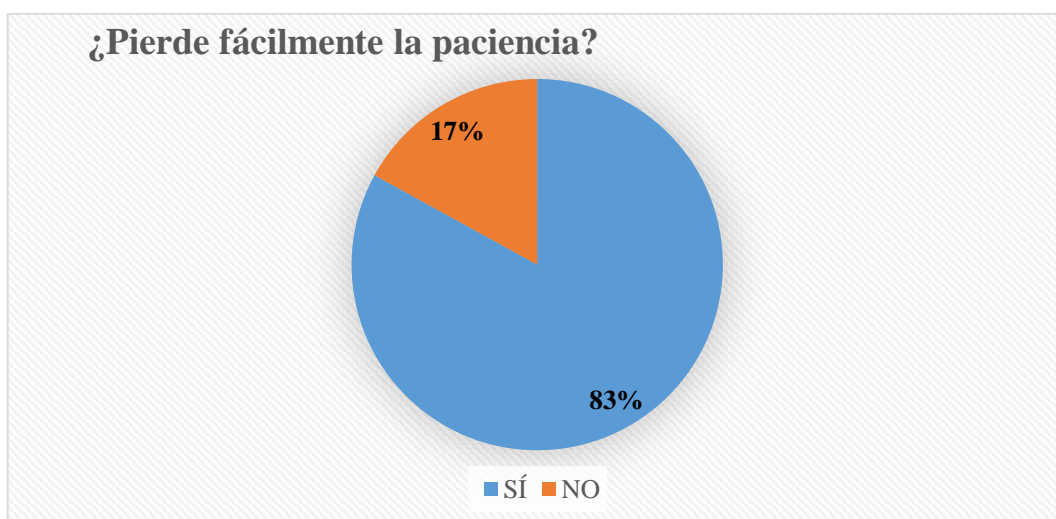


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes pierde fácilmente la paciencia, el 17% con un total de 3 docentes dicen que no pierden fácilmente la paciencia.

Gráfico 47: Distribución por docentes que pierden fácilmente la paciencia.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

La tercera parte del cuestionario corresponde a los Síntomas de Fatiga Física para lo cual se identificó 1 con la respuesta SÍ y 0 la respuesta NO, los puntajes resaltados en amarillo son los docentes que presentan fatiga.

Tabla 3: Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Física

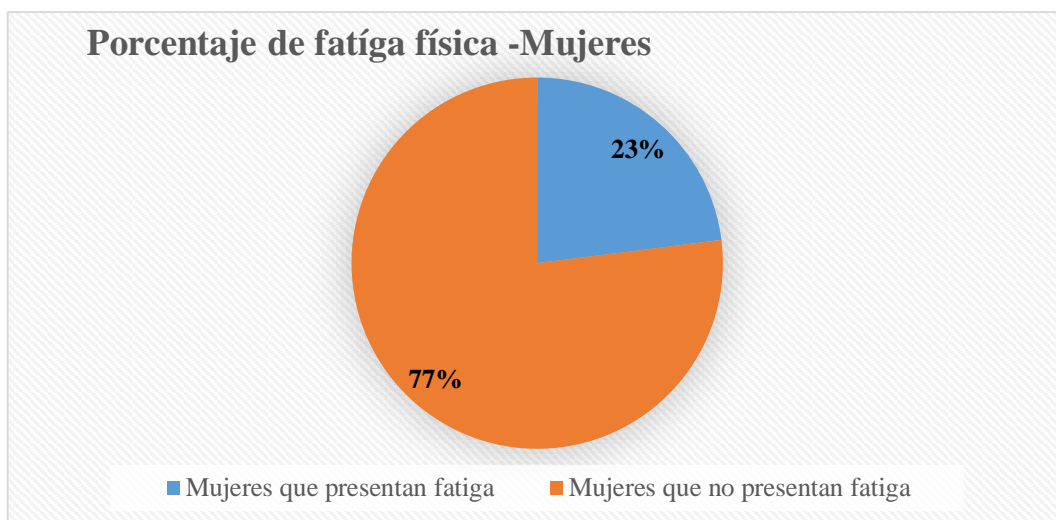
		SÍNTOMAS DE FATIGA FÍSICA										
	N°	¿Tiene dolor de cabeza?	¿Siente los hombros entumecidos?	¿Siente dolor en la espalda?	¿Tiene dificultad para respirar?	¿Tiene sed?	¿Tiene la voz ronca?	¿Se siente mareado?	¿Le tiemblan los párpados?	¿Le tiemblan los brazos o las piernas?	¿Se siente enfermo?	Total
MUJERES	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	6
	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
	3	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	6
	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	5	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
	6	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	4
	7	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	8
	8	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3
	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	10	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	11	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	6
	12	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3
	13	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4
Porcentaje Total											23%	
HOMBRES	14	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3
	15	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	16	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4
	17	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	18	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
Porcentaje Total											0%	

Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 23% equivalente a 3 docentes manifiestan tener fatiga física mientras que el 77% equivalente a 10 docentes no tienen fatiga física.

Gráfico 48: Distribución porcentual de docentes de género femenino que presentan fatiga física.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

Los docentes de género masculino no tienen fatiga física.

Gráfico 49: Distribución porcentual de docentes de género masculino que presentan fatiga física.

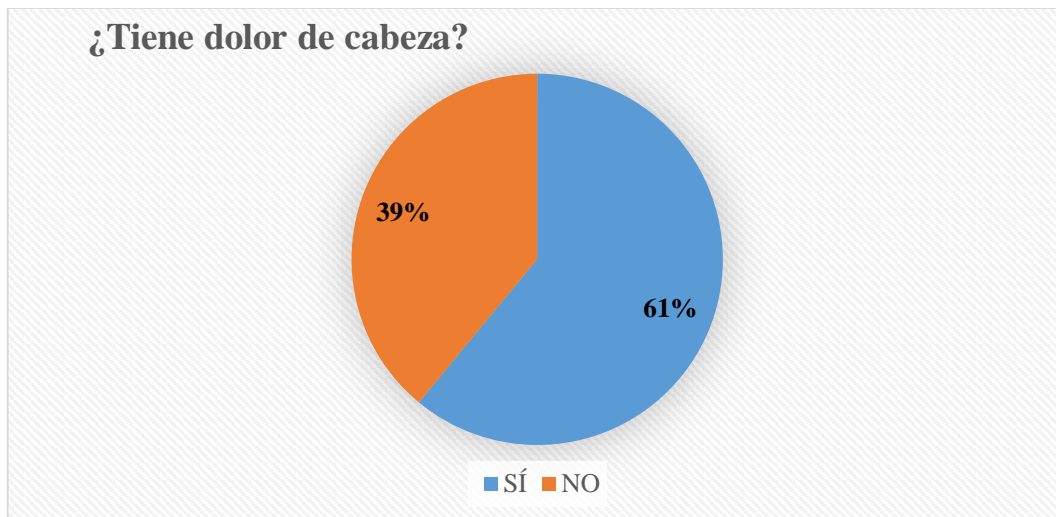


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 61% equivalente a 11 docentes tienen dolor de cabeza y el 39% restante que equivale a 7 docentes manifiestan que no tiene dolor de cabeza.

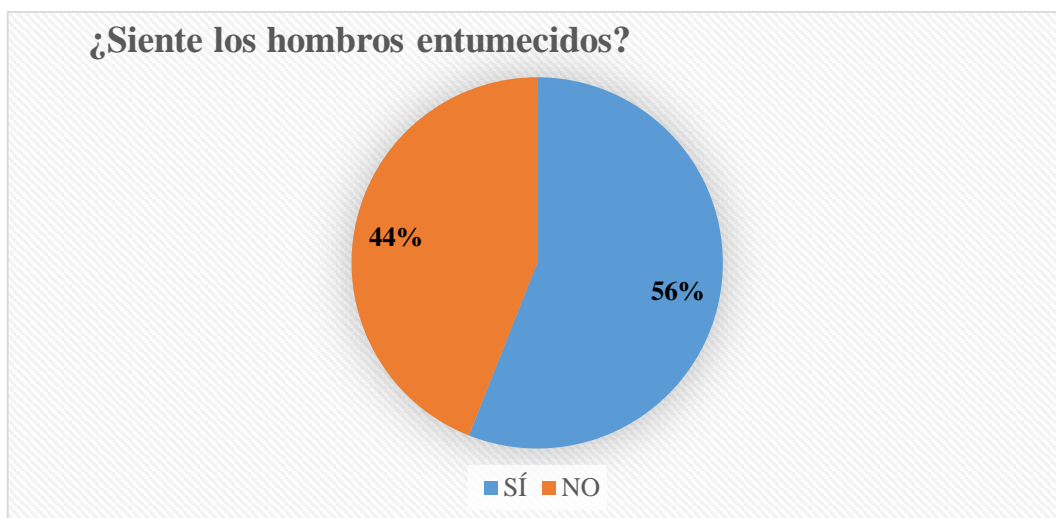
Gráfico 50: Distribución por docentes que tienen dolor de cabeza.



Fuente: Elaborado por el autor

El 56% equivalente a 10 docentes sienten entumecimiento en los hombros y otro 44% correspondiente a 8 docentes dicen que no.

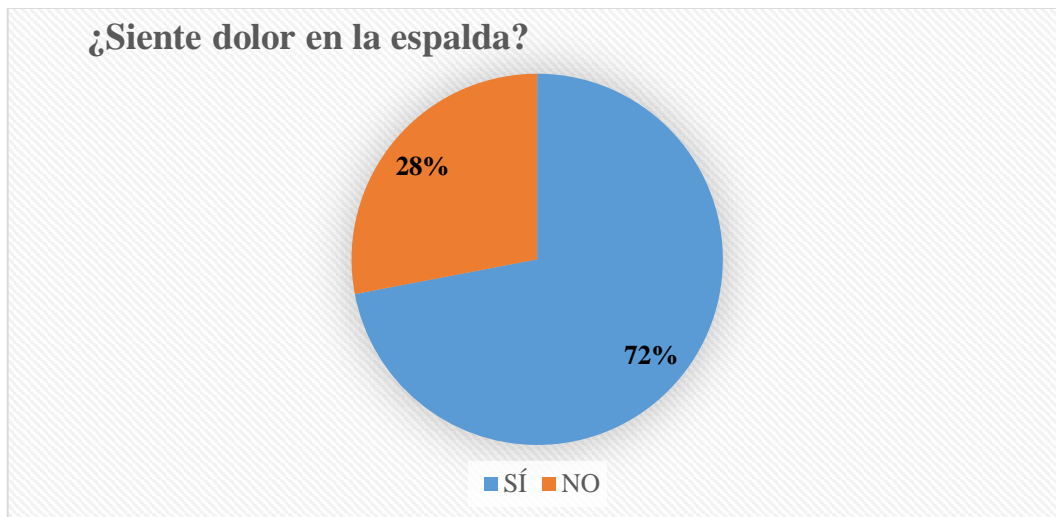
Gráfico 51: Distribución por docentes que sienten los hombros entumecidos.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020
Elaborado por: El autor

El 72% equivalente a 14 docentes sienten dolor en la espalda y el 28% correspondiente a 4 docentes manifiesta que no sienten dolor en la espalda.

Gráfico 52: Distribución por docentes que sienten dolor en la espalda.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 89% equivalente a 16 docentes no sienten dificultad para respirar pero un 11% equivalente a 2 docentes dicen que sí.

Gráfico 53: Distribución por docentes que tienen dificultada para respirar.

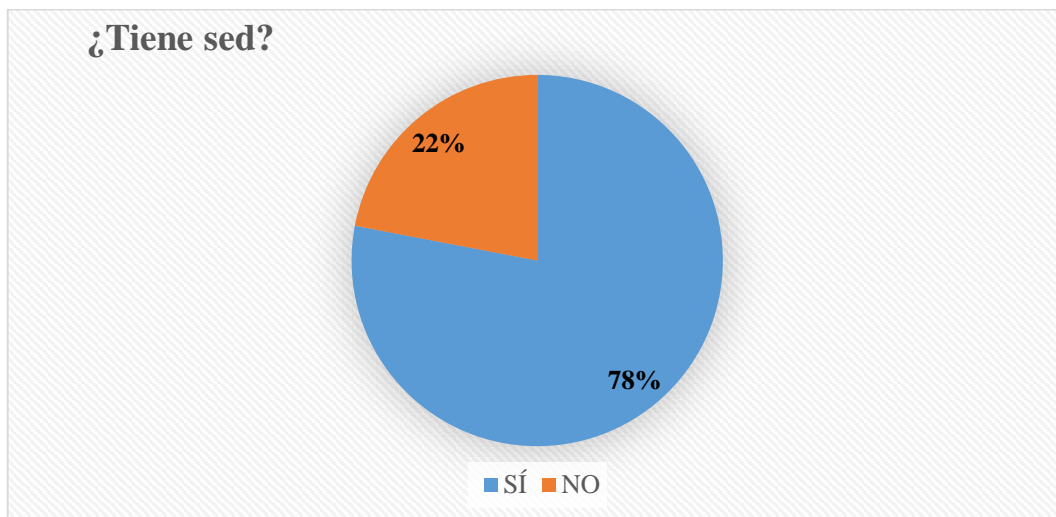


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes manifiesta que tienen sed y un 22% equivalente a 4 docentes manifiestan que no.

Gráfico 54: Distribución por docentes que tienen sed.

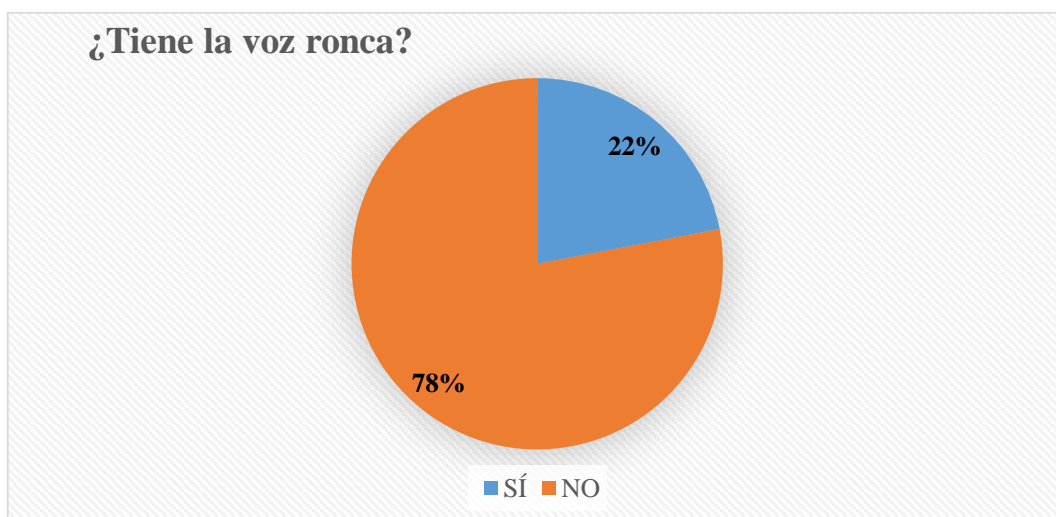


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes dicen que no tiene la voz ronca y otro 22% equivalente a 4 docentes dicen que sí.

Gráfico 55: Distribución por docentes que tienen la voz ronca.

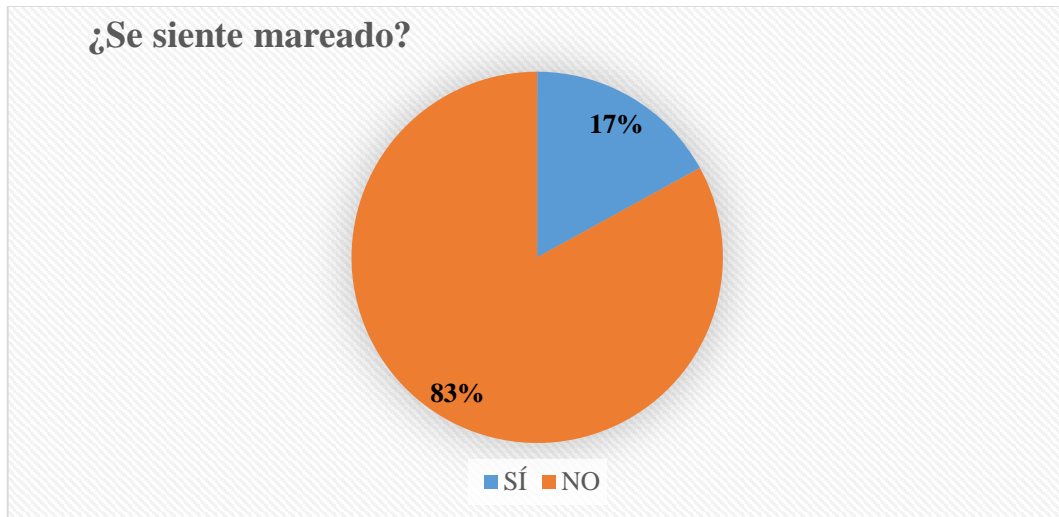


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 83% equivalente a 15 docentes no se sienten mareados y el otro 17% equivalente a 3 docentes si se sienten mareados.

Gráfico 56: Distribución por docentes que se sienten mareados.

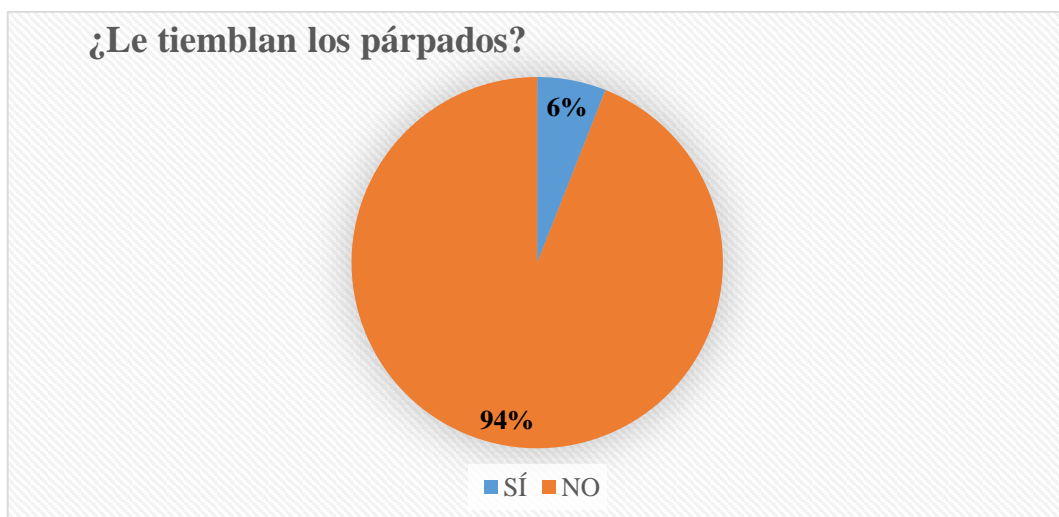


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 94% correspondiente a 17 docentes manifiestan que no le tiemblan los párpados y tan solo un 6% equivalente a un docente manifiesta que si le tiemblan los párpados.

Gráfico 57: Distribución por docentes que le tiemblan los párpados.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 89% equivalente a 16 docentes manifiestan que no le tiemblan los brazos o las piernas y un 11% equivalente a dos docentes si sienten que les tiemblan los brazos o piernas.

Gráfico 58: Distribución por docentes que le tiemblan los brazos o las piernas.

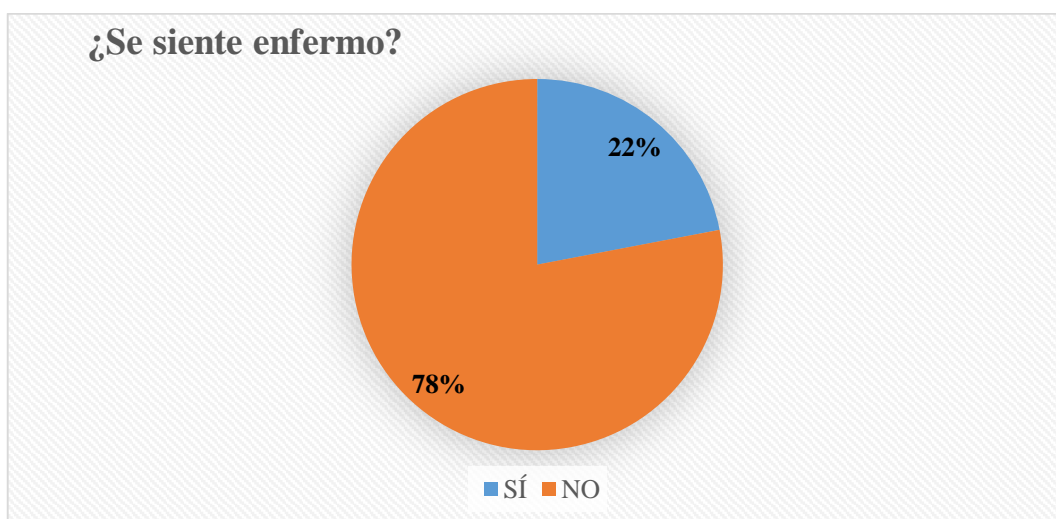


Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

El 78% equivalente a 14 docentes manifiesta que no se siente enfermo y el 22% restante equivalente a 4 docentes manifiestan que si se sienten enfermos.

Gráfico 59: Distribución por docentes que se sienten enfermos.



Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

En la siguiente tabla se puede observar que el tipo de fatiga predominante es la tipo 1, es decir, que el tipo de fatiga que tiene la mayor cantidad de docentes es la fatiga general.

Tabla 4: Tipo de fatiga predominante

GÉNERO	N°	TIPO 1	TIPO 2	TIPO 3	TIPO DE FATIGA PREDOMINANTE
FEMENINO	1	6	6	6	Tipo 1
	2	3	3	2	No hay Fatiga
	3	9	6	6	Tipo 1
	4	1	4	1	Tipo 2
	5	7	5	3	Tipo 1
	6	4	4	4	No hay Fatiga
	7	7	9	8	Tipo 2
	8	6	1	3	Tipo 1
	9	3	1	0	No hay Fatiga
	10	3	1	3	No hay Fatiga
	11	8	5	6	Tipo 1
	12	7	4	3	Tipo 1
	13	7	2	4	Tipo 1
MASCULINO	14	7	4	3	Tipo 1
	15	3	1	2	No hay Fatiga
	16	5	4	4	No hay Fatiga
	17	10	4	3	Tipo 1
	18	4	1	3	No hay Fatiga

Fuente: Cuestionario Test Yoshitake 2020

Elaborado por: El autor

3.2 Aplicación práctica

Propuesta

Se propone realizar un Plan de Acción que contribuya al control, mejora y prevención de la fatiga laboral, el Plan de Acción ayudará a disminuir los niveles de riesgo y aplicará de forma general para todos los docentes de la Unidad Educativa.

El plan tendrá como objetivo: Disminuir los niveles de fatiga laboral en los docentes para evitar afectaciones en su salud y contribuir a la mejora de la institución.

Descripción del Plan de Acción

Se incluirán charlas y talleres mediante el uso de las plataformas virtuales para dar a conocer a los docentes que es la fatiga laboral, los efectos negativos que produce así como también la forma de prevenirla.

Como técnicas y métodos para afrontar la fatiga, se propondrán ejercicios cognitivos, técnicas de respiración, actividades de tiempo libre, meditación y respaldo social. De igual manera se recomendará a los docentes que mantengan buenos hábitos alimenticios, cumplan con las horas de sueño necesarias, realicen ejercicio físico y ejercicios para activar la memoria.

Las actividades se coordinarán con los docentes en un horario flexible para que no afecten con su trabajo ni sus actividades del hogar.

Protocolo

El Plan de Acción será socializado de forma oportuna con las autoridades de la institución para que lo revisen, aprueben y se pueda aplicarlo de forma correcta.

A continuación se plantea el Plan de Acción.

Tabla 5: Plan de Acción

OBJETIVO	ACTIVIDADES	ACCIONES CORRECTIVAS	METODOLOGÍA Y RECURSOS	PRESUPUESTO	PLAZOS-FECHAS	RESPONSABLES	METAS A ALCANZAR
Sensibilizar y Socializar los resultados sobre la fatiga laboral en los docentes de la Unidad Educativa	¿Qué es la fatiga laboral y cuáles son sus causas?	Socializar y sensibilizar a los docentes sobre la fatiga laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Rondas de preguntas online • Computadores • Power Point • Plataformas Digitales(Microsoft Teams) 	\$0	Agosto-20	Director Unidad Educativa Miembros Junta Directiva	90% del personal sensibilizado y socializado
	Resultados Test de Yoshitake	Entregar documento online con la información de los resultados y el objetivo del Plan de Acción.					
	Objetivo del plan de acción						
Proponer medidas de prevención para la fatiga física y mental producida por el teletrabajo en los docentes	Mantener Hábitos Saludables	Establecer horarios de comida.	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas • Medios Informativos • Plataformas Digitales • Computadores • Power Point 	\$0	Agosto-20	Todos los docentes y autoridades de la Unidad Educativa	95% del personal capacitado en las medidas preventivas contra la fatiga laboral
		Mantener las horas de sueño y descanso adecuadas.					
		Establecer en la medida de lo posible, una rutina. Se recomienda realizar una rutina similar a un día habitual de trabajo. Levantarse, ducharse, cambiarse a ropa de día (no es recomendable trabajar en pijama), ordenar la estación de trabajo y tomar desayuno. Así estarás preparado(a) para comenzar.					
		Trabajar en casa debe ser como en la oficina.					

		Establece horarios y cúmpelos.					
		Mantener limpio y ordenado el lugar donde se realiza teletrabajo.					
		Mantener ventilado el espacio usado para teletrabajo.					
		Establecer un horario de inicio y término de la jornada. Planificar qué se hará cada día. Generar metas de avance diario y objetivos semanales, ya que eso permitirá mantenerse motivado.					
		Tratar de mantener contacto con tus compañeros de trabajo y jefatura, es recomendable hacer llamadas y/o vídeo llamadas, para evitar el aislamiento y percibir que se trabaja en compañía de un equipo.					
		Mantener actividades de ocio: Leer, hacer deporte en casa, jugar con los hijos(as), hacer actividades que hace tiempo habías dejado de hacer. Intenta que las actividades de ocio no se limiten sólo al uso					

		de la tecnología (celular, TV, tablet, etc.)					
		Realizar actividad física, hay que crear una rutina de ejercicio simple, baila, juega en casa con tus hijos/as. Buscar videos de YOUTUBE, descargar aplicaciones móviles deportivas y de autocuidado.					
		Evitar la sobreinformación: Es importante mantenerse informado, pero hay que intentar no sobreinformarse acerca de la situación mundial actual, esto podría aumentar los sentimientos de ansiedad o angustia. Es importante leer solo fuentes confiables y oficiales.					
		Evitar el consumo de tabaco, alcohol u otras drogas, esto perjudicará tu bienestar físico y mental.					
		Mantener contacto con la familia y amigos; llamar, hacer video llamadas o escribir mensajes a los seres queridos ayudará a disminuir los niveles de					

		angustia, ansiedad y aislamiento.					
	Diseño ergonómico del puesto de trabajo	El mobiliario debe ser adecuado y cumplir con las características de ergonomía:					
		<ul style="list-style-type: none"> • Mesa: Ha de ser lo suficientemente espaciosa y estar ordenada. • Silla: Deberá contar con cinco apoyos en el suelo y ruedas, apoyabrazos, el respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable • Pantallas: Deberá estar a una altura que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60º por debajo de la misma • Teclado: Inclinable e independiente de la pantalla, para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no le provoque cansancio en los brazos o las manos. • Ratón: diseño ergonómico. Se recomiendan los ratones 					

		verticales no fuerzan la posición del brazo y de la muñeca con su uso.					
	Contra la fatiga visual	Usar una iluminación adecuada. Priorizar la iluminación natural pero cuando la misma no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas, complementela con artificial.					
		Evitar reflejos y deslumbramientos. Ubique el puesto de trabajo de forma tal que los ojos no queden frente a la ventana o un punto de luz artificial.					
		Tener calidad adecuada de la pantalla del ordenador. Compruebe que la imagen es estable, que no presenta destellos ni centelleos.					
		Ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres de la pantalla, así como el fondo de la misma, en función de las condiciones del entorno.					
		Ubicar correctamente el equipo informático y los accesorios. La pantalla, el					

		teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos, con el fin de evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza. La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos será de 40 a 55 cm.					
	Técnicas de respiración	Realizar ejercicios de respiración abdominal y relajación muscular progresiva cada 45 minutos durante el trabajo.					
	Pausas activas	Realizar ejercicios para reducir la tensión del cuello.					
		Realizar ejercicios de relajación progresiva de Jacobson.					
Verificar la implementación del programa y realizar un seguimiento de mejora continua	Mejora Continua	Aplicar nuevamente el Test de Yoshitake para determinar los niveles de fatiga luego de la aplicación del Plan de Acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario Online • Computadores • Cuestionarios Google Drive 	\$0	sep-20	Director Unidad Educativa Miembros Junta Directiva	100% de la población docente aplicada nuevamente el Test Yoshitake

Elaborado por: El autor

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Con la encuesta sociodemográfica y laboral, se pudo determinar que existe una mayor prevalencia de docentes de género femenino con un 72%, debido a que el Distrito Educativo ha enviado una mayor cantidad de docentes de este género a la Unidad Educativa.

En la encuesta sociodemográfica también se pudo evidenciar que la mayoría de docentes cuentan con cargas familiares, ya que el 89% tienen un hijo o más.

Se ha podido identificar que ninguno de los docentes dedica su tiempo libre a realizar actividad física, recreación o descanso, ya que un 61% se dedica a realizar actividades domésticas, otro 22% usa su tiempo libre para realizar otro trabajo y un 17% restante lo dedica a sus estudios, por lo cual, se puede evidenciar que los docentes tienen una carga de trabajo y actividad bastante alta.

En años de servicio, la mayoría de docentes ya llevan un tiempo considerable trabajando en la Unidad Educativa, ya que el 44% lleva entre 1 y 5 años prestando sus servicios, otro 16% entre 6 y 10 años y un 11% ya lleva más de 10 años trabajando, por otro lado, un 28% lleva menos de un año trabajando.

El 67% de la población docente son tutores de curso, esto representa una mayor carga de trabajo para ese porcentaje de docentes.

En cuanto a docentes que tienen otro trabajo aparte de la docencia, se ha identificado que un 72% cuenta con otro trabajo, por lo cual su carga de actividad es mayor.

El 100% de docentes supo manifestar que, siente que trabaja mucho más realizando sus actividades por teletrabajo.

Debido a la emergencia sanitaria, todos los docentes se han visto afectados en sus ingresos económicos.

El 78% de los docentes han sufrido alteraciones del sueño debido a la emergencia sanitaria y el aumento de carga de trabajo.

Con la aplicación del Test de Yoshitake, se pudo determinar que el 61% de los docentes tienen fatiga, un 50% correspondiente a la fatiga general y un 11% a la fatiga mental, además, el género más afectado es el femenino, ya que el 62% de esta población presenta tener fatiga general, en cuanto a los docentes de género masculino, el 40% de esta población presentó tener fatiga general.

El 28% de la población femenina presenta tener fatiga mental, en cuanto a la población masculina no se registra fatiga mental.

El 23% de la población femenina presenta tener fatiga física, por otro lado, en la población masculina no se evidencia fatiga de este tipo.

El tipo de fatiga que predomina en los docentes es la de tipo de tipo 1, la cual corresponde a la fatiga general, ya que el 50% de docentes presenta este tipo de fatiga, apenas un 11% registra predominancia en la fatiga de tipo 2, correspondiente a la fatiga mental.

Se ha evidenciado que los docentes de género femenino, han presentado síntomas de fatiga para los 3 tipos, general, mental y física, en cambio los docentes de género masculino solo han presentado fatiga general.

Los factores que más inciden para que la fatiga se manifieste en la población docente son los problemas de tensión y ansiedad causada por la emergencia sanitaria, la pesadez en la cabeza,

el cansancio en extremidades superiores e inferiores y el agotamiento del cuerpo en general causado por el aumento de la carga de trabajo y las labores domésticas que deben realizar las docentes, así como también, el cansancio en la vista que es provocada por la interacción diaria del docente con su ordenador para realizar teletrabajo.

Finalmente, se ha identificado que la Unidad Educativa no cuenta con un plan de acción implementado para combatir la fatiga laboral que se está generando, por lo cual, es de suma importancia implementar el plan de acción sugerido para disminuir los niveles de riesgo y garantizar el bienestar de los docentes y la productividad de la Unidad Educativa.

4.2 Recomendaciones

Con la presente investigación, se pudo evidenciar la presencia de fatiga laboral en un gran porcentaje de docentes, especialmente en docentes de género femenino, para lo cual, es importante que se sigan las siguientes recomendaciones:

Es importante que las autoridades de la Unidad Educativa se hagan cargo de la implementación del Plan de Acción en las fechas establecidas, para lograr una intervención oportuna.

Se sugiere realizar una retroalimentación de las medidas preventivas propuestas en el Plan de Acción en forma integral a todos los docentes, para garantizar que todos hayan logrado entender la importancia de poner en práctica las medidas propuestas.

Es necesario que se realice un seguimiento de la evolución de la fatiga en los docentes, para lo cual, se recomienda aplicar nuevamente el Test de Yoshitake luego de la implementación del Plan de Acción y así poder verificar si los niveles de fatiga bajaron o se logró eliminar la presencia de fatiga en los docentes.

Se debería establecer una rutina durante el teletrabajo, en la cual se garanticen tiempos cortos de pausas activas y la realización de actividades para desarrollar la memoria, con el fin de prevenir que se genere fatiga física o mental durante las actividades laborales de los docentes.

Es prudente que en un futuro se realice una investigación, en donde se utilice un instrumento de evaluación y análisis de la fatiga de tipo cuantitativo, para obtener una valoración más exacta en cuanto a los niveles de fatiga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abregú del Pino, V. F. (2015). *LA CATEGORIZACION DE PACIENTES Y LA FATIGA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA PRIVADA*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Arquer, M. I. (1999). *NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga*. Madrid: INSST.
- Cadem;Mutualista de Seguridad. (2020). *Expectativas económicas en el contexto del Covid 19;Encuesta Plaza Pública*. Chile: Cadem.
- Chivaneto, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Ciudad de México: he McGraw-Hill Comapanies Inc.
- Colvin, M., & Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid*. Louisiana: Louisiana Tech University.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Art.33[Título2]*. Montecristi: Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador .
- El Mostrador Braga. (20 de Abril de 2020). *Dificultades del teletrabajo. 46% más de carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja*.
- Gutiérrez Alanis, M. T., Sánchez, L. C., & Argüello, S. C. (2015). *Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa. Salud de los Trabajadores, 85*.

Guzmán, J. R. (29 de Abril de 2013). *OMS-OPS*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es

INSST. (2001). : *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*. Madrid: INSST.

INSST. (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [Dec.584]. (2006). *Art.11[Cap.III]*.
Comite Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Internauta sin Pauta. (27 de Octubre de 2011). *Internauta sin Pauta*. Obtenido de

<https://filotecnologia.wordpress.com/tag/metodo-inductivo-deductivo/>

ISTAS. (2010). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Luengo Martínez, C., Palma Moraga, S., Sandoval Paredes, C., Sepúlveda Vázquez, A., & Villarroel Villarroel, C. M. (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *ARTIGO*, 243.

Marrero Santos, M., Portuondo Duan, J. I., Arredondo Naite, O. F., Pastor Arango, M. E., Del

Toro Ramírez, R., Martínez Martínez, Z., & Sarduy Vega, O. (2008). ESTRÉS LABORAL, VULNERABILIDAD Y FATIGA EN OPERARIOS DE CALDERAS DE VAPOR DE AGUA DE CENTROS DE SALUD DEL MUNICIPIO ARROYO NARANJO. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 49.

Maslow. (1970). *Una teoría de la motivación huma.*

Meza Chipoco , B., & Umiña Mama , J. C. (2019). *Propuesta para evaluar y controlar la fatiga laboral en conductores de carga pesada en la Empresa de Transportes ACOINSA.* Lima: Universidad Tecnológica del Perú.

Ministerio de Salud Pública. (2019). *POLITICA NACIONAL DE SALUD EN EL TRABAJO.* Quito: Dirección Nacional de Ambiente y Salud.

Navarro, F. (2016). La Fatiga Laboral. *Revista Digital INESEM.*

OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.* Ginebra: OIT.

OIT. (12 de Abril de 1999). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO.* Obtenido de OIT- NOTICIAS: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm

OIT. (28 de Abril de 2015). *ORGANIZAIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.* Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf

OMS. (22 de Julio de 1946). *Organización Mundial de la Salud.* Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

OMS. (29 de Mayo de 2019). *Clasificación Estadística de Enfermedades.* Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://icd.who.int/browse11/1-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

OMS-OPS. (29 de Abril de 2013). *Organziación Mundial de la Salud.* Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:201

3-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-
americas&Itemid=135&lang=es

Portafolio. (2 de Agosto de 2019). Uno de cada cinco empleados padece fatiga laboral.

Ramirez, L. A., Luna Soto, K., & Ruíz Ibarra, J. I. (2018). UN ESTUDIO DE FATIGA
FÍSICA EN LOS PESCADORES ARTESANALES DE LA COMUNIDAD MAYO-
YOREME DE BACOREHUIS SINALOA. *Ra Ximhai*, 1.

Reid, C. (2008). *Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical
Analysis*. Berkeley: University of California, Berkeley.

Tamayo, M. T. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA-
NORIEGA EDITORES.

Villalobos, G. (6 de Mayo de 2017). *Seguridad Ecuador*. Obtenido de
[https://www.seguridadecuador.com/blog/item/27-evaluacion-psicosocial-bateria-de-
instrumetnos.html](https://www.seguridadecuador.com/blog/item/27-evaluacion-psicosocial-bateria-de-instrumetnos.html)

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta sociodemográfica

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL	
Para responder correctamente la siguiente encuesta tome en cuenta las siguientes recomendaciones:	
<ul style="list-style-type: none">• Lea detenidamente las preguntas antes de contestarlas.• Sea sincero al momento de responder, LA ENCUESTA ES TOTALMENTE ANÓNIMA.• Todas las preguntas son obligatorias y solo es válida una sola respuesta.• Marque con una (X) según corresponda, marque solo una respuesta. *Obligatorio	
1. ¿Cuál es su edad? *	
<input type="checkbox"/>	18 a 30 años
<input type="checkbox"/>	31 a 40 años
<input type="checkbox"/>	41 a 50 años
<input type="checkbox"/>	51 a 60 años
<input type="checkbox"/>	Mayor a 60 años
2. Seleccione su género *	
<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino
3. Seleccione su estado civil *	
<input type="checkbox"/>	Soltero
<input type="checkbox"/>	Casado/a - Unión libre
<input type="checkbox"/>	Separado/a - Divorciado/a
<input type="checkbox"/>	Viudo/a
4. Seleccione su nivel de estudios *	
<input type="checkbox"/>	Primaria
<input type="checkbox"/>	Secundaria
<input type="checkbox"/>	Tecnológico -Técnico
<input type="checkbox"/>	Universitario- Tercer nivel
<input type="checkbox"/>	Especialidad- Maestría
5. Seleccione su tipo de vivienda *	
<input type="checkbox"/>	Propia
<input type="checkbox"/>	Arrendada
<input type="checkbox"/>	Familiar
<input type="checkbox"/>	Compartida con otras familias
6. ¿Cuántas personas viven en su hogar? *	

	1 a 2
	3 a 4
	5 a 6
	Mayor a 6
7. Seleccione número de cargas familiares *	
	Ninguna
	1 a 2
	Mayor a 2
8. ¿Cuántas horas duerme al día? *	
	Menos de 4 horas
	4 a 5 horas
	6 a 7 horas
	8 horas o más
9. ¿Qué hace en su tiempo libre? *	
	Labores domésticas
	Recreación y deporte
	Estudios
	Descanso
	Otro trabajo
10. ¿Realiza actividad física? *	
	Sí
	No
11. ¿Cuánto tiempo trabaja en la institución? *	
	Menos de 1 año
	1 a 5 años
	6 a 10 años
	Más de 10 años
12. ¿Es usted tutor/ra de curso? *	
	Sí
	No
13. ¿Qué tipo de contrato tiene? *	
	Nombramiento definitivo
	Nombramiento provisional
	Contrato
14. ¿Se encuentra realizando teletrabajo? *	
	Sí
	No
15. ¿Tiene otro trabajo aparte de la docencia? *	

	Sí
	No
16. ¿Se vio afectado en sus ingresos económicos frente a la situación actual del COVID-19? *	
	Sí
	No
17. ¿Qué tan en riesgo usted se siente de contagiarse de COVID-19 mientras desempeña sus actividades laborales? *	
	RIESGO ALTO
	RIESGO MODERADO
	RIESGO BAJO
18. ¿Siente usted que al trabajar en casa, trabaja más, igual o menos que en su lugar habitual de trabajo? *	
	Más
	Igual
	Menos
19. ¿El Ministerio de Educación o la Unidad Educativa le ha proporcionado las herramientas o plataformas virtuales necesarias para realizar teletrabajo? *	
	Sí
	No
20. ¿Ha recibido alguna capacitación para usar las herramientas virtuales para teletrabajo? *	
	Sí
	No
21. ¿Se siente usted capaz de manejar las herramientas o plataformas virtuales para realizar teletrabajo? *	
	Sí
	No
22. ¿En qué nivel maneja usted las herramientas tecnológicas? *	
	Alto
	Moderado
	Bajo
23. ¿Ha sentido alteraciones del sueño debido a la emergencia sanitaria? *	
	Sí
	No

Anexo 2: Test de Yoshitake

PATRONES SUBJETIVOS DE FATIGA (PSF)

Yoshitake, Japón. 1978. Ver. 5, INSAT, Cuba. 1987

RESPONDA CON UNA (X) SI DESPUÉS DEL TRABAJO TIENE UNO DE LOS SIGUIENTES SÍNTOMAS:

Nº	SÍNTOMAS	SÍ	NO
TIPO 1			
1	¿Siente pesadez en la cabeza?		
2	¿Siente el cuerpo cansado?		
3	¿Tiene cansancio en las piernas?		
4	¿Tiene deseos de bostezar?		
5	¿Siente la cabeza aturdida o atontada?		
6	¿Siente la vista cansada?		
7	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
8	¿Se siente somnoliento?		
9	¿Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?		
10	¿Tiene deseos de acostarse?		
TIPO 2		SÍ	NO
11	¿Siente dificultad para pensar?		
12	¿Se cansa al hablar?		
13	¿Está Nervioso?		
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
15	¿Se siente incapaz de poner atención en algo?		
16	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
17	¿Le falta la confianza en sí mismo?		
18	¿Se siente ansioso?		
19	¿Le cuesta mantener el cuerpo en buena postura?		
20	¿Pierde fácilmente la paciencia?		
TIPO 3		SÍ	NO
21	¿Tiene dolor de cabeza?		
22	¿Siente los hombros entumecidos?		
23	¿Siente dolor de espalda?		
24	¿Tiene dificultad para respirar?		
25	¿Tiene Sed		
26	¿Se siente mareado?		
27	¿Siente su voz ronca?		
28	¿Le tiemblan los parpados?		
29	¿Le tiemblan las piernas o lo brazos?		
30	¿Se siente Enfermo?		