



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL PERÍODO
ACADÉMICO 2020-3, EN EL MARCO DEL COVID-19”**

Realizado por:

STEPHANIE RUSSO

Director del proyecto:

CLAUDIA VARELA

Como requisito a la Obtención del Título:

MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO

Quito, 15 de agosto del 2020

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, STEPHANIE NICOLE RUSSO RODRIGUEZ, portadora del número de cédula No. 1716567670, declaro bajo juramento que la presente investigación es propia 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.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo con lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.

Stephanie Nicole Russo Rodríguez

CC. 1716567670

DECLARATORIA DEL DIRECTOR**DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación titulado:

“EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2020-3, EN EL MARCO DEL COVID-19”

Realizado por:

STEPHANIE NICOLE RUSSO RODRÍGUEZ

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor

CLAUDIA VARELA

Quien considera que constituye un trabajo original de su-autor

MSc. CLAUDIA VARELA

DIRECTOR

1. DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

ALFONSINA RODRÍGUEZ

AIMEE VILARET

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador

.....
ALFONSINA RODRÍGUEZ

.....
AIMEE VILARET

Quito, 15 de agosto de 2020

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico a mi Abuelo Carlos, mi madre y mi hijo por ser ese impulso que me motiva a continuar adelante, ser una mejor persona y alcanzar mis sueños, en ellos se refleja lo hermoso de la vida.

Stephanie Russo

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme en cada paso y por nunca dejarme sola. A las personas que me apoyaron a lo largo de este proceso. A la Universidad y a los docentes que colaboraron con mi investigación, a Claudia, mi directora de tesis, a Alfonsina y Aimé por su guía. A mi familia, en especial a mi abuelo Carlos por enseñarme que con esfuerzo y perseverancia es posible cumplir las metas propuestas. Y a mi compañero de vida por ser mi apoyo incondicional.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| 1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN | 17 |
| 1.1. Problema de Investigación..... | 17 |
| 1.1.1. Planteamiento del Problema..... | 17 |
| 1.1.2. Objetivo general | 21 |
| 1.1.3. Objetivos específicos..... | 21 |
| 1.1.4. Justificación..... | 22 |
| 1.2. Marco Teórico | 30 |
| 1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema | 30 |
| 1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica | 35 |
| 2. CAPITULO II. MÉTODO..... | 47 |
| 2.1. Tipo de estudio | 47 |
| 2.2. Modalidad de Investigación..... | 47 |
| 2.3. Método..... | 47 |
| 2.4. Población y muestra..... | 48 |
| 2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación | 49 |
| 3. CAPITULO III. RESULTADOS..... | 52 |
| 3.1. Resultados..... | 52 |
| 3.1.1. Presentación y análisis de resultados | 52 |
| 3.1.2. Análisis de los resultados Informacion Sociodemografica: | 52 |
| 3.1.3. Análisis de los resultados encuesta | 57 |
| 3.1.4. Resultados de la evaluación FPSICO 3.1 | 61 |
| 3.1.5. Análisis..... | 94 |
| 3.2. Plan de Intervención | 97 |
| 4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN | 104 |
| 4.1. Conclusiones..... | 104 |

| | |
|--|-----|
| 4.2. Recomendaciones | 107 |
| 5. Referencias Bibliográficas: | 109 |
| 6. ANEXOS | 116 |
| 6.1. Formato de encuesta sociodemográfica..... | 116 |
| 6.2. Encuesta referente al teletrabajo..... | 117 |
| 6.3. Evaluación FPSICO 3.1..... | 118 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| GRAFICO 1: Edad..... | 52 |
| GRAFICO 2: Sexo..... | 53 |
| GRAFICO 3: Nacionalidad..... | 53 |
| GRAFICO 4: Nivel educativo..... | 54 |
| GRAFICO 5: Usted es docente..... | 54 |
| GRAFICO 6: Cargo..... | 55 |
| GRAFICO 7: Estado Civil..... | 55 |
| GRAFICO 8: Hijos..... | 56 |
| GRAFICO 9: Su horario es..... | 57 |
| GRAFICO 10: Señale los tipos de cambio que ha sentido durante este periodo..... | 58 |
| GRAFICO 11: Cuales han sido los principales retos a los que ha tenido que enfrentar durante el teletrabajo..... | 58 |
| GRAFICO 12: Qué tipo de brecha ha sido la más representativa durante este periodo:..... | 59 |
| GRAFICO 13: ¿Considera usted que la universidad le ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje..... | 60 |
| GRAFICO 14: Evaluación FPSICO 3.1..... | 61 |
| GRAFICO 15: El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:..... | 62 |
| GRAFICO 16: La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?..... | 62 |
| GRAFICO 17: ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?..... | 63 |
| GRAFICO 18: En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?..... | 64 |
| GRAFICO 19: ¿A lo largo de la jornada cuanto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)..... | 65 |
| GRAFICO 20: ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?..... | 65 |
| GRAFICO 21: En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista..... | 66 |
| GRAFICO 22: En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?..... | 66 |
| GRAFICO 23: ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?..... | 67 |
| GRAFICO 24: ¿Con que frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?..... | 68 |
| GRAFICO 25: ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?..... | 68 |
| GRAFICO 26: El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?..... | 69 |
| GRAFICO 27: En qué medida tu trabajo requiere..... | 70 |
| GRAFICO 28: En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?..... | 71 |
| GRAFICO 29: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?..... | 72 |

| | |
|--|----|
| GRAFICO 30: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): | 72 |
| GRAFICO 31: El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?: | 73 |
| GRAFICO 32: En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido? | 74 |
| GRAFICO 33: ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización? | 74 |
| GRAFICO 34: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? | 75 |
| GRAFICO 35: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: | 76 |
| GRAFICO 36: ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?..... | 77 |
| GRAFICO 37: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?..... | 78 |
| GRAFICO 38: ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,)? . | 79 |
| GRAFICO 39: En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es: | 80 |
| GRAFICO 40: Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?..... | 81 |
| GRAFICO 41: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo..... | 82 |
| GRAFICO 42: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: | 84 |
| GRAFICO 43: ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?..... | 85 |
| GRAFICO 44: Con qué frecuencia se producen en tu trabajo..... | 85 |
| GRAFICO 45: Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: ... | 86 |
| GRAFICO 46: En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...) | 87 |
| GRAFICO 47: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?..... | 88 |
| GRAFICO 48: ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?..... | 88 |
| GRAFICO 49: Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?..... | 89 |
| GRAFICO 50: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? | 90 |
| GRAFICO 51: ¿Puedes tomar decisiones relativas a: | 90 |
| GRAFICO 52: ¿Trabajas los sábados? | 92 |
| GRAFICO 53: ¿Trabajas los domingos y festivos?..... | 92 |
| GRAFICO 54: ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? | 93 |
| GRAFICO 55: ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?..... | 93 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA 1: Factores Laborales, Sociales y Organizacional..... | 37 |
| FIGURA 2: Consecuencias y efectos..... | 41 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------------------------------------|----|
| TABLA 1: Plan de Intervención | 99 |
|-------------------------------------|----|

RESUMEN

En el ámbito de la educación el uso de la tecnología y en particular del internet y de dispositivos digitales si bien ha abierto nuevos horizontes para asegurar la calidad y proyectar mejores modelos mediante la producción y estímulo de ambientes virtuales o semipresenciales que podrían ser más efectivos para alcanzar las expectativas académicas y sociales, ahondan las diferencias y contradicciones sociales que caracterizan a nuestros países debido en particular a la falta de desarrollos propios que emerjan y se ajusten a nuestra cultura constituyéndose en verdaderos obstáculos, en muchos casos insalvables, fundamentalmente, por las desigualdades sociales que impiden que los beneficios de los avances científicos y tecnológicos alcancen a toda la comunidad, afectando el ámbito de la educación que en el caso del Ecuador, constitucionalmente, ha sido elevada a la categoría de derecho colectivo.

La pandemia causada por la Covid-19 ha complicado aún más el panorama, el sistema educativo, en general, se ha visto forzado a encontrar alternativas para dar respuestas urgentes, a fin de no paralizar sus servicios. Una de ellas, sin duda, la más importante y generalizada ha sido la imposición improvisada de la teleeducación y del teletrabajo.

La investigación propuesta en esta tesis, busca precisamente identificar los aspectos más sobresalientes de la carga mental aplicada en un grupo de docentes universitarios en una universidad particular con sede en la ciudad de Quito, capital del Ecuador. Mediante la utilización de la metodología de FPSICO 3.1. Los resultados demostraron índices mayores de carga mental en las docentes, por lo que se elaboró un Plan de Intervención con el objetivo de disminuir y mitigar la afectación de los mismos.

Palabras Claves:

Carga mental, riesgos psicosociales, teletrabajo, teleeducación, Covid-19, docentes y tecnología.

ABSTRACT

In a supposed system of checks and balances between the negative and the positive, between optimism and pessimism, in short, between the good and the bad that marks the current era in which humanity is living, the balance is most likely to tip to favor of the latter, not only because of the level of difficulty and complexity that characterizes the world, but also because of the uncertainty, anguish and even, for a great majority, despair.

In the field of education, the use of technology and in particular of the internet and digital devices, although it has opened new horizons to ensure quality and project better models through the production and stimulation of virtual or blended environments that could be more effective for achieve academic and social expectations, deepen the social differences and contradictions that characterize our countries due in particular to the lack of own developments that emerge and adjust to our culture, becoming real obstacles, in many cases insurmountable, fundamentally, due to inequalities that prevent the benefits of scientific and technological advances from reaching the entire community, affecting the field of education that in the case of Ecuador, constitutionally, has been elevated to the category of collective law.

The pandemic caused by Covid-19 has further complicated the outlook, the education system, in general, has been forced to find alternatives to provide urgent responses, in order not to paralyze its services. One of them, without doubt, the most important and widespread has been the improvised imposition of tele-education and telework.

The research proposed in this thesis, seeks precisely to identify the most outstanding aspects of the mental load applied in a group of university teachers in a private university based in the city of Quito, capital of Ecuador. By using the FPSICO 3.1 methodology. The results showed higher

rates of mental load in the teachers, for which an Intervention Plan was drawn up with the aim of reducing and mitigating their affectation.

Keywords:

Mental burden, psychosocial risks, telework, tele-education, Covid-19, teachers and technology.

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

La universidad objeto de estudio cuenta con más de 30 años en el Ecuador, brindando un servicio de excelencia a más de 8000 estudiantes. Dentro de su oferta académica se encuentran: 11 carreras de pregrado, 9 programas de posgrado, cursos de idiomas y de educación continua. En la actualidad esta institución de educación superior cuenta con varios campus en la ciudad de Quito.

La institución es una universidad particular que forma parte del sistema de educación superior del país que está conformada por 60 universidades entre particulares y politécnicas. Su misión consiste en brindar educación con altos niveles de excelencia con el fin de formar profesionales que contribuyan a la solución de conflictos y al progreso y desarrollo del país. Su visión consiste en mejorar permanentemente, comprometida con la sociedad para fomentar el conocimiento a favor de la comunidad.

El presente estudio se desarrollará en la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, el cual consta con un decano y 5 coordinadores, el campus donde se desarrolla las actividades de docencia, gestión, vinculación e investigación, se ubica al norte de la ciudad de Quito.

1.1.1.1. Diagnóstico

En el año 2001, la Asociación Española de Normalización conceptualiza a la carga mental como la presión que sufren las personas por dos razones; en primer lugar, los efectos de las tareas que realizan como son: rango de atención necesario, razonamiento que implica su ejecución, ritmo y tiempo para lograrla, búsqueda de alternativas, entre otros. Y, en segundo lugar, por un sinnúmero

de factores externos a las tareas como son: los problemas de carácter familiar, las limitaciones del entorno, soporte emocional, las carencias de carácter económico, que en muchos casos llegan a producir tensiones, fatiga, angustia y por ende agotamiento emocional.

En el caso particular de quienes ejercen la docencia, la problemática se evidencia en varios componentes que inciden directamente en la carga mental dentro del contexto en el cual desempeñan sus tareas, como por ejemplo la situación del país y del mundo y la situación socioeconómica. También, la errónea planificación de actividades, sobrecarga de tareas, rutina y monotonía, sumado a la complejidad que en si misma implica la docencia universitaria.

Actualmente, las actividades cotidianas han cambiado sustancialmente debido al apareamiento de la pandemia producida por el virus COVID 19, con tratamiento desconocido y sin vacuna, que se ha extendido prácticamente por todo el planeta generando aislamiento, incertidumbre e inestabilidad en la comunidad, con consecuencias devastadoras en los niveles de empleo y de los salarios, que obliga a los empleadores a encontrar formas sustitutivas en el ámbito laboral como el teletrabajo, la teleeducación, o la reducción de las horas laborables, para mitigar la explosión del desempleo.

La modalidad de teletrabajo, se implementa como obligatoria para enfrentar la época de la pandemia del COVID-19, generando un cambio de vida y de rutina en los docentes a tiempo completo ya que los mismos han tenido que modificar las estrategias de aprendizaje presencial a la modalidad virtual, intentando captar la atención del 100% de los estudiantes y el esfuerzo por asegurar que las clases sean participativas y satisfactorias para los alumnos todo en el contexto de emergencia anteriormente señalado.

Este flagelo se presenta como determinante en el aumento de la carga mental por las nuevas condiciones en las cuales los docentes se encuentran laborando como es la adaptación de contenidos a la

modalidad virtual y en si el uso de herramientas tecnológicas. Este cambio de modalidad, para la mayoría, está exigiendo procesos violentos de adaptación.

Obviamente, las condiciones de trabajo son absolutamente diferentes a las que existían en la normalidad anterior dentro del aula o de un espacio de oficina donde la interacción cara a cara era una de las características predominantes, su ausencia genera tensiones que pueden traer consecuencias negativas en la salud mental y emocional.

Por esta razón, es necesario realizar un estudio que evalúe la carga mental de los docentes universitarios quienes se ven inmersos en una nueva modalidad de trabajo que puede tener consecuencias en su salud mental y emocional. Por lo que es necesario implementar un plan de intervención que ayude a disminuir los efectos producidos por la variación y el exceso de trabajo.

1.1.1.2. Pronóstico

El presente estudio pretende contribuir con un conjunto de elementos de juicio producto de una evaluación aplicada a una muestra representativa de docentes a tiempo completo de una universidad privada que funciona en la ciudad de Quito.

Así mismo, tiene como propósito favorecer decisiones oportunas y eficientes, anticipándose a los posibles efectos negativos que pueda producir el cambio de metodología presencial a virtual en los procesos de aprendizaje o inclusive proyectarse en el tiempo con el fin de elevar o mantener la estabilidad y la capacidad de resiliencia de los docentes, lo cual, a su vez, favorecerá directamente al proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Si no existe la evaluación de carga mental es posible que a futuro aumente la existencia de riesgos psicosociales que generen como resultado fatiga mental, stress, disminución del desempeño cognitivo, prevención de accidentes, y, en general errores que comprometan el desempeño del trabajador, en este caso del trabajador docente y perjudique a los estudiantes, y a la gestión total.

El estudio, en términos generales, producirá recomendaciones y propuestas para el desarrollo y validación de métodos predictivos en ambientes cerrados como es el caso de la teleeducación. En suma, se hace indispensable construir conocimiento sobre cargas de trabajo y en especial sobre carga mental de trabajo y su complejidad, para la comprensión del proceso de enfermedad e intervención para la promoción de salud y el bienestar del trabajador.

Investigar la carga mental es vital para el análisis psicológico del trabajo, una vez que determina la intensidad capaz de evaluar los resultados de la interacción entre el desempeño del individuo en relación con las características de su ambiente de trabajo a fin de identificar alternativas de mejoramiento en los procesos y en general en la eficacia de la acción.

1.1.1.3. Control del pronóstico

Este estudio servirá para disminuir la carga mental de los docentes y de esta manera mejorar las clases virtuales, disminuir la deserción y aumentar el número de estudiantes, muchas universidades en el mundo están utilizando este tipo de alternativas. No realizar estudios de evaluación de la carga mental y física de los trabajadores impediría contar con una guía para investigar y prevenir riesgos de salud del trabajador.

Otro efecto importante del estudio será el diagnóstico de las necesidades de capacitación para los docentes, determinante para la planificación universitaria con el fin de desarrollar habilidades y competencias, en los de mejorar la manera en la cual se utilizan las herramientas tecnológicas con el fin de que el docente al momento de impartir sus clases se encuentre a la par de los recursos que ofrece la tecnología.

Podría constituir un insumo importante al servicio de la universidad donde se realizará el estudio para mejorar los métodos de enseñanza y aprendizaje de forma virtual y disminuir los efectos negativos y psicológicos en el docente.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

- Evaluar los riesgos psicosociales de los docentes a tiempo completo en una universidad privada de la ciudad de Quito, en el periodo académico 2020-3, en el marco del COVID-19.

1.1.3. Objetivos específicos

- Establecer el perfil sociodemográfico y laboral de los docentes para establecer los diferentes rasgos de la población analizada.
- Valorar los riesgos psicosociales, utilizando la metodología de evaluación F-PSICO Versión 3.1.
- Diseñar un plan de acción para atenuar la carga mental de los docentes.

1.1.4. Justificación

El concepto de carga mental está adquiriendo cada vez mayor importancia, fundamentalmente debido a las nuevas formas de organización del trabajo y a la velocidad de los avances tecnológicos e informáticos, que supone la existencia de mayores exigencias mentales o intelectuales, frente a las exigencias físicas de los trabajos tradicionales.

La evaluación de la carga mental posibilita la determinación de la tasa ideal de carga a efectos de prevenir la fatiga mental, stress, disminución del desempeño cognitivo, prevención de accidentes, y, en general errores que comprometan el desempeño del trabajador, en este caso del trabajador docente y perjudique a los estudiantes y a la gestión total. Es por esto que se hace indispensable construir conocimiento sobre las cargas de trabajo y en especial sobre la carga mental de trabajo y su complejidad, para la comprensión de del proceso de enfermedad e intervención para la promoción de salud y el bienestar del trabajador.

Por otra parte, cabe destacar el alto riesgo que presupone el desempeño de aquellos profesionales cuyo trabajo requiere mayor esfuerzo intelectual como es el caso de los docentes universitarios. El docente, en particular en estos últimos tiempos, se encuentra enfrentando una serie de riesgos psicosociales como la carga mental, la demanda psicológica de la tarea, el hecho de no poseer horarios fijos y la incertidumbre de saber si el próximo semestre mantendrán estabilidad en su trabajo.

Por otro lado, la modalidad de teletrabajo y la teleeducación que tienden a universalizarse y cobran mayor fuerza a raíz de la pandemia provocada por el Covid-19 sustituye las clases y practicas presenciales por aulas virtuales y desempeño desde el hogar , lo cual supone procesos de adaptación y readaptación tanto para las organizaciones como para los trabajadores que incluyen reordenamiento de estructuras y recursos,

capacitación intensiva, nuevas conductas y protocolos, conceptos innovadores de disciplina e interacción humana, mayor creatividad, y, en general, otro tipo de actitudes y aptitudes a fin de optimizar los esfuerzos, sin afectar los fines y objetivos organizacionales.

“Las exigencias del trabajo vienen determinadas, fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez depende de la información que debe tratarse o manejarse en el puesto de trabajo, en otras palabras, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta. Pero, además, las exigencias del trabajo están influenciadas por las condiciones en las que se realiza la tarea, es decir, por factores del entorno de trabajo, como los factores del ambiente físico, los factores psicosociales y de organización del trabajo, y los factores relacionados con el diseño del puesto” (García y Hoyo, 2002, p.7).

En el año 2015 en España se realizó una evaluación de riesgos psicosociales a 250 docentes de diferentes especialidades de la Universidad UOC que imparten sus clases de manera virtual. Entre los resultados, la valoración más negativa aparece el factor de doble presencia en el cual el género resultó ser determinante, demostrando mayor carga de trabajo para las docentes femeninas en el contexto familiar. Los elementos tecnológicos como la falta de conexión pueden generar estrés al igual que el exceso de la jornada laboral y la pérdida de sociabilización con el entorno exterior (Barraza y Rimbau, 2015).

En este orden de ideas y aplicada al campo de la docencia, cabe citar la investigación realizada por la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito a 134 docentes Universitarios, aplicando una metodología epidemiológica analítica transversal y descriptiva. Se evaluó la existencia de la relación entre carga mental y el Síndrome de Burnout en docentes Universitarios a tiempo completo. Esta investigación determinó que existe una carga mental media- alta en los

docentes ecuatorianos (Vilaret y Ortíz, 2013, p.36); sin embargo, desafortunadamente no se profundizó en la relación que la carga mental tiene con el desempeño laboral.

Para la realización de la investigación se plantea utilizar dos herramientas de evaluación que garanticen información veraz. El primero servirá para determinar y medir la carga mental en los docentes universitarios y es el denominado FPSICO Versión 3.1 elaborado en el año 2014 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, más conocido como INSHT. Se fundamenta en la aplicación de una prueba individualizada cuyos resultados permitirán obtener un diagnóstico del contexto psicosocial de la organización o de un área específica, determina las condiciones laborales que probablemente afectan el desempeño del colaborador y su salud mental. Los criterios de validez han sido determinados por la Universidad de Barcelona (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014).

La segunda herramienta surge de un estudio aplicado a 621 docentes de la Universidad de Coruña para evaluar los riesgos psicosociales en docentes que arrojó una serie de variantes que resultaron ser decisivas, entre ellas, por ejemplo las características individuales de cada docente y su influencia en la capacidad individual de respuesta, “las variables que presentan mayor fuerza en su asociación con las dimensiones psicosociales estudiadas y que representan factores de riesgo o de protección son seis: edad, antigüedad, categoría docente, sexo, titulación académica y funciones extradocentes”. (García, Iglesias, Saleta, y Romay, 2016). Esto demuestra la necesidad de elaborar una matriz sociodemográfica, herramienta primordial para identificar, conocer y evaluar los factores psicosociales de manera individual y conocer a profundidad la población de los docentes escogidos en base a las características para establecer los diferentes rasgos de la población analizada.

De lo expuesto, claramente se deduce la necesidad e importancia de profundizar en el estudio del factor carga mental y de ampliar el universo de su análisis, debido principalmente a la

carencia de investigaciones de este género en el país, tomando en cuenta el entorno y las particularidades a las cuales los docentes se encuentran sometidos en la modalidad de teleeducación. Sin duda, los resultados serán de gran significación para nuevas y más profundas investigaciones.

Así, por ejemplo, se espera disponer de evaluaciones que demuestren la necesidad de proporcionar al docente herramientas dirigidas a disminuir la afectación de los riesgos psicosociales y de esta manera controlar la carga mental y de trabajo, de la misma manera se pretende encontrar diferencias entre los rasgos individuales de cada docente.

La sociedad actual, en su conjunto, asiste a una época de cambio e incertidumbre. Quizá estos dos vocablos en su significado más amplio sean las características determinantes en la vida de la humanidad. No solamente que es una sociedad del conocimiento por la velocidad con que este se ha desarrollado en las últimas décadas, sino por la gran capacidad de asimilación que demuestran, en especial, las nuevas generaciones.

Toda investigación que involucre a personas y organizaciones tiene intrínsecamente una importancia de impacto en la sociedad. La cantidad y masificación de la información acompañada por la multiplicidad y variedad de plataformas han convertido a las redes sociales en el medio al alcance de las mayorías, particularmente de los jóvenes que las utilizan como el medio que determina el nivel, cantidad y forma de adquirir conocimiento, transmitir y receptor comunicación.

Todo parece indicar que la sociedad está inmersa en un proceso de cambio civilizatorio como bien sostienen varios autores. No solo que se debe enfrentar el cambio, sino el cambio constante del cambio. En este contexto, por ejemplo, las dos formas de trabajo que hoy mismo

están prevaleciendo son de naturaleza virtual. El Teletrabajo y la teleeducación se han impuesto no solo por los factores antes descritos sino por la fuerza de las circunstancias.

El sustento normativo acerca de la docencia en el Ecuador tiene su origen en la Constitución de la República, cuyo artículo 26 establece que:

"La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e Inexcusable del Estado (...) Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Por su parte, el artículo 350 dispone que: “El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”

El artículo 352 determina que: “El Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro. ”

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En el ámbito del texto constitucional se expide en el año 2010 la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR destinada a regular todo lo relativo al ejercicio de la docencia. Es en esta ley que se determina la tipología y tiempo de dedicación de los docentes e investigadores de las Universidades y Escuelas Politécnicas.

En el marco de este mandato se establece que el tiempo completo será de cuarenta horas semanales. La ley también prescribe los requisitos para ser profesor titular y la necesidad de su evaluación como un procedimiento que permita estabilidad y carrera o, de conformidad con los resultados, el cese de funciones.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EXPEDIDO POR EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Más específicamente, en lo pertinente al personal académico de tiempo completo, es el REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, expedido por EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR el que regula el ejercicio del personal académico a tiempo completo. Por la pertinencia del tema a continuación se cita, en síntesis, sus artículos principales:

“Artículo 5.- Tipos de personal académico. - Los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son titulares y no titulares. La condición de titular garantiza la estabilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General y este Reglamento. Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador mediante Concurso Público de Méritos y Oposición”.

“Artículo 6.- Actividades del personal académico. - Los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades: a) De docencia. b) De investigación. c) De dirección o gestión académica”.

Finalmente, con el propósito de establecer estrategias para adecuar los procesos de enseñanza aprendizaje a las condiciones que inesperadamente impone la pandemia de COVID 19 y que ocasiono el estado de excepción en el país, el Consejo de Educación Superior, el 25 de marzo dicto la **NORMATIVA TRANSITORIA PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN LAS Instituciones de Educación Superior. (IES)**

En lo esencial, la Normativa garantiza el derecho a la educación de los estudiantes, para lo cual dispone que las IES presten facilidades para el pago de matrículas, aranceles y derechos y puedan adecuar sus procesos y procedimientos para el cumplimiento de sus fines académicos, tanto en lo relativo a la extensión y duración de sus períodos académicos ordinarios; como al empleo y uso de nuevas tecnologías.

EREFORMA A LA NORMATIVA TRANSITORIA PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN LAS IES

La Normativa Transitoria expedida en el mes de marzo del presente año, fue reformada en el mes de mayo por el CES al incorporar la *modalidad híbrida*, que prioriza el aprendizaje autónomo de los alumnos, que por falta de conectividad no puedan asistir a clases en tiempo real y ofrecer el acceso abierto al menos a una biblioteca virtual y un repositorio digital de apoyo.

Otro aspecto importante de la reforma establece que los alumnos que por causa de fuerza mayor no pudieran cursar sus estudios con regularidad, podrán acceder a otros mecanismos de

promoción a través de parámetros alternativos de evaluación, examen de validación de conocimientos y promoción por favorabilidad.

Durante el plazo de vigencia de esta norma de excepción, la distribución del tiempo de dedicación del personal académico deberá priorizar la docencia para lo cual, el personal académico a tiempo completo, asignará al dictado de clases de 14 hasta 26 horas semanales; el de medio tiempo de 7 hasta 13 horas semanales y el de tiempo parcial de 2 hasta 12 horas semanales

La legislación ecuatoriana toma en cuenta los riesgos psicosociales. Por esta razón, el Ministerio de Trabajo (MT) propuso la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial publicada en su página, en el 2012, menciona que: una de las actividades fundamentales que se deben realizar por las empresas es “aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada. Con el fin de promover el cumplimiento de esta actividad del programa de prevención de riesgos psicosociales”.

Otra resolución importante es la 957 de la Comunidad Andina de Naciones dentro de la GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO presentada en el 2005 que en su página primera destaca que:

Artículo 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:

b) Gestión técnica:

1. Identificación de factores de riesgo

2. Evaluación de factores de riesgo
3. Control de factores de riesgo
4. Seguimiento de medidas de control.

En el caso de la actividad docente, se estima que la carga mental puede afectar considerablemente el desempeño laboral, concebido como la manera en la cual el docente se desenvuelve en su jornada de trabajo, la misma que en la práctica se ve influenciada por las exigencias, demandas y presiones que se presentan en su entorno y además por los objetivos y aspiraciones de carácter personal y profesional.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

En el pasado las organizaciones enfocaron sus esfuerzos y el uso de sus recursos principalmente hacia la producción; en tanto, en la actualidad, es el capital humano el centro de su atención. Varios estudios han determinado que para el logro de los objetivos de una organización se debe brindar especial importancia al talento humano y a la seguridad laboral como un elemento fundamental. Este reconocimiento ha sido acogido por diversas instancias y en distintos ámbitos. Así, por ejemplo, en 1912 el primer Congreso de Seguridad Cooperativa destacó la importancia de la seguridad laboral a nivel mundial, para promover y alcanzar el bienestar físico, psicológico y mental de los trabajadores independientemente del tipo de actividad que realicen (Sevilla, 2010).

De igual manera, para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), los factores psicosociales de riesgo pueden llegar a afectar la salud ya que producen afecciones “de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como “estrés”

y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”

Dentro de los factores psicosociales es de gran importancia destacar la carga mental concebida como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo, o como un conjunto de procesos psicológicos que engloban atención, concentración, percepción, memorización, y toma de decisiones, como producto de la relación entre las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador.

El 31 de diciembre de 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) alerta al mundo acerca de un contagio masivo producido por la enfermedad del coronavirus (COVID-19), originado en China en la ciudad de Wuhan. El 29 de febrero del 2020 se registró el primer caso en el Ecuador. El 12 de marzo de 2020 el alcalde de Quito decidió suspender las clases y los eventos masivos, el 17 de marzo el presidente de la república Lenin Moreno declaró el estado de emergencia imponiendo el toque de queda en todo el territorio nacional. Frente a estos acontecimientos y a la gravedad de la crisis, las instituciones públicas y privadas optaron por sustituir el modo de trabajo presencial por el teletrabajo.

El teletrabajo fue impuesto para la gran mayoría de trabajadores públicos y privados con el fin de precautelar su salud física y a la par sostener la prestación de servicios. La Organización Mundial del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como el “Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

Varios países e instituciones se encuentran realizando estudios e investigaciones con el fin de determinar cómo se encuentra la salud y seguridad de los trabajadores que están laborando en esta nueva modalidad. Sus resultados evidencian el apareamiento de “problemas que se generan por aislamiento, conductas de adicción al trabajo y demás problemáticas asociadas al riesgo psicosocial”. (Bonilla, Plaza, Cerquera & Riaño-Casallas, 2014)

También, a raíz de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, la Escuela Politécnica Nacional del Ecuador realizó un estudio con el fin de conocer las ventajas y desventajas del teletrabajo. La investigación se realizó a través de las redes sociales a 700 personas a nivel nacional, de esta muestra 355 correspondieron a la Provincia de Pichincha.

El estudio determinó que existen factores negativos como el aislamiento social, las interrupciones constantes, el no contar con un espacio determinado para realizar el trabajo, la edad, el estatus socioeconómico, el género y el tipo de industria para la cual laboran. Entre los aspectos positivos se cita la motivación, la autonomía y la capacidad de organizarse y administrar el tiempo de forma individual.

Un estudio relevante realizado a 118 docentes de Universidades públicas y privadas de Colombia que evaluó la disposición de los docentes para laborar en la modalidad de teletrabajo determinó que un 11.2% de docentes no estarían dispuestos a laborar con esa modalidad y que un 16.2% no conocía que era el teletrabajo. Así mismo, en esta evaluación se evidenció la existencia de un perfil de profesor que no se encuentra interesado en utilizar herramientas tecnológicas. Existen distintas percepciones acerca del teletrabajo dependiendo de la generación y del género del docente. (Tapasco & Giraldo, 2016)

Dentro de un estudio realizado a 213 docentes en la ciudad de Colombia pertenecientes a la Universidad Simón Bolívar de diferentes carreras se evaluaron riesgos psicosociales que los docentes pueden presentar, entre ellos se los valoro con el síndrome de quemarse en el trabajo, desgaste psíquico, indolencia, ilusión por el trabajo y culpa. Los resultados determinaron que la categoría más baja es la ilusión por el trabajo, lo cual determina que los docentes no se sienten motivados al momento de realizar sus labores lo que puede generar malestar emocional. (Domínguez, Gutiérrez, Anguila, Barrios, Barrero & Medrano, 2009)

Un estudio transversal realizado a 42 docentes que laboran en media jornada y en jornada completa en una Universidad privada de la ciudad de Cali, se evaluaron los riesgos psicosociales y estrés, mediante la Batería elaborada por el Ministerio de Salud de Colombia el cual se realizó un levantamiento de información sociodemográfica, la valoración de riesgos psicosociales Intralaborales diseñado para los diferentes rangos de la organización. Entre los resultados más destacados se evidencio que los docentes presentan niveles de estrés en un rango medio- alto. (Rodríguez, Sánchez-Gómez, Dorado & Ramírez, 2015)

En cuanto a investigaciones relativas a la carga mental, por su importancia es menester citar principalmente la realizada a un grupo de profesionales de la enfermería, utilizando un análisis multivariado de varianza a 228 enfermeras que prestaban servicios especiales enfocados en la atención. Los resultados demostraron la presencia de carga mental y los niveles de fatiga y la necesidad de tomar en cuenta el ambiente y las condiciones laborales como un factor para incrementar o disminuir las afectaciones por efecto de la carga mental (Gonzáles, Moreno, Garrosa y López, 2005, p.1).

Otra investigación relevante es la realizada en Chile a 112 conductores de transporte público mediante un diseño transversal, descriptivo y correlacional con el fin de identificar los niveles de burnout y la carga mental en los conductores. Como resultado se confirmó la existencia de niveles elevados de carga mental y burnout, y se determinó que la carga mental es un elemento que debe tomarse en cuenta para prevenir el deterioro mental, psicológico, psíquico y físico de estos profesionales (Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello, 2013, p. 1).

Los docentes universitarios deben cumplir con las exigencias que demanda cada reglamento universitario, proyectar una calidad en su enseñanza, actualización de conocimientos constante, realizar planificación, corrección de pruebas y exámenes y uno de los retos más complicados de esta profesión es la percepción que puede presentar ante los estudiantes universitarios ya que debe poseer las habilidades pedagógicas para lograr transmitir sus conocimientos (Chávez y Haydeé, 2015).

Desafortunadamente, el tema relativo a Carga Mental, en parte debido a su novedad y en parte al peso de las formas tradicionales de administrar las organizaciones, no ha merecido la relevancia que encierra por su importancia, incidencia y peso específico que ejerce en las relaciones laborales y en la gestión institucional, independientemente de la naturaleza, tipología y magnitud de las organizaciones.

No ha sido sino, por la contribución académica que empieza a ser considerado como una práctica necesaria para garantizar una sana administración tanto en la esfera pública, como en la privada. En este sentido, cualquier esfuerzo de investigación, por acotado que fuere, especialmente en países como el nuestro, será de gran significación en la medida en que contribuirá a profundizar y ampliar este campo del conocimiento científico y su correspondiente implementación.

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

Múltiples son las definiciones y el tratamiento teórico con el que se ha enfocado el tema relativo a la carga mental y a los factores de riesgo psicosocial, no obstante, bien se puede afirmar que existe acuerdo en cuanto a los factores determinantes de éstos, por una parte, la interrelación e interacción entre las condiciones de trabajo, las necesidades y capacidades del trabajador y, por otra el potencial efecto dañino tanto para la salud de los trabajadores, como para el desempeño de su trabajo, la importancia y valoración y, especialmente el control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación e implementación de medidas preventivas constituyen una garantía de una gestión eficaz y eficiente.

En consecuencia, los factores psicosociales de riesgo pueden impactar en forma negativa no sólo a los trabajadores, sino al funcionamiento total de la organización.

En este contexto, la carga mental del docente universitario reviste particular interés e importancia tanto por su influencia en el trabajo de éste, como para la comunidad estudiantil. En el Ecuador según informes realizados por el SENECYT en el año 2016, existe un total de 36.272 mil docentes Universitarios y un número aproximado de setecientos mil estudiantes a nivel nacional. Si se considera que los factores de riesgo psicosociales son condiciones que están presentes en todo ambiente laboral, la carga mental fácilmente puede llegar a afectar la salud del trabajador e incidir negativamente en su desempeño laboral.

Si a esta condición de carácter general se suman factores nocivos del entorno, tal el caso de la presencia de la pandemia producida por el COVID- 19, la relación laboral se ve abocada a desenvolverse en condiciones críticas. Así por ejemplo los docentes universitarios han tenido que

adaptarse de manera obligatoria a una realidad inimaginable como es la de desenvolverse en un sistema de enseñanza virtual, lo que ha obligado a encontrar modos diversos de planificación, programación e instrucción, con el fin de atraer y mantener la atención de los estudiantes, que ha constituido un verdadero reto para la mayoría, especialmente por la urgencia de utilizar nuevas estrategias impuestas por la pandemia. Dentro de este nuevo esquema de trabajo seguramente se encuentran inmersos varios factores causantes de malestar psicológico y mental.

1.- Factores Psicosociales:

En el año de 1984 el comité mixto integrado por la OIT y la OMS definió a los factores psicosociales como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo."

Con el pasar del tiempo esta definición ha presentado varios cambios, así, en el año 2005 Cox y Griffiths concibieron a los factores psicosociales como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico". Aunque siempre tomaron en cuenta como un elemento importante la relación entre el trabajo y la persona.

Como es de conocimiento generalizado, esta clase de factores están presentes en toda clase de organización, en las relaciones laborales y sociales y pueden ser determinantes en el desempeño y comportamiento del trabajador. "Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, tanto como las condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional" (Moreno & Báez, 2010).

FIGURA 1: Factores Laborales, Sociales y Organizacional

| Factores Laborales, Sociales y Organizacionales | | |
|--|---------------------------------|--|
| Factores Laborales | Condiciones de empleo | Tipo de Contrato Salario Plan de Carrera |
| | Diseño del Puesto | Rotación del Puesto Trabajo Grupal |
| | Calidad de Trabajo | Uso de Habilidades personales Demandas Laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo Social Horas de Trabajo Teletrabajo |
| | Contenido del trabajo/ Demandas | Demandas cognitivas Demandas emocionales Falta de Variación Ciclos cortos de trabajo Trabajo |

| | | |
|-------------------|-------------------------------|--|
| | | Fragmentado/ Interrupciones Trabajo sin sentido Uso de las propias habilidades Cambio frecuente Interacción frecuente con clientes Conflicto de demandas Retroalimentación |
| | Carga de Trabajo /Ritmo | Sobrecarga/ Carga insuficiente Ritmo de Trabajo |
| | Horarios | Turnos de trabajo Horarios Inflexibles Horarios Imprevisible Número de Horas Interferencia Trabajo- Familia |
| | Control de Trabajo | Autonomía en las decisiones Autonomía en la carga de trabajo Oportunidades de aprendizaje |
| Factores Sociales | Relaciones Interpersonales | Calidad de liderazgo y supervisión Conflictos interpersonales Incivismo Apoyo del compañero Apoyo social |
| | Roles | Ambigüedad de Rol |

| | | |
|---------------------------|------------------------------|---|
| | | Conflicto de Rol |
| | Desarrollo de carreras | Inseguridad Contractual Promoción de oportunidades Formación |
| | Violencia | Acoso Violencia |
| Factores Organizacionales | Cultura Organizacional | Comunicación Insuficiente Plantilla reducida Cambios Organizacionales Consulta y Participación Discriminación |
| | Justicia Organizacional | Recompensa/ reconocimiento Salario Justo Promoción equitativa Gestión de confianza Sistema de remuneraciones Trato respetuoso |
| | Filosofía de la Organización | Relación Trabajo- Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia Empresarial |
| | | Política de Relaciones Laborales |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| | Cultura de la Organización | Información Organizacional Comunicación Organizacional Justicia Organizacional Supervisión/ Liderazgo |
| | Relaciones Industriales | Clima Laboral Representación Sindical Convenios Colectivos |

Fuente: Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008)

1.1.- Factores Psicosociales de Riesgo

Sin embargo, al momento en que los factores Psicosociales, laborales o sociales resultan ser disfuncionales, generan respuestas de inadaptación o de tensión y, se transforman, de este modo, en factores psicosociales de riesgo o de estrés. “Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral. Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores que pueden tener efectos negativos sobre la salud” (Moreno & Báez, 2010).

1.2.- Factores Psicosociales Extralaborales

Los factores Psicosociales extralaborales son aquellos que tienen relación con variables exógenas al entorno laboral. Estos factores se encuentran encasillados en siete dimensiones que son: “Las características de la vivienda y de su entorno, comunicación y relaciones interpersonales,

desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo. Cada una de estas dimensiones son evaluadas y sus resultados se trabajan automáticamente con estadística descriptiva, encaminados por las directrices gubernamentales y sus disposiciones reglamentarias”. (Romero, Beleño, Ucros, Echeverría & Lasprilla, 2016).

1.3.- Consecuencias y efectos de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden afectar varios aspectos de la vida de un trabajador, entre las consecuencias más negativas se cuentan las que afectan a la salud generando malestar a nivel físico y psicológico. Se debe tomar en consideración el estrés, y el burnout o síndrome del trabajador quemado, fatiga mental, depresión, ansiedad, angustia, etc. Estos factores se presentan a nivel individual, sin embargo, pueden llegar a afectar en la cultura organizacional en su concepción más amplia.

FIGURA 2: Consecuencias y efectos.

| Consecuencias y efectos de los Riesgos Psicosociales | |
|--|---|
| Problemas relacionados con la Salud | Efectos Salud Física Salud Mental Consumo de sustancias Trastornos Psicósomáticos |
| Actitudes ante la empresa | Satisfacción Laboral Implicación Laboral Conductas Contraproducentes |

| | |
|--------------------|---|
| Tiempos de trabajo | Rotación de personal Presentismo Bajas Laborales |
| Costes Económicos | Accidentes de Trabajo Pérdida de materiales Bajo rendimiento Productividad |

Fuente: Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008)

1.4.- Evaluación de los Factores y Riesgos Psicosociales

La evaluación de los factores y riesgos psicosociales se puede realizar mediante diferentes metodologías, entre las más importantes se encuentran la encuesta de condiciones de trabajo (EWCS), el método Prevenlab-Psicosocial que tiene su origen en el modelo de análisis multifacético para la intervención y gestión organizacional que contiene más de 100 ítems que permite evaluar y profundizar en los aspectos más críticos de las relaciones laborales y su impacto en el desempeño del trabajador.

Otra metodología reconocida es el método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), esta herramienta en primer lugar recolecta una serie de datos acerca la organización, después evalúa el acoso psicológico y finaliza con una indagación del entorno familiar y laboral

Otro Método de evaluación es el FPSICO que constituyó un primer intento formal de evaluación elaborado por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo desarrollado en España. Esta metodología tiene como objetivo identificar y valorar las condiciones de riesgo que

se presentan en la organización, examina 11 aspectos con el fin de generar un diagnóstico de los riesgos psicosociales que rodean al trabajador.

2.- Evaluación

Como herramienta de evaluación para nuestra investigación se utilizará el software FPSICO 3.1, herramienta informática que permite evaluar los factores psicosociales a los cuales se encuentra expuesto un trabajador, su objetivo principal es de establecer un diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en una organización o área a raíz de la aplicación de un cuestionario de carácter individual. (Asepeyo, 2017)

Una investigación realizada en el Ecuador en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) a 32 docentes de la Facultad de Ciencias Pecuniarias con el fin de conocer cuáles son los riesgos psicosociales que se presentan en el personal docente, utilizó el método COPSQ- Ista 21, INSL y FPSICO3.1. Un resultado encontrado fue la existencia de carga de trabajo, el desempeño del rol y el tiempo que demora realizar las tareas en la organización. (Bertrán, 2016).

3.- Prevención

La prevención de la carga mental se debe enfocar en evitar el surgimiento de fatiga mental mediante el conocimiento de las exigencias mentales que una tarea plantea, y de los recursos o capacidades del trabajador para dar respuesta a esas demandas en las condiciones de trabajo imperantes, con el fin último de conseguir la adaptación entre las condiciones de trabajo y las características de quienes lo desarrollan.

4.- Carga mental

La carga mental es considerada como un riesgo psicosocial ya que implica exigencias a nivel físico y mental que pueden producir tensiones que en ocasiones pueden llegar a ser determinantes.

Karasek y Theorell (1990), estipularon que la carga mental es el producto de las demandas psicológicas que en muchos casos pueden desencadenar en estrés, y que para su prevención y control se vuelve vital el apoyo social.

Según Young y Stanton (2001) la carga mental se relaciona con los recursos atencionales necesarios para lograr la ejecución de tareas, los cuales pueden ser modificados por la magnitud y demandas de estas.

4.1 Factores que influyen en la carga mental

Entre los factores que influyen en la carga mental se pueden señalar las demandas de la tarea, la naturaleza y contenido de esta, el tipo y volumen de la información necesaria para realizar la tarea y las condiciones en las cuales estas se desempeñan, entre ellas: el entorno del trabajo, el ambiente físico, los elementos psicosociales, la organización del trabajo y los elementos relacionados con el diseño del puesto.

4.2 Teletrabajo: Doble presencia

El termino doble presencia fue creado en Italia por la socióloga Laura Balbo alrededor de los años 70 con el fin de definir una situación a la que varias mujeres se sentían expuestas, el nombre doble presencia evidencia la realidad laboral y por otro lado el trabajo dentro del hogar, la

vida doméstica y familiar lo que puede llegar a producir cansancio, agotamiento y en algunos casos frustración con el trabajo y con su vida familiar (Ruíz Pulla, Parra & Zamora, 2017).

La doble presencia es un factor que afecta en mayor cantidad al género femenino, debido en especial a la variedad de roles a los cuales las mujeres se ven abocadas a la vez, como son, el de ser madres, cuidadoras, protectoras del hogar y trabajadoras. Una evaluación digna de mencionarse es la realizada a 105 trabajadores de la Universidad, 45 hombres y 60 mujeres, mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21 que evalúa seis dimensiones psicosociales: “Exigencias psicológicas; Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; Inseguridad; Apoyo social y calidad de liderazgo; Doble Presencia; Estima” (Reina, Rodríguez, Romero, Rodríguez, & Romo, 2014).

Los resultados arrojaron que las mujeres presentan niveles de doble presencia más elevados que los hombres ya que presentaban bajo control sobre las condiciones de trabajo, las elevadas exigencias psicológicas, la realización de diversas actividades, bajo apoyo social, falta de recompensas y falta de control en el contenido de trabajo.

4.3 Educación Superior Virtual: A mediados del siglo XIX se denominaba enseñanza por correspondencia a la educación que no era impartida de manera presencial, en el año de 1982 el término se modificó a educación a distancia, este tipo de educación tiene como núcleo una comunicación bidireccional y de control el cual se puede definir como el “proceso de aprendizaje el mismo que depende de la combinación de tres dimensiones esenciales: la independencia de los alumnos, el dominio o competencia de los alumnos y el apoyo”. (Gunawardena y McIsaac, 2004).

Es por esto que este modelo de enseñanza resulta ser distinto al presencial ya que amerita otro tipo de planificación y de estrategias fundamentadas en que los alumnos adquieran independencia y responsabilidad en su proceso de aprendizaje. De la misma manera resulta ser un reto para los docentes adquirir la atención de los alumnos y la participación de los mismos.

2. CAPITULO II. MÉTODO.

2.1. Tipo de estudio

La presente investigación se sustenta en un tipo de estudio descriptivo de corte transversal que tiene como fin evaluar los riesgos psicosociales de docentes a tiempo completo de una universidad privada de la ciudad de Quito, en el periodo académico 2020-3, en el marco del COVID-19. Para posteriormente diseñar un plan de acción orientado a atenuar la carga mental de los docentes y de esta manera mejorar las condiciones de teletrabajo al que se encuentran sometidos los docentes a causa de la pandemia del COVID-19.

2.2. Modalidad de Investigación

La presente modalidad de investigación es de campo o también denominada investigación in situ ya que las evaluaciones de riesgos psicosociales serán aplicadas directamente a los docentes.

2.3. Método

El método de estudio es Inductivo- Deductivo ya que va de lo particular a lo general y a al obtener información primaria se puede llegar a conclusiones de manera general, en definitiva, se parte de una generalidad para llegar a una conclusión.

2.4. Población y muestra

Población

La presente investigación se va a aplicar a los docentes que laboran en una Universidad privada de la ciudad de Quito.

Muestra

Dentro de esta población se escogerá una muestra representativa la misma consta de 19 docentes que laboran a tiempo completo en la Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano

Criterios de Inclusión

Criterios de participación:

- Académicos, de condición laboral a tiempo completo con carga horaria de 40 horas semanales.
- Sin condición predeterminada en relación al número de participantes de cada sexo, edad y tiempo laborando en la institución.
- Aceptación positiva para la realización del cuestionario.

Criterios de Exclusión

- Docentes que durante el período de recopilación de datos para el estudio se encontraran con permiso, vacaciones o incapacitados.
- Docentes que no acepten participar.
- Personal administrativo y de servicios.

Criterios de sustitución:

- De no completarse el número estimado de la población para la recolección de datos, se podrá sustituir hasta un 30% con docentes laborando a medio tiempo (20 horas semanales) o con docentes honorarios que cumplan hasta 12 horas de clases semanales.

2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación

Para iniciar es necesario realizar un levantamiento de información mediante una encuesta sociodemográfica, la misma tiene como objetivo conocer de las características de la población evaluada.

Con el objetivo de adquirir una perspectiva acerca de la situación que están atravesando los docentes en el contexto del COVID-19 se formularon cuatro preguntas de opción múltiple enfocadas en el teletrabajo. Estas preguntas han sido recopiladas de un artículo denominado Teleeducación y COVID-19 (2020), que se enfoca en las brechas que existen en el entorno laboral, desde la aparición de la pandemia.

El segundo método de Evaluación que se utilizará es el Método FPSICO 3.1 que también se lo conoce como un cuestionario que tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales. Este

cuestionario presenta 44 preguntas. Existen varias etapas que se encuentran relacionadas entre sí que son:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se van a emplear.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración del informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

(FPSICO 3.1)

Entre los factores que la metodología evalúa están:

Tiempo de Trabajo (TT): Tiene una relación directa con el tiempo que la persona dedica a realizar la actividad laboral y los tiempos de descanso.

Autonomía (AU): Evalúa la capacidad y la posibilidad que presenta la persona para poder tomar decisiones acerca de los procedimientos y la organización del trabajo. La metodología valora dos importantes aspectos: autonomía temporal y autonomía decisional.

Carga de Trabajo (CT): Es el nivel de demanda al cual el colaborador se encuentra expuesto. La exigencia laboral se valora en tres aspectos importantes como son la presión del tiempo, el esfuerzo de atención y la dificultad de la tarea.

Demandas Psicológicas (DP): Las demandas psicológicas se refieren a las consecuencias en ámbitos cognitivos y emocionales que puede producir las exigencias del trabajo.

Variedad/ Contenido de Trabajo (VC): Es el significado que el trabajo representa para el trabajador, si las actividades que realiza tienen sentido o no, lo cual genera un valor agregado más allá del factor económico.

Supervisión/ Participación (PS): Evalúa el control que el trabajador ejerce sobre el trabajo y por otro lado evalúa la influencia que presenta el trabajo sobre el trabajador.

Interés por el trabajador/ Compensación (ITC): Es el nivel en el que la empresa demuestra la preocupación por el trabajador, tiene relación directa con el desarrollo profesional del colaborador, de la misma manera evalúa el sentimiento de seguridad.

Desempeño de Rol (DR): Evalúa los problemas que pueden generarse por el rol organizacional que se le otorga a cada colaborador que se expresa en ambigüedad de Rol y el Conflicto de rol.

Relaciones y apoyo Social (RAS): Es la relación que existe entre las personas y el ambiente de trabajo, tomando en cuenta que el apoyo social puede reducir el riesgo de que se presenten problemas psicosociales y posibles afectaciones a la salud como el estrés.

3. CAPITULO III. RESULTADOS

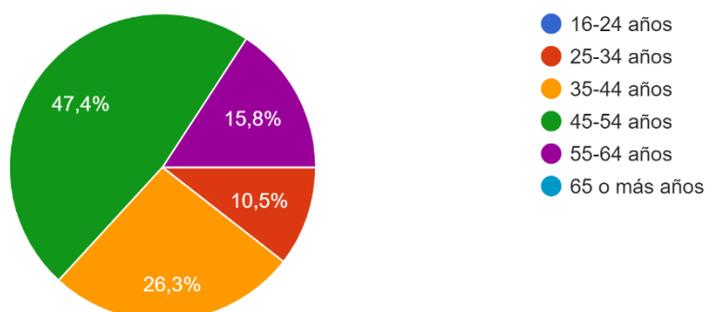
3.1. Resultados

3.1.1. Presentación y análisis de resultados

Se realizó una encuesta de carácter sociodemográfico con el fin de conocer las características de la población de los docentes evaluados, y de esta forma realizar una comparación con los resultados obtenidos mediante la metodología de evaluación de riesgos FPSICO 3.1.

3.1.2. Análisis de los resultados Información Sociodemográfica:

GRAFICO 1: Edad

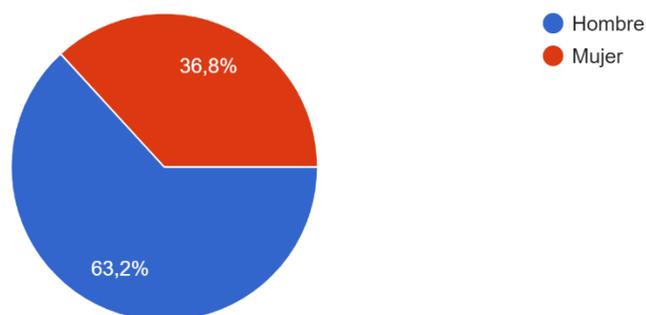


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Los resultados adquiridos con relación a la edad de los 19 docentes encuestados es del 47,4% (9), presentan edades entre 45-54 años, el 26,3% (5), presentan edades entre 35-44 años, el 15,8% (3), presentan edades entre 55-64 años y el 10,5% (2), presentan edades entre 25-34 años.

GRAFICO 2: Sexo

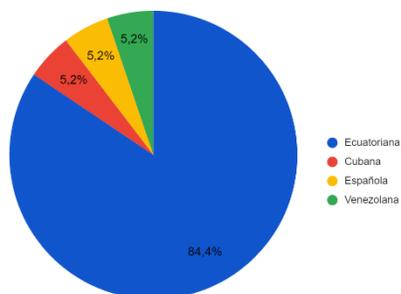


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Al evaluar los resultados obtenidos en virtud del sexo de los docentes se evidencio que de los 19 encuestados el 63,2% (12) son hombres y el 36,8% (7) son mujeres.

GRAFICO 3: Nacionalidad

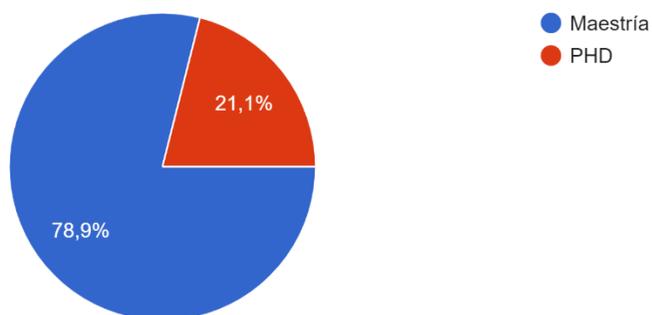


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

La Nacionalidad de los docentes encuestados fue del 84,4% (16) ecuatorianos, el 5,2% (1) cubano, el 5,2% (1) español, el 5,2% (1) venezolana.

GRAFICO 4: Nivel educativo

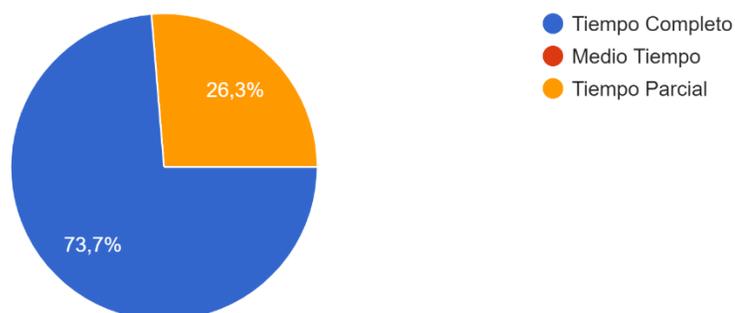


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El nivel educativo de los encuestados es de 78,9% (15) presentan un nivel de estudio de maestría, el 21,1% (4), presentan un nivel de estudio de PHD.

GRAFICO 5: Usted es docente

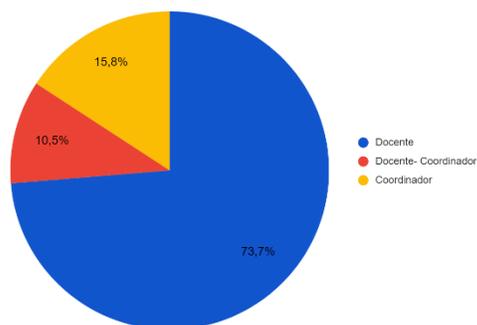


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

En relacion a la pregunta del tipo de trabajo que presentan los docentes, de los 19 encuestados el 73,7% (14) trabajan mediante la modalidad de tiempo completo y el 26,3% (5) a tiempo parcial.

GRAFICO 6: Cargo

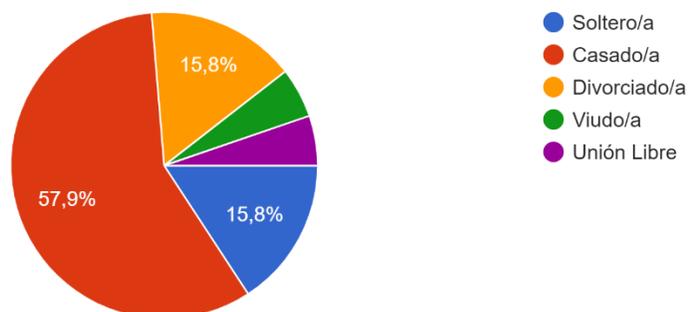


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

El cargo de los encuestados se dividió de la siguiente manera, el 73,7% (13) son docentes, el 15,8% (4) tienen el cargo de Coordinador y el 10,5% (2) Docente- Coordinador.

GRAFICO 7: Estado Civil

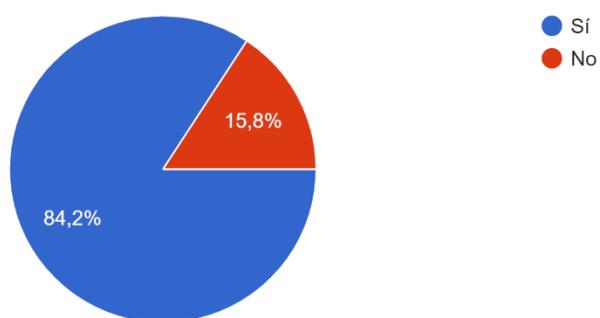


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

Elaborado por: El autor

Los resultados en relación con el estado civil de los docentes demostraron que el 57,9% (11) de los encuestados se encuentran casado/as, el 15,8% (3) divorciado/as, el 15,8 (3) soltero/as, el 5,3% (1) viudo/a y el 5,3% (1) presentan unión libre.

GRAFICO 8: Hijos



Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral 2020

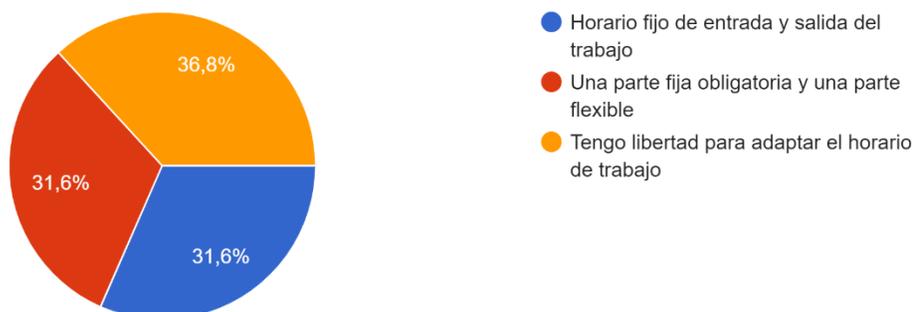
Elaborado por: El autor

En referencia a que si los docentes tienen hijos la encuesta arrojo que el 84,2% (16) encuestados tienen hijos y el 15,8% (3) no los tiene.

3.1.3. . - Análisis de los resultados encuesta

Con el objeto de conocer acerca de cómo están atravesando los docentes la nueva modalidad del teletrabajo y los cambios que se han producido por la pandemia se formularon 5 preguntas.

GRAFICO 9: Su horario es

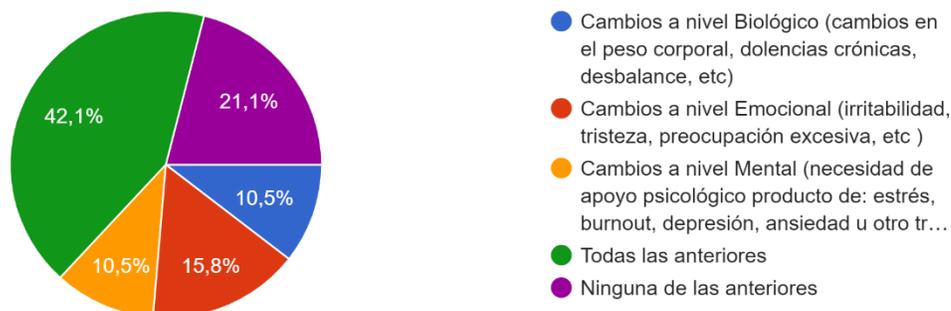


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación al horario de los docentes se evidenció que de las 19 respuestas un 36,8% (7) tienen libertad para adaptar el horario de trabajo, para un 31,6% (6) su horario se divide en una parte fija obligatoria y una parte flexible, un 31,6% (6) tiene un horario fijo de entrada y salida de trabajo.

GRAFICO 10: Señale los tipos de cambio que ha sentido durante este periodo



Fuente: Encuesta en relación con el teletrabajo y la pandemia.

Elaborado por: El autor

Dentro de los cambios que se han producido en los docentes con respecto a la pandemia los resultados demostraron que el 42,1% (8), ha presentado cambios a nivel biológico, cambios a nivel emocional y cambios a nivel mental. El 21,1% (4), no ha presentado ninguno de estos cambios. El 15,8% (3), he presentado cambios a nivel emocional. El 10,5% (2) ha presentado cambios a nivel biológico y el 10,5% (2) cambios a nivel mental.

GRAFICO 11: Cuales han sido los principales retos a los que ha tenido que enfrentar durante el teletrabajo

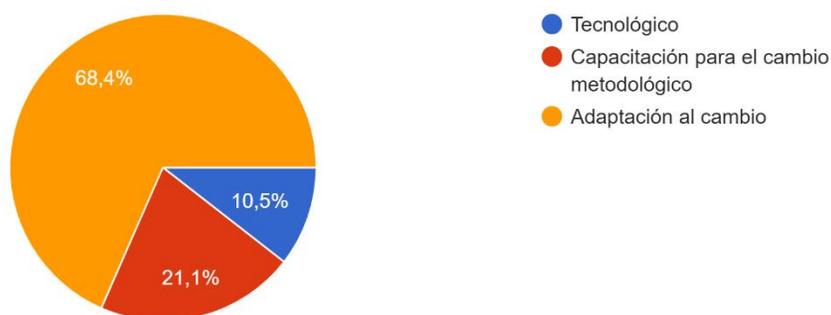


Fuente: Encuesta en relación con el teletrabajo y la pandemia.

Elaborado por: El autor / SurveyMonkey

Los principales retos que han enfrentado los docentes en función al teletrabajo, el 36,8% (7) el nivel de remuneración. El 15,8% (3) indicó que el principal reto ha sido la participación y comportamiento de los alumnos en la clase. El 15,8% (3) ha sufrido ansiedad por el impacto de la pandemia. El 5,3% (1) aislamiento social. El 5,3% (1) atención de la familia y labores en el hogar. El 5,3% (1) condiciones físicas apropiadas para el teletrabajo y el 5,3% (1) dificultad para el acceso de herramientas o la información necesaria para el teletrabajo.

GRAFICO 12: Qué tipo de brecha ha sido la más representativa durante este periodo:

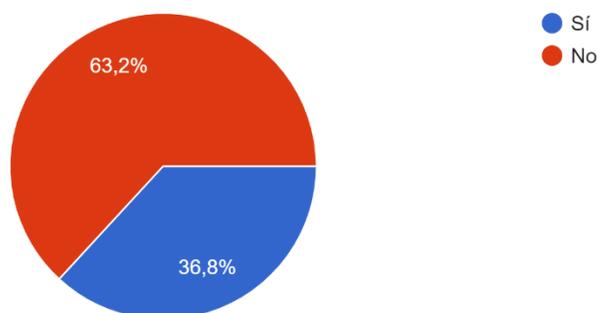


Fuente: Encuesta en relación con el teletrabajo y la pandemia.

Elaborado por: Pérez, y Tufiño 2020.

En relación con la brecha más representativa en este periodo el 68,4% (13) considera que ésta ha sido la adaptación al cambio. El 21,1% (4) considera que la brecha más representativa es la capacitación para el cambio metodológico y el 10,5% (2) consideró que la brecha más importante es la tecnológica.

GRAFICO 13: ¿Considera usted que la universidad le ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje



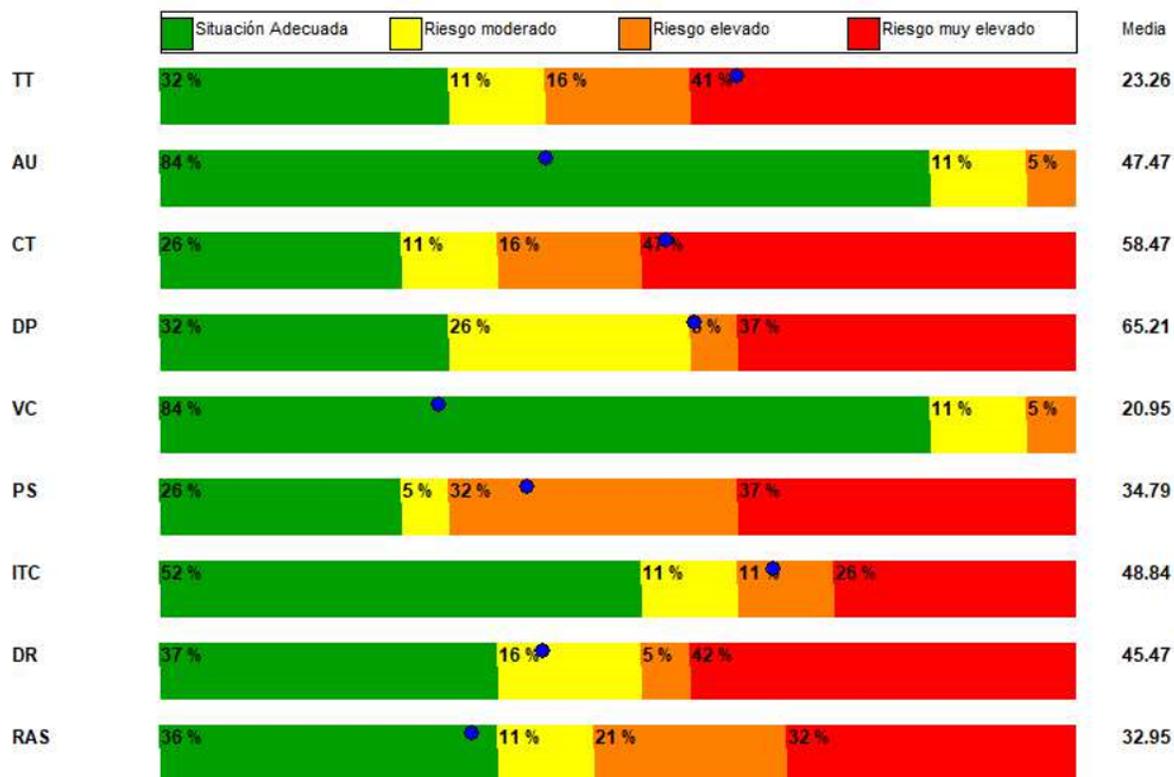
Fuente: Encuesta en relación con el teletrabajo y la pandemia.

Elaborado por: El autor

Los resultados a la pregunta de que, si la universidad ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje, el 63.2% (12) considera que la universidad no ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje y el 36,8% (7) considera que sí.

3.1.4. - Resultados de la evaluación FPSICO 3.1

GRAFICO 14: Evaluación FPSICO 3.1



PERFILES:

Carga de Trabajo:

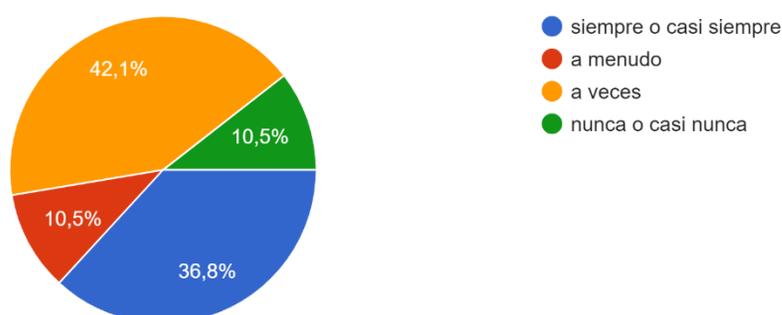
| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 58.47 | 21.75 | 59.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 5 | 2 | 3 | 9 |

El factor de carga de trabajo evalúa el nivel cognitivo y emocional, mide la demanda de trabajo a la cual se encuentra expuesto el trabajador. Este factor mide la carga en los siguientes parámetros:

Presiones de tiempo: Tiempo asignado a la tarea y velocidad que requiere para el desarrollo de esta.

GRAFICO 15: El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

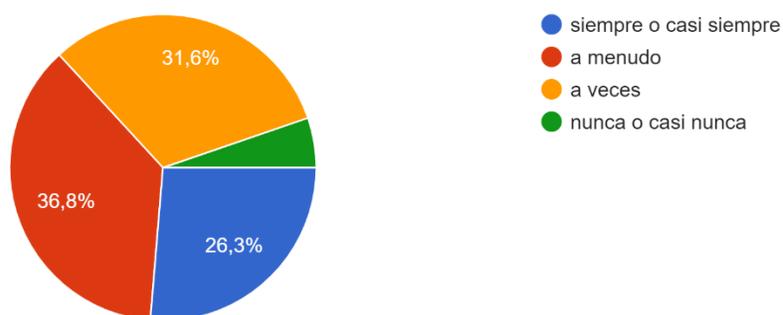


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación al tiempo que disponen los docentes para realizar su trabajo el 42,1% de los menciona que a veces, el 36,8% siempre o casi siempre, el 10,5% a menudo y el 10,5% nunca o casi nunca.

GRAFICO 16: La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

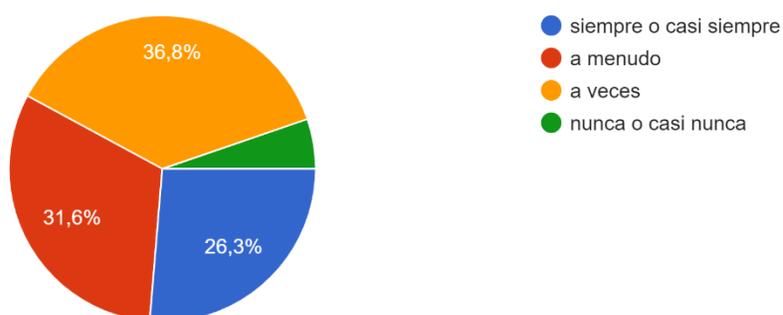


Con relación a la pregunta de que si la tarea que realiza le impone trabajar con rapidez los resultados fueron el 36,8% a menudo, el 31,6% a veces y el 26,3% siempre o casi siempre, el 5,3% nunca o casi nunca.

Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

GRAFICO 17: ¿Con que frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?



Fuente: FPSICO 3.1

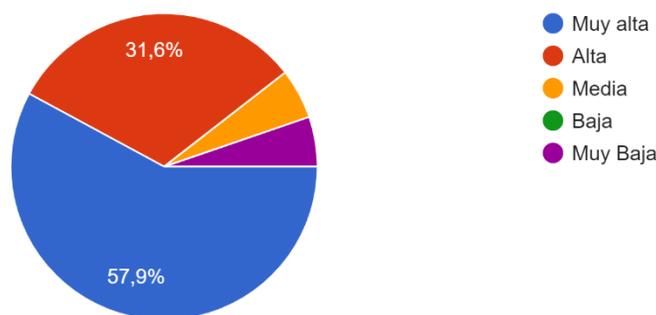
Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados de la pregunta de a qué frecuencia debe acelerar el ritmo de trabajo, evidenciaron que el 36,8% de los encuestados respondieron a veces, el 31,6% a menudo y el 26,3% siempre o casi siempre y el 5,3% nunca o casi nunca.

Esfuerzo de atención:

Se determina por la intensidad y el esfuerzo que requiere el desarrollar la tarea. Estos esfuerzos pueden aumentarse debido a las interrupciones en la ejecución de la tarea. Los siguientes ítems evalúan este factor.

GRAFICO 18: En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

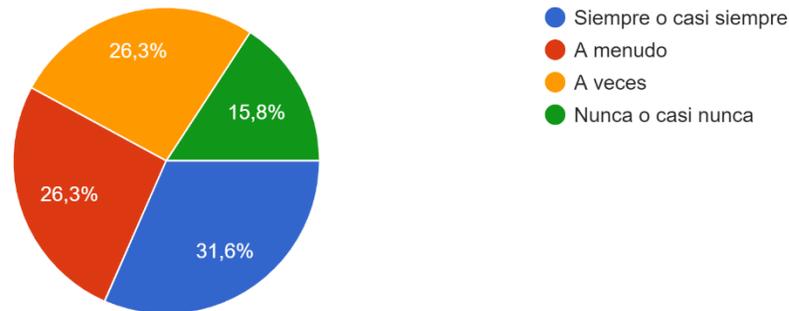


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con la atención que deben mantener los docentes para realizar su trabajo el 57,9% respondió que debe mantener una atención muy alta, 31,6% una atención alta, el 5,3% muy baja y el 5,3% media.

GRAFICO 19: ¿A lo largo de la jornada cuanto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajeas a tu tarea)

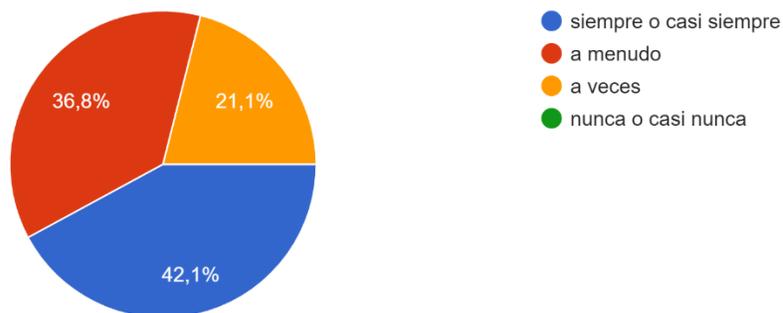


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados de la pregunta de cuánto tiempo deben mantener una exclusiva atención en su trabajo son el 31,6% siempre o casi siempre, el 26,3% a veces, el 26,3% a menudo y el 15,8% nunca o casi nunca.

GRAFICO 20: ¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?

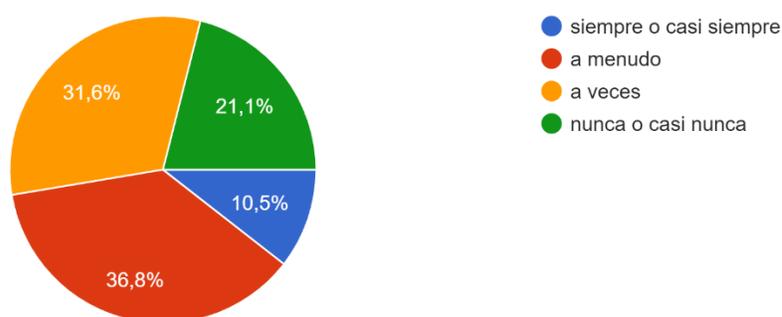


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con la pregunta de si los docentes deben atender varias tareas al mismo tiempo el 42,1% respondió que siempre o casi siempre, el 36,8% a menudo y el 21,1% a veces.

GRAFICO 21: En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

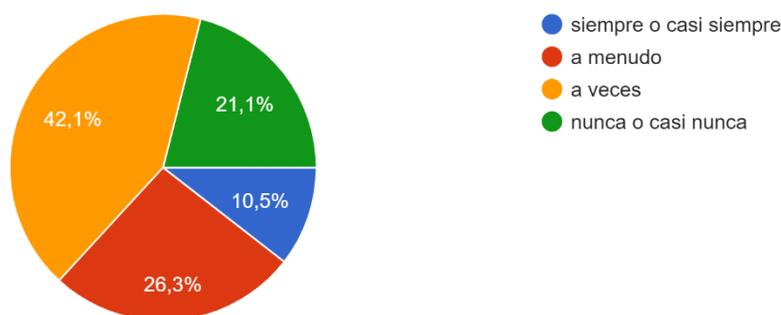


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados de la pregunta de si en su trabajo tienen interrupciones en la tarea que están realizando para atender otra prevista los resultados concluyeron que el 36,8% respondió que a menudo, el 31,6% a veces, el 21,1% nunca o casi nunca y el 10,5% siempre o casi siempre.

GRAFICO 22: En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

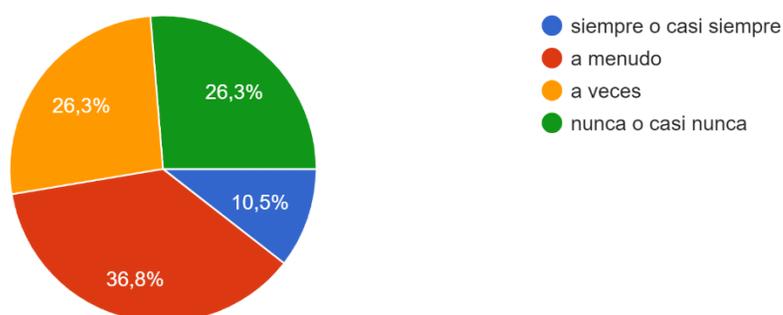


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En el caso de que estas interrupciones alteran seriamente la ejecución del trabajo de los docentes los resultados indicaron el 42,1% mencionó que a veces, el 26,3% a menudo, el 21,1% nunca o casi nunca y el 10,5% siempre o casi siempre.

GRAFICO 23: ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?



Fuente: FPSICO 3.1

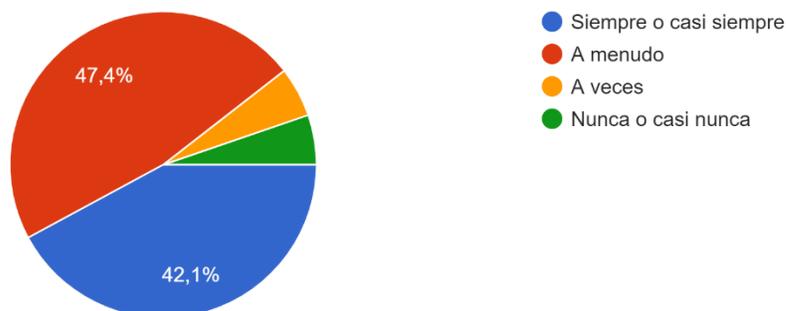
Elaborado por: FPSICO 3.1

En respuesta a la pregunta de si la cantidad de trabajo que tienen suele ser irregular e imprevisible los docentes respondieron de la siguiente manera: el 36,8% a menudo, el 26,3% a veces, el 26,3% nunca o casi nunca y el 10,5% siempre o casi siempre.

Cantidad y dificultad de la tarea

Este factor se relaciona directamente con la cantidad de trabajo que los colaboradores deben enfrentar y las adversidades que se deben resolver constantemente. Los siguientes ítems evalúan este factor:

GRAFICO 24: ¿Con que frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?

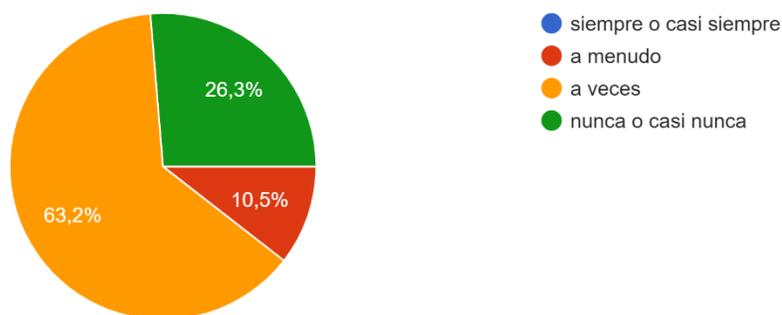


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación a la pregunta de con qué frecuencia los docentes deben trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevar trabajo a casa los resultados arrojaron que el 47,4% a menudo, el 42,1% siempre o casi siempre, el 5,3% a veces y el 5,3% nunca o casi nunca.

GRAFICO 25: ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

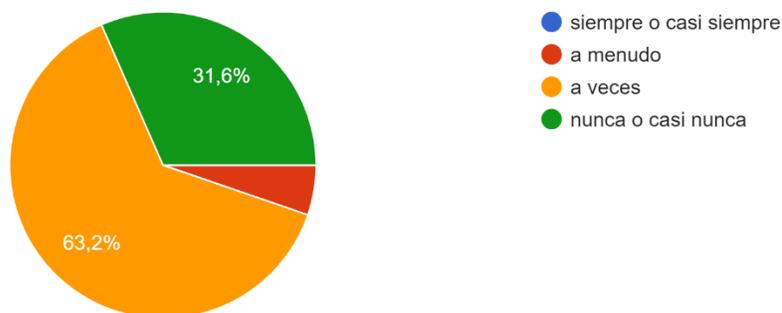


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En respuesta a la pregunta de que si los docentes tienen que llevar a cabo tareas difíciles y que necesitan pedir consejos o ayuda los resultados fueron 63,2% a veces, 26,3% nunca o casi nunca y el 10,5% a menudo.

GRAFICO 26: El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Si el trabajo que realizan los docentes es complicado o difícil la encuesta arrojó que el 63,2% a veces, el 31,6% nunca o casi nunca y el 5,3% a menudo.

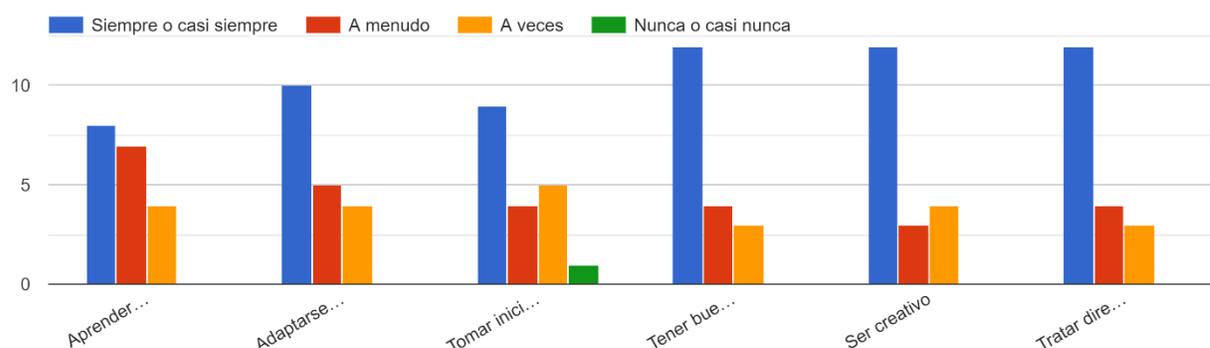
Demandas Psicológicas:

Las demandas psicológicas son las diferentes exigencias a las que se enfrenta el colaborador las cuales pueden ser cognitivas o emocionales.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 65.21 | 24.58 | 66.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 6 | 5 | 3 | 7 |

GRAFICO 27: En qué medida tu trabajo requiere



Fuente: FPSICO 3.1

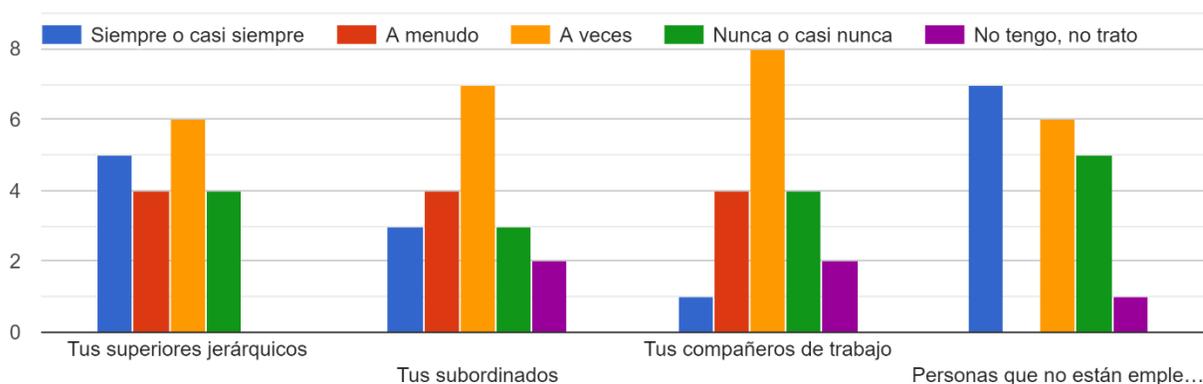
Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a la pregunta de en qué medida tu trabajo requiere, los resultados son los siguientes:

- Aprender cosas o métodos nuevos: 8 siempre o casi siempre, 4 a veces y 7 a menudo.
- Adaptarse a nuevas situaciones: 10 siempre o casi siempre, 4 a veces y 5 a menudo.
- Tomar iniciativas: 9 siempre o casi siempre, 5 a veces, 4 a menudo y 1 nunca o casi nunca.
- Tener buena memoria: 12 siempre o casi siempre, 3 a veces y 4 a menudo.
- Ser creativo: 12 siempre o casi siempre, 4 a veces y 3 a menudo.

- Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): 12 siempre o casi siempre, 3 a veces y 4 a menudo.

GRAFICO 28: En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?



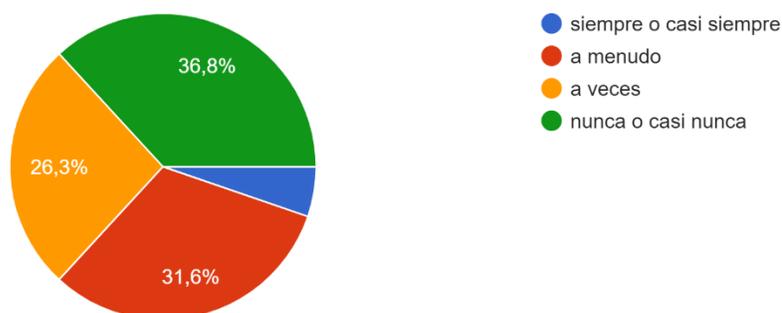
Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados de la pregunta con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante las siguientes opciones fueron estas:

- Tus superiores jerárquicos: 5 siempre o casi siempre, 4 a veces, 6 a menudo y 4 de nunca casi nunca.
- Tus subordinados: 3 siempre o casi siempre, 4 a veces, 7 a menudo, 3 de nunca casi nunca y 2 de no trato.
- Tus compañeros de trabajo: 1 siempre o casi siempre, 4 a veces, 8 a menudo, 4 de nunca casi nunca y 2 de no trato.

- Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.): 7 siempre o casi siempre, 6 a veces, 5 de nunca casi nunca y 1 de no trato.

GRAFICO 29: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

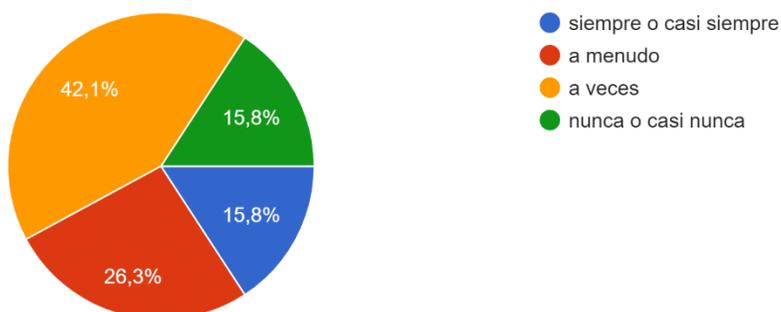


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con esta pregunta el resultado fue el siguiente: el 31,6% expresa a menudo, el 26,3% a veces, el 36,8% nunca o casi nunca y el 5,3% siempre o casi siempre.

GRAFICO 30: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):



- **Fuente:** FPSICO 3.1
- **Elaborado por:** FPSICO 3.1

En relación a esta pregunta el 42,1% respondió que a veces, el 26,3% a menudo, el 15,8% siempre o casi siempre y el 15,8% nunca o casi nunca.

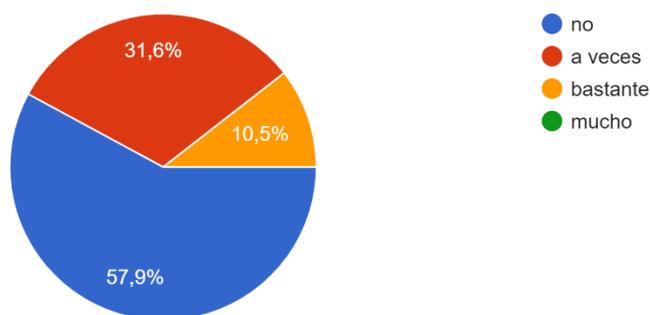
Variedad / Contenido del trabajo:

Este factor evalúa el significado y la utilidad que presenta el trabajo para el colaborador, para la sociedad, va más allá de la compensación económica.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69 | 20.95 | 9.50 | 19.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 16 | 2 | 1 | 0 |

GRAFICO 31: El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

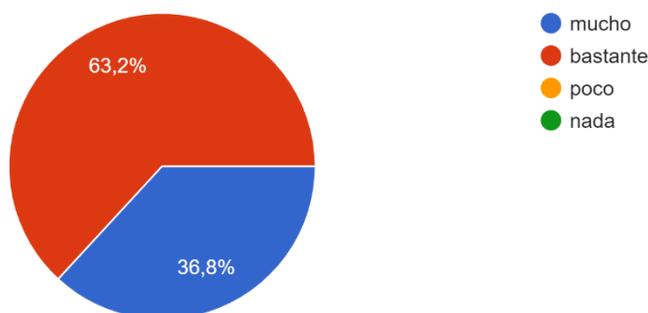


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

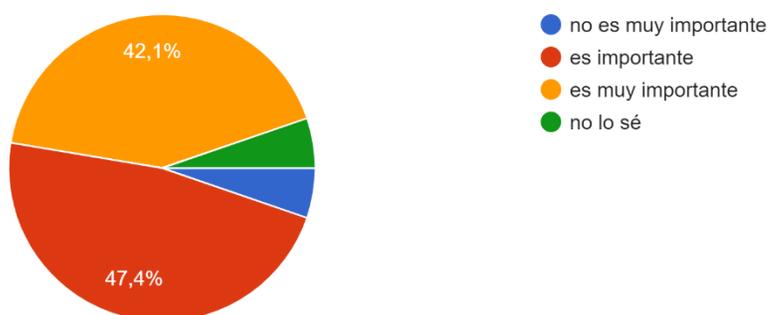
Para el 57,9% de docentes el trabajo que realiza no le resulta rutinario, el 31,6% cree que su trabajo es a veces rutinario y el 10,5% piensa que es bastante rutinario.

GRAFICO 32: En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?



El 63,2% de docentes piensa que las tareas que realiza tienen bastante sentido y el 36,8% de docentes piensa que las tareas que realiza tiene mucho sentido.

GRAFICO 33: ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

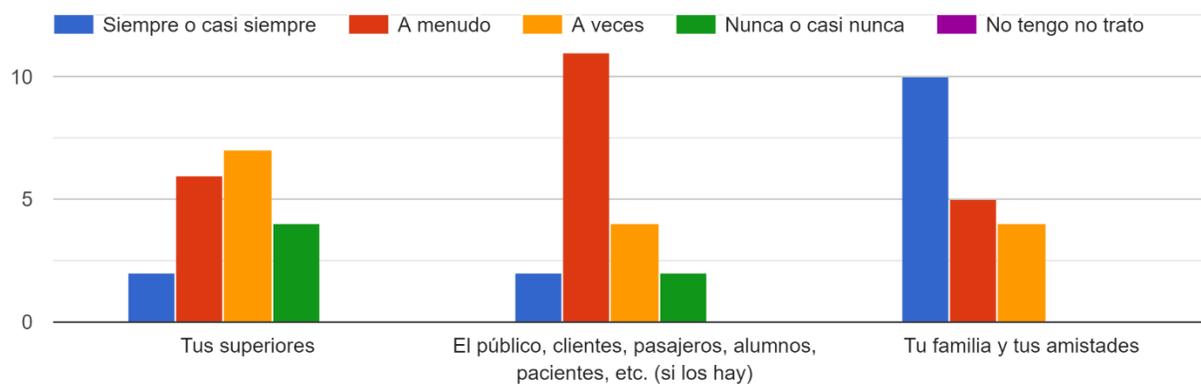


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a la pregunta de que si el trabajo que realizan contribuye a la empresa u organización los docentes respondieron de la siguiente manera: 47,4% que es importante, el 42,1% es muy importante, el 5,3% no es muy importante y el 5,3% no lo saben.

GRAFICO 34: En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Los docentes respondieron de la siguiente manera a la pregunta de está tu trabajo reconocido y apreciado por:

- Tus superiores: 2 siempre o casi siempre, 6 a menudo, 7 a veces y 4 nunca o casi nunca.
- El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.: 2 siempre o casi siempre, 11 a menudo, 4 a veces y 2 nunca o casi nunca.
- Tu familia y tus amistades: 10 siempre o casi siempre, 5 a menudo y 4 a veces.

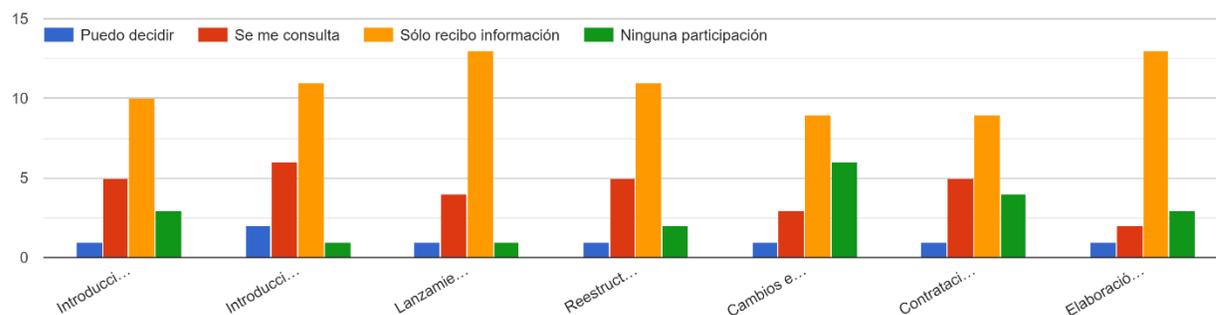
Participación / Supervisión:

Este factor mide dos dimensiones acerca del control que ejerce el trabajador en los aspectos de su labor y el control que ejerce la organización sobre el colaborador mediante la supervisión del trabajo.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87 | 34.79 | 14.29 | 32.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 5 | 1 | 6 | 7 |

GRAFICO 35: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:



Fuente: FPSICO 3.1

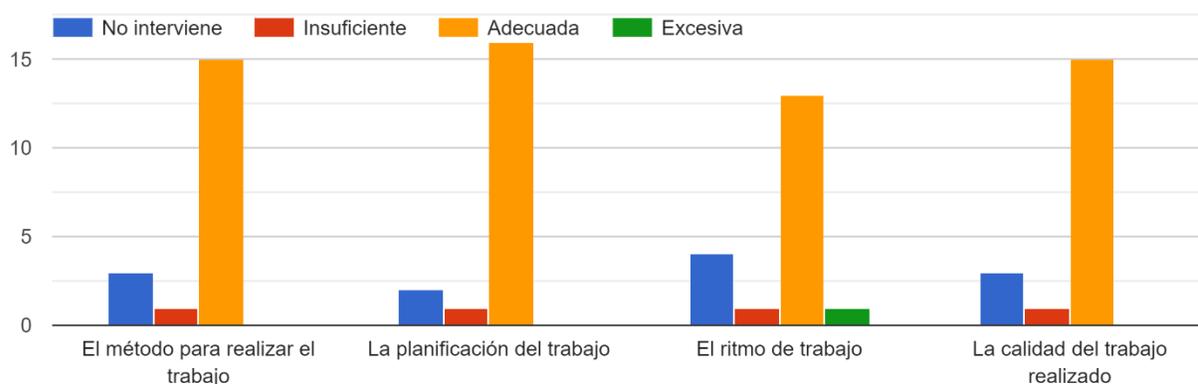
Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados a la pregunta del nivel de participación fueron evaluados en los siguientes aspectos:

- Introducción de cambios en los equipos y materiales: 1 Puedo decidir, 5 se me consulta, 10 solo recibo información y 3 ninguna participación.
- Introducción de cambios en la manera de trabajar: 2 Puedo decidir, 6 se me consulta, 11 solo recibo información y 1 ninguna participación.

- Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios: 1 Puedo decidir, 4 se me consulta, 13 solo recibo información y 1 ninguna participación.
- Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo: 1 Puedo decidir, 5 se me consulta, 11 solo recibo información y 2 ninguna participación.
- Cambios en la dirección o entre tus superiores: 1 Puedo decidir, 3 se me consulta, 9 solo recibo información y 6 ninguna participación.
- Contratación o incorporación de nuevos empleados: 1 Puedo decidir, 5 se me consulta, 9 solo recibo información y 4 ninguna participación.
- Elaboración de las normas de trabajo: 1 Puedo decidir, 2 se me consulta, 13 solo recibo información y 3 ninguna participación.

GRAFICO 36: ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a la pregunta de cómo valora la supervisión que su jefe ejerce sobre los aspectos de trabajo los encuestados respondieron lo siguiente:

- El método para realizar el trabajo: 3 No interviene, 1 insuficiente y 15 adecuada.
- La planificación del trabajo: 2 No interviene, 1 insuficiente y 16 adecuada.
- El ritmo de trabajo: 4 No interviene, 1 insuficiente, 13 adecuada y 1 excesiva.
- La calidad del trabajo realizado: 3 No interviene, 1 insuficiente y 15 adecuada.

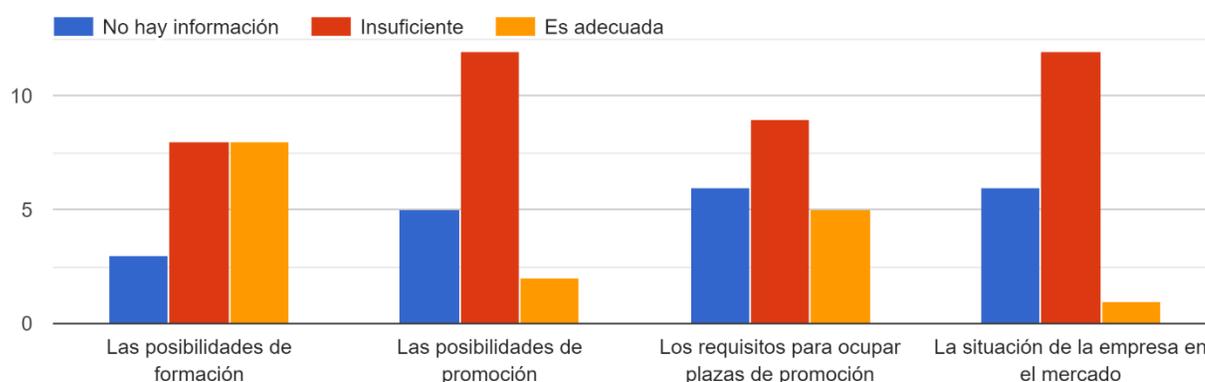
Interés por el trabajador / Compensación:

Este factor evalúa el interés que la empresa demuestra por el colaborador, la preocupación que la organización demuestra por sus trabajadores y si existe la compensación adecuada por el trabajo que se realiza.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73 | 48.84 | 14.60 | 50.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 10 | 2 | 2 | 5 |

GRAFICO 37: ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?



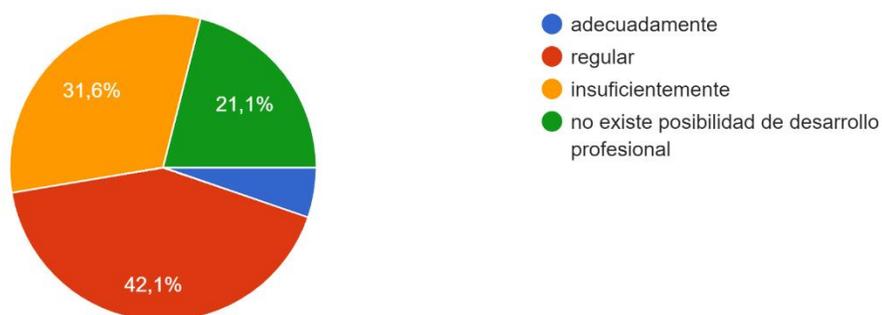
Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Los resultados a la pregunta de cómo valora el grado de información que proporciona la empresa en los siguientes aspectos los docentes respondieron que:

- Las posibilidades de formación: 3 No hay información, 8 insuficiente y 8 adecuada.
- Las posibilidades de promoción: 5 No hay información, 12 insuficiente y 2 adecuada.
- Los requisitos para ocupar plazas de promoción: 6 No hay información, 9 insuficiente y 5 adecuada.
- La situación de la empresa en el mercado: 6 No hay información, 12 insuficiente y 1 adecuada.

GRAFICO 38: ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,)?

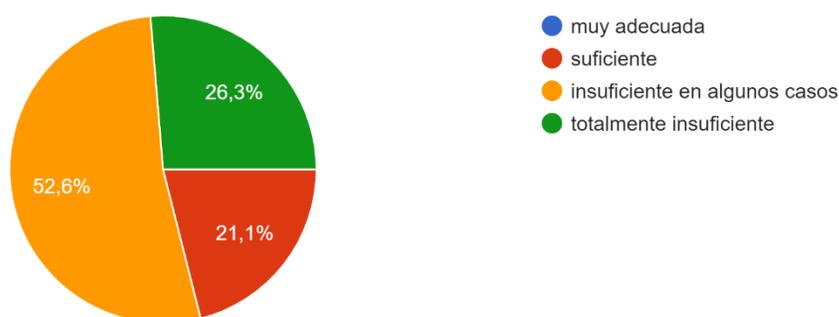


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a la pregunta de que si la empresa facilita el desarrollo profesional los resultados indicaron que el 42,1% regular, 31,6% insuficiente, 21,1% no existe posibilidad de desarrollo profesional y el 5,3% adecuadamente.

GRAFICO 39: En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El esfuerzo y la recompensa que proporciona la empresa para el 52,6% de docentes considera que es insuficiente en algunos aspectos, 26,3% totalmente insuficiente y el 21,1% suficiente.

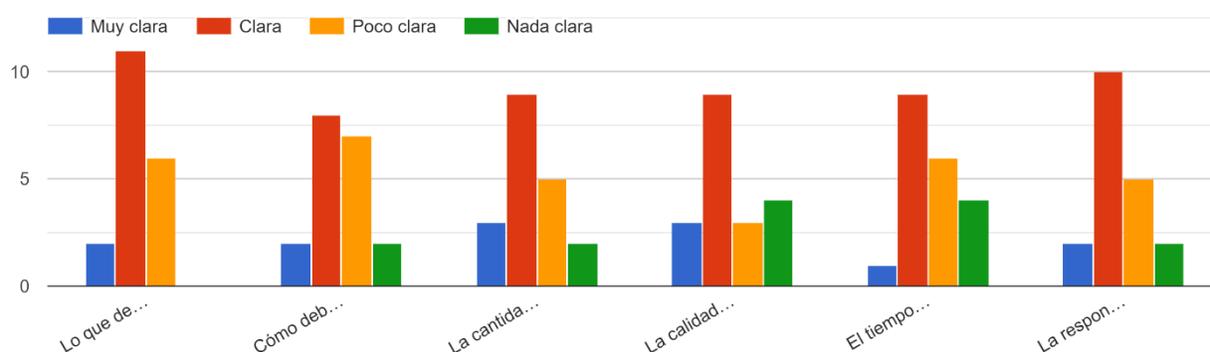
Desempeño de rol:

Este factor evalúa los problemas que pueden derivarse del rol que realizan. Los aspectos que evalúan son la claridad de rol y conflicto de rol.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 45.47 | 24.30 | 39.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 7 | 3 | 1 | 8 |

GRAFICO 40: Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?



Fuente: FPSICO 3.1

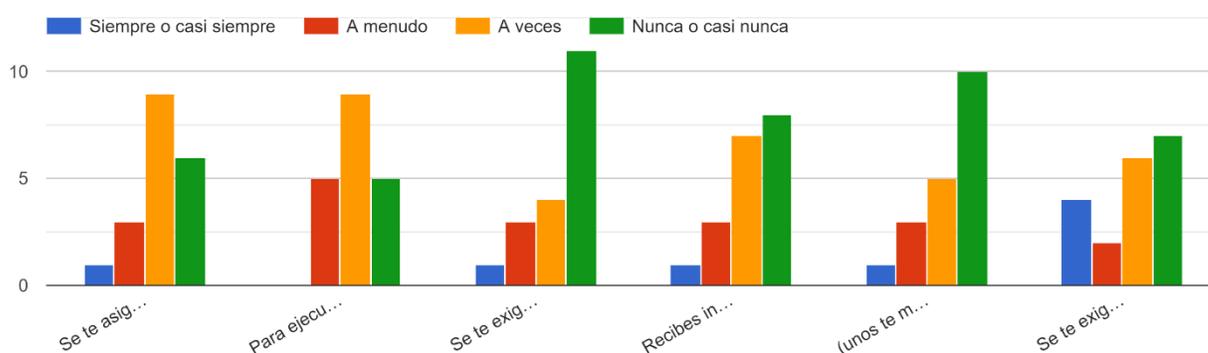
Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a las respuestas de como valoran los docentes la información que reciben en los siguientes aspectos los resultados arrojaron:

- Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones): 2 Muy clara, 11 clara, y 6 poca clara.
- Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo): 2 Muy clara, 8 clara, 7 poca clara y 2 nada clara.
- La cantidad de trabajo que se espera que hagas: 3 Muy clara, 9 clara, 5 poca clara y 2 nada clara.

- La calidad de trabajo que se espera que hagas: 3 Muy clara, 9 clara, 3 poca clara y 4 nada clara.
- El tiempo asignado para realizar el trabajo: 1 Muy clara, 9 clara, 6 poca clara y 4 nada clara.
- La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no): 2 Muy clara, 10 clara, 5 poca clara y 2 nada clara.

GRAFICO 41: Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

- Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales: 1 Siempre o casi siempre, 3 a menudo, 9 a veces y 6 nunca o casi nunca.
- Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos: 5 a menudo, 9 a veces y 5 nunca o casi nunca.
- Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional: 1 Siempre o casi siempre, 3 a menudo, 4 a veces y 11 nunca o casi nunca.

- Recibes instrucciones contradictorias entre sí: 1 Siempre o casi siempre, 3 a menudo, 7 a veces y 8 nunca o casi nunca.
- Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores: 1 Siempre o casi siempre, 3 a menudo, 5 a veces y 10 nunca o casi nunca.

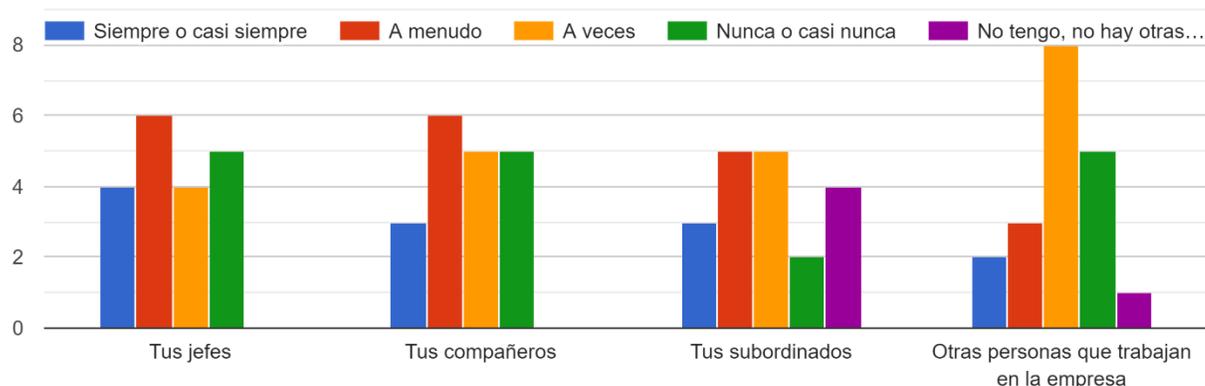
Relaciones y apoyo social:

Este factor evalúa las relaciones que se establecen entre los colaboradores. Se enfoca en aspectos como el apoyo social y la colaboración que se recibe por el resto de los trabajadores del mismo nivel o de nivel jerárquico superior. Así mismo mide la calidad de las relaciones, los conflictos personales entre otros.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97 | 32.95 | 16.44 | 36.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|-----------------------|-----------------|----------------|-----------------------|
| 7 | 2 | 4 | 6 |

GRAFICO 42: Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:



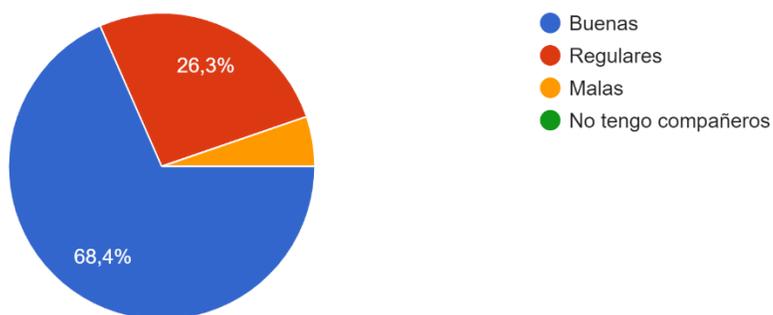
Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relaciona a la pregunta de si los docentes al realizar un trabajo delicado o complicado pueden contar con las siguientes opciones los resultados arrojaron que:

- Tus jefes: 4 siempre o casi siempre, 6 a menudo, 4 a veces y 5 nunca o casi nunca.
- Tus compañeros: 3 siempre o casi siempre, 6 a menudo, 5 a veces y 5 nunca o casi nunca.
- Tus subordinados: 3 siempre o casi siempre, 5 a menudo, 5 a veces, 2 nunca o casi nunca y 4 no tengo, no hay otras personas.
- Otras personas que trabajan en la empresa: 2 siempre o casi siempre, 3 a menudo, 8 a veces, 5 nunca o casi nunca y 1 no tengo, no hay otras personas.

GRAFICO 43: ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

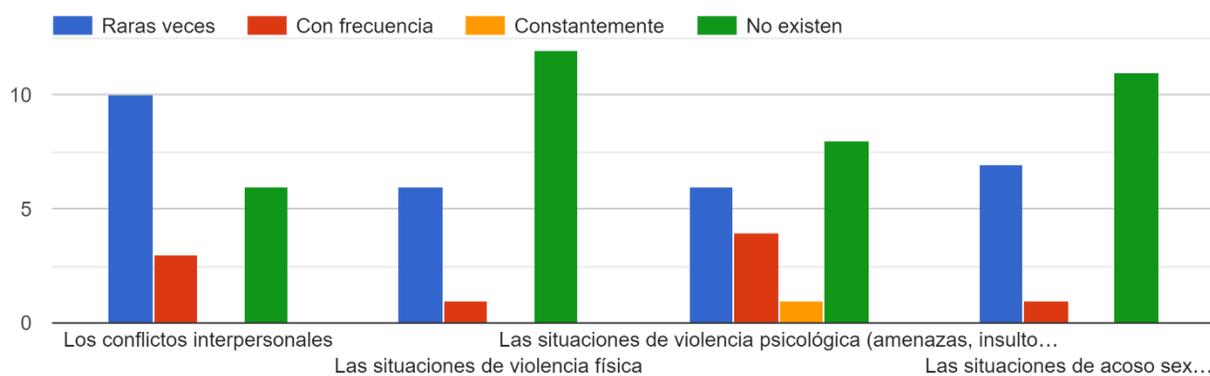


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El 68,4% de los docentes considera que las relaciones con las personas que debe trabajar son buenas, el 26,3% piensa que son regulares y el 5,3% malas.

GRAFICO 44: Con qué frecuencia se producen en tu trabajo



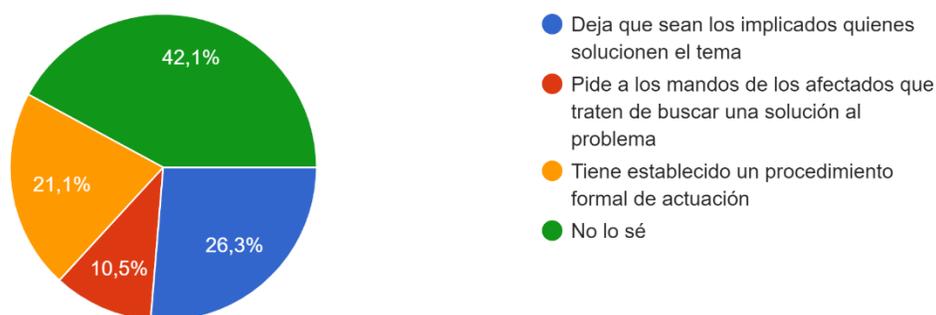
Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Los docentes respondieron de la siguiente manera a la pregunta que con qué frecuencia se producen estas situaciones en tu trabajo:

- Los conflictos interpersonales: 10 Rara vez, 3 con frecuencia y 6 no existen.
- Las situaciones de violencia física: 6 Rara vez, 1 con frecuencia y 12 no existen.
- Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales: 6 Rara vez, 4 con frecuencia, 1 constantemente y 8 no existen.
- Las situaciones de acoso sexual: 7 Rara vez, 1 con frecuencia y 11 no existen.

GRAFICO 45: Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:



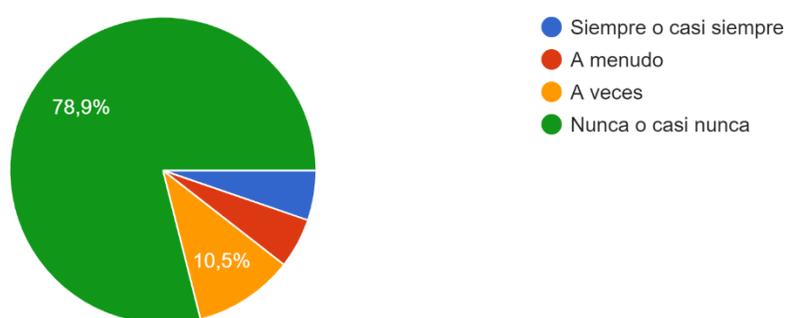
Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

Con relación a la pregunta de cómo se comporta la empresa en situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores el 42,1% no sabe, el 26,3% deja que sean los implicados quienes

solucionen el tema, el 21,1% tienen establecido un procedimiento de actuación y el 10,5% pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema.

GRAFICO 46: En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El 78,9% de docentes menciona que en su entorno laboral nunca o casi nunca se sienten discriminados, el 10,05% cree que a veces, el 5,3% a menudo y el 5,3% siempre o casi siempre.

Autonomía:

Este factor se refiere a la capacidad que tiene el colaborador para tomar sus propias decisiones y gestionar su trabajo.

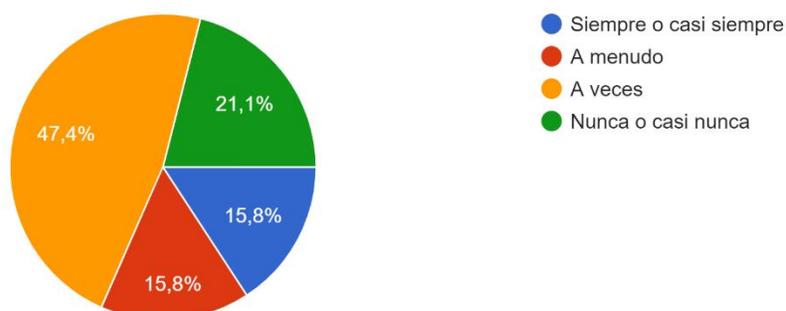
Se evalúa en dos factores:

- Autonomía temporal.
- Autonomía decisional.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 47.47 | 24.76 | 52.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 16 | 2 | 1 | 0 |

GRAFICO 47: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

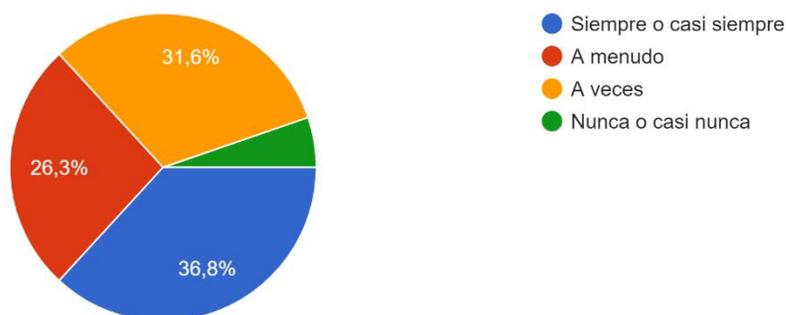


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El 47,4% de docentes piensa que a veces tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal, el 21,1% dice que nunca o casi nunca, el 15,8% siempre o casi siempre y el 15,8% a menudo.

GRAFICO 48: ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

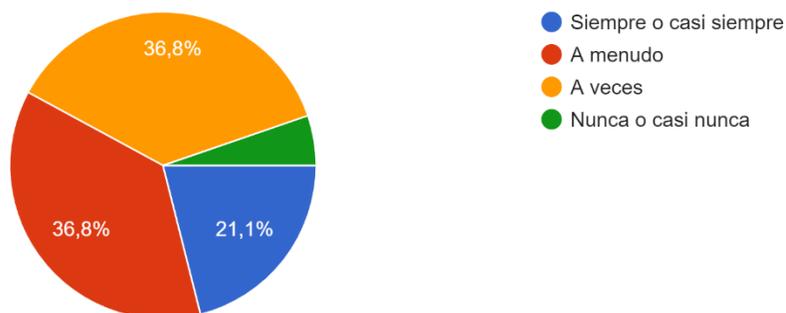


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con la pregunta de que si los docentes pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias el 36,8% cree que siempre o casi siempre puede decidir, el 31,6% cree que a veces, el 26,6% a menudo y el 5,3% nunca o casi nunca.

GRAFICO 49: Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

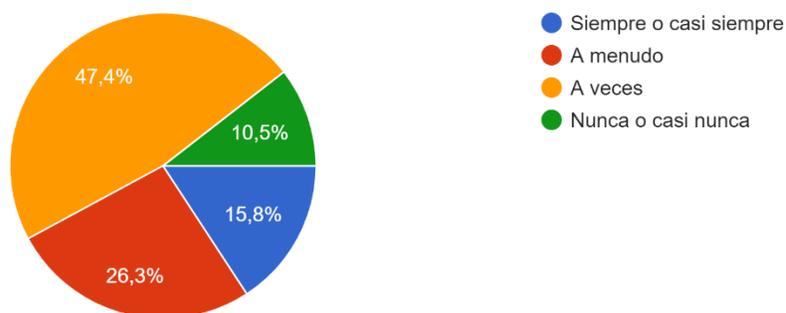


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El 36,8% de los docentes responde que a veces puede durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias puede detener su trabajo, el 36,6% a menudo, el 21,1% siempre o casi siempre y el 5,3% nunca o casi nunca.

GRAFICO 50: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

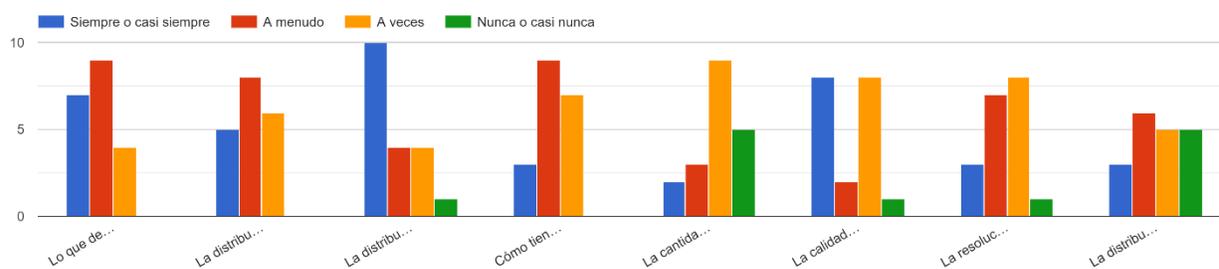


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación a que si los docentes pueden marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral el 47,4% cree que a veces, el 26,3% a menudo, el 15,8% siempre o casi siempre y el 10,5% nunca o casi nunca.

GRAFICO 51: ¿Puedes tomar decisiones relativas a:



Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con que, si los docentes pueden tomar decisiones relativas a las siguientes preguntas, las respuestas fueron:

- Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar): 7 siempre o casi siempre, 9 a

menudo y 4 a veces.

- La distribución de tareas a lo largo de tu jornada: 5 siempre o casi siempre, 8 a menudo y 6 a veces.
- La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.): 10 siempre o casi siempre, 4 a veces, 4 a menudo y 1 nunca o casi nunca.
- Como tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...): 3 siempre o casi siempre, 9 a menudo y 7 a veces.
- La cantidad de trabajo que tienes que realizar: 2 siempre o casi siempre, 3 a menudo, 9 a veces y 5 nunca o casi nunca.
- La calidad del trabajo que realizas: 8 siempre o casi siempre, 2 a menudo, 8 a veces y 1 nunca o casi nunca.
- La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo: 3 siempre o casi siempre, 7 a menudo, 8 a veces y 1 nunca o casi nunca.
- La distribución de los turnos rotativos: 3 siempre o casi siempre, 6 a menudo, 5 a veces y 5 nunca o casi nunca.

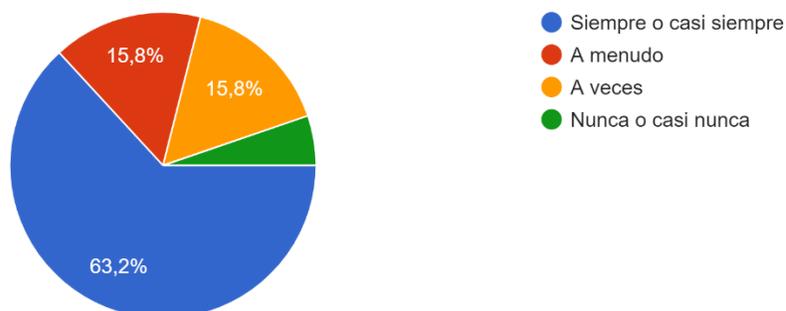
Tiempo de Trabajo:

Este factor se relaciona con la organización del tiempo de trabajo a lo largo de la semana y cada día. Evalúa los tiempos de descanso y el efecto que representa el trabajo en su vida social.

| RANGO | MEDIA | DESVIACION TIPICA | MEDIANA |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37 | 23.26 | 11.34 | 27.00 |

| SITUACION ADECUADA | RIESGO MODERADO | RIESGO ELEVADO | RIESGO MUY ELEVADO |
|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| 6 | 2 | 3 | 8 |

GRAFICO 52: ¿Trabajas los sábados?

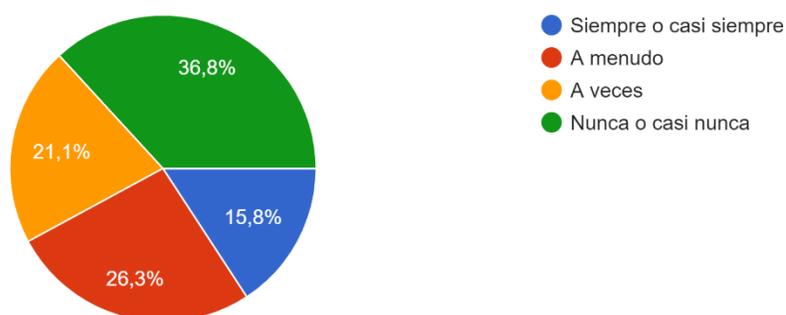


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

El 63,2% de los docentes respondió que siempre o casi siempre trabajan los sábados, el 15,8% a veces, el 15,8% a menudo y el 5,3% nunca o casi nunca.

GRAFICO 53: ¿Trabajas los domingos y festivos?

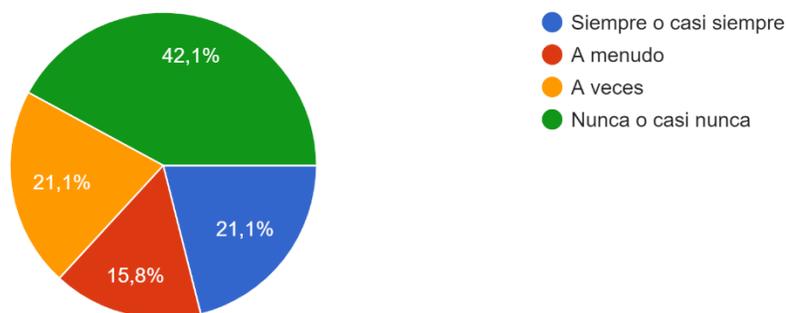


Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1

En relación con que si los docentes trabajan los días domingos y festivos el 36,8% respondió que nunca o casi nunca, el 26,3% a menudo, el 21,1% a veces y el 15,8% siempre o casi siempre.

GRAFICO 54: ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



Fuente: FPSICO 3.1

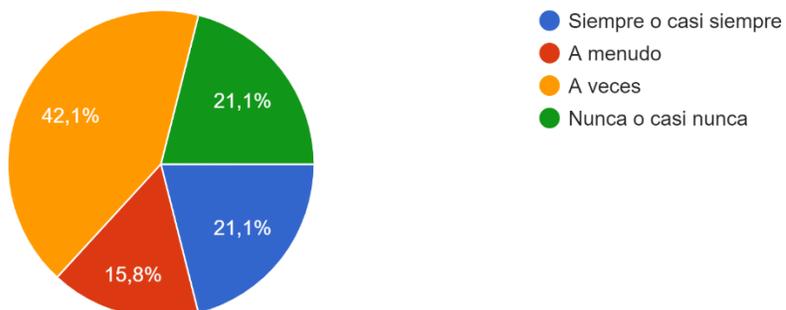
Elaborado por: FPSICO 3.1

El 42,1% de docentes cree que nunca o casi nunca dispone de al menos 48h consecutivas de descanso en el transcurso de una semana, el 21,1% considera que a veces, el 21,1% siempre o casi siempre y el 15,8% a menudo.

GRAFICO 55: ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Fuente: FPSICO 3.1

Elaborado por: FPSICO 3.1



El 42,1% responde que a veces el horario laboral que tienen le permite compaginar el tiempo libre con los de su familia y amigos, el 21,1% considera que nunca o casi nunca, el 21,1% siempre o casi siempre y el 12,8% a menudo.

3.1.5. Análisis

Carga de trabajo:

Del análisis realizado se deduce que el factor de riesgo referente a carga de trabajo presenta una mayor incidencia en el sexo femenino, así, se evidencia que 7 de los 19 docentes encuestados pertenecen al sexo femenino y la mayoría, que alcanza a seis, en lo referente a carga de trabajo, presenta entre un riesgo muy elevado y uno elevado, lo que demuestra que existe presión en los tiempos de trabajo, esfuerzo y atención, cantidad y dificultad en la realización de la tarea.

Así mismo, en el riesgo muy elevado incide la situación familiar ya que cuatro de las docentes tienen hijos y la atención especial y cuidado de ellos agravada en esta época por la pandemia ha presentado complicaciones por el factor de doble presencia en virtud de que no solo han tenido que dedicarse en su actividad profesional como docentes sino también a su rol de madres y las tareas del hogar.

De la misma manera se evidencia la diferencia encontrada entre el género y las edades de los docentes encuestados. Así, del total de la muestra de 19 docentes, en 12 hombres, el 60% presenta una situación adecuada en referencia a carga de trabajo, 2 presentan riesgo moderado, 2 riesgo elevado y 3 riesgo muy elevado, siendo 2, los de mayor edad, entre 45 y 54 años, los de riesgo alto.

Entre los hallazgos más relevantes referentes a la carga de trabajo se denota una clara percepción por parte de los docentes respecto a la ausencia o falta de condiciones necesarias para garantizar un correcto proceso de enseñanza aprendizaje, que se refleja en el 63,2 % en los resultados en la encuesta realizada.

Demanda psicológica:

Dentro de este factor se evidencia que el 85,7% de las mujeres presenta riesgo psicológico debido a la demanda emocional y psicológica que se encuentran enfrentando, lo que se refleja en el cambio del método de enseñanza, la adaptación acelerada a nuevas tecnologías y el equilibrio entre la vida cotidiana y la actividad docente. Así mismo la respuesta a la pregunta realizada sobre la brecha más notable en este periodo, el 68,4% menciona que es la adaptación al cambio, circunstancia que impacta claramente en el estado psicológico emocional y cognitivo.

Variedad/ Contenido de trabajo:

Los resultados referentes al factor de riesgo variedad/ contenido de trabajo, demostraron que, a pesar de que existe un cambio rápido en la metodología de enseñanza que ha generado varias dificultades para adaptarse a la nueva modalidad, para los docentes, el ejercicio de su profesión y su trabajo continúan teniendo un significado muy importante en sus vidas.

Participación/ Supervisión

Como hallazgo significativo en este factor se puede mencionar que a pesar de tener poca repercusión en nuestro medio, debido al cambio de modalidad por la pandemia, resulta un factor preponderante en la transmisión del conocimiento ya que el 63,2% de los docentes considera que

no han recibido las condiciones necesarias para proporcionar un proceso de enseñanza- aprendizaje adecuado, denotando la falta de implicación de los docentes en los procesos que regulan su trabajo, a su vez reflejan un riesgo psicosocial elevado en el factor de carga de trabajo en vista de que se ha elevado la cantidad de trabajo por el esfuerzo que ha implicado llenar los vacíos de conocimiento en particular en el uso de herramientas tecnológicas y por la carencia de recursos todo lo cual ha requerido de tiempo y esfuerzo adicionales.

El 75% de los docentes de sexo masculino percibe que su participación sobre las decisiones de su trabajo no es tomada debidamente en cuenta, condición que puede presentar riesgo psicosocial. El 71% de docentes de sexo femenino percibe que su participación sobre las decisiones de su trabajo no es tomada en cuenta, condición que puede agravar el riesgo psicosocial.

Interés por el trabajador /compensación:

Al evidenciar que existe en las docentes un 43% y en los docentes un 50% se comprueba que, independientemente del sexo, existe preocupación generalizada por la estabilidad y el desarrollo profesional y laboral dentro de la universidad.

Desempeño del Rol:

Se observa una diferencia marcada del 75% con relación al 50% reflejada por los docentes masculinos con respecto a las funciones y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo. Valoración que permite avizorar que las mujeres ejercen funciones y responsabilidades que no son acordes al cargo que desempeñan. De la misma manera se evidenciaron porcentajes altos en los docentes que sienten que no existe una valoración por parte de los superiores.

Relaciones y apoyo social:

Con respecto a los docentes del sexo masculino se puede revelar que el 67% de ellos carece de apoyo para desempeñar sus actividades laborales, lo que pone en evidencia que, a pesar de existir varios canales de comunicación, no se ha logrado establecer una comunicación adecuada indispensable especialmente en esta época de aislamiento social.

Autonomía:

La carga de trabajo evidenciada en los docentes de género masculino (8%) y femenino (29%), demuestra que el riesgo en el factor de autonomía no es elevado, en general todos tienen facilidad para tomar decisiones y organizar su tiempo, en referencia al trabajo.

Tiempo de Trabajo:

Por motivo de la pandemia ha aumentado la cantidad de actividades extra laborales lo que ha modificado tanto los tiempos destinados para el descanso como los destinados a la jornada normal de trabajo, lo que ha producido la presencia de este riesgo en las docentes mujeres con un porcentaje del 71% y en hombres del 67%.

3.2. Plan de Intervención

El plan de intervención se va a enfocar en los factores que presentan un nivel de riesgo moderado y muy elevado, este plan pretende mitigar o disminuir los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes en las modalidades de teletrabajo y teleeducación.

Objetivo: Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión.

Para desarrollar el plan de intervención es necesario el compromiso activo de las máximas autoridades de la Universidad ya que el procedimiento incluye varios aspectos como talleres, video conferencias por plataformas como Teams o Zoom y talleres para informar a los docentes acerca de los factores de riesgo como carga de trabajo (carga mental) y el factor de riesgo asociado a participación y supervisión, así mismo se pretende realizar actividades para mitigar estos efectos negativos que se presentan en el estado emocional y cognitivo de los docentes lo cual puede desencadenar en estrés, fatiga y desmotivación.

TABLA 1: Plan de Intervención

| Factores de riesgo | Acciones por realizar | Porcentaje | Objetivo | Actividades | Herramientas, metodologías y recursos | Temporalidad de intervención y aplicación | Presupuesto | Responsables | Medios de verificación |
|---|-----------------------|---|---|---|---|---|--------------|--------------------------|------------------------|
| Participación / Supervisión (PS) Carga de Trabajo (CT) | Riesgo muy elevado | -Participación / Supervisión (PS): 5% riesgo moderado. 32% riesgo elevado. 37% presenta un riesgo muy elevado. - Carga de Trabajo (CT); 11% riesgo moderado. 16% riesgo elevado. 47% riesgo muy elevado. | Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión. | Difundir entre los docentes la necesidad de reconocer los peligros y riesgos psicosociales que pueden existir en el teletrabajo. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online, mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) Correos | Inmediato | A determinar | Unidad de Talento Humano | Actas de Reunión |
| | | | | Asignar una hora semanal, via on line, con el objeto de recreación que ayude a distender las tensiones provocadas por los cambios metodológicos y la presencia de la pandemia | Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Periodicas | A determinar | Asociación de profesores | Actas de Reunión |
| | | | | Brindar asistencia terapeutica, via on line, a los docentes que requieran a través del área de psicología de la Universidad. | Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Unidad de Psicología | Informes Técnicos |
| | | | | Brindar apoyo a los docentes que han sufrido perdidas familiares producto de la pandemia. | Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Unidad de Psicología | Informes Técnicos |

| Factores de riesgo | Acciones por realizar | Porcentaje | Objetivo | Actividades | Herramientas, metodologías y recursos | Temporalidad de intervención y aplicación | Presupuesto | Responsables | Medios de verificación |
|---|-----------------------|--|---|---|---|---|--------------|--------------------------|---|
| Participación / Supervisión (PS) Carga de Trabajo (CT) | Riesgo muy elevado | -Participación / Supervisión (PS): 5% riesgo moderad. 32% riesgo elevado. 37% presenta un riesgo muy elevado. - Carga de Trabajo (CT); 11% riesgo moderado. 16% riesgo elevado. 47% riesgo muy elevado. | Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión. | Fomentar la comunicación y apoyo enmre los grupos de trabajo y los jefes directos de cada área. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) Mensajes | Permanentes | A determinar | Asociación de profesores | Informes Técnicos |
| | | | | Establecer horarios fijos en relacion a la jornada laboral con inicio y fin. | Comunicación mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Área de Talento Humano | Informes Técnicos |
| | | | | Proporcionar tiempos de descanso y tiempos establecidos de almuerzo. | Comunicación Mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Asociación de profesores | Informes Técnicos |
| | | | | Fomentar las actividades de ocio como realizar ejercicio, leer, realizar juegos entre familia. | Plataformas Informativas Correos | Permanentes | A determinar | Área de comunicación | Campañas informativas en redes sociales |

| Factores de riesgo | Acciones por realizar | Porcentaje | Objetivo | Actividades | Herramientas, metodologías y recursos | Temporalidad de intervención y aplicación | Propuesta de control | Responsables | Medios de verificación |
|---|-----------------------|--|---|--|---|---|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| Participación / Supervisión (PS) Carga de Trabajo (CT) | Riesgo muy elevado | -Participación / Supervisión (PS): 5% riesgo moderad. 32% riesgo elevado. 37% presenta un riesgo muy elevado. - Carga de Trabajo (CT); 11% riesgo moderado. 16% riesgo elevado. 47% riesgo muy elevado. | Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión. | Dentro del espacio de trabajo es necesario proporcionar una area especifica para realizar el teletrabajo. | Comunicación mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Unidad de Seguridad y Salud | Informes Técnicos |
| | | | | Involucrar a los docentes en las decisiones relativas a la metodología y el uso de nuevas tecnologías. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Asociación de profesores | Actas de Reunión |
| | | | | Brindar capacitacion permanente a los docentes en el uso de herramientas tecnologicas vinculadas a la teleeducación y al teletrabajo. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Área de sistemas | Informes Técnicos |
| | | | | Organizar y celebrar una vez por semana charlas y- o talleres con el propósito de identificar herramientas y estrategias para enfrentar la época de pandemia, lo cual demostrarían el interés institucional por sus colaboradores. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilizacion de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Permanente | A determinar | Unidad de Psicología | Actas de Reunión |

| Factores de riesgo | Acciones por realizar | Porcentaje | Objetivo | Actividades | Herramientas, metodologías y recursos | Temporalidad de intervención y aplicación | Propuesta de control | Responsables | Medios de verificación |
|---|-----------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|--------------------------|---|
| Participación / Supervisión (PS) Carga de Trabajo (CT) | Riesgo muy elevado | -Participación / Supervisión (PS): 5% riesgo moderad. 32% riesgo elevado. 37% presenta un riesgo muy elevado. | Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión. | Evaluar la carga de trabajo de los docentes, con el fin de equilibrar la distribución de tareas y aliviar los efectos de la carga mental. | Mediante la utilización de metodologías de evaluación apropiadas. Encuestas específicas y elaboración de diagnóstico. Aplicación de recomendaciones | Inmediato | A determinar | Área de Talento Humano | Informes Técnicos |
| | | - Carga de Trabajo (CT); 11% riesgo moderado. 16% riesgo elevado. 47% riesgo muy elevado. | | Difundir entre los docentes las diferentes metodologías que se utilizan en universidades extranjeras enfocadas a la educación virtual. | Conversatorios con preguntas vía online mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Asociación de Profesores | Actas de Reunión Campañas informativas |
| | | Conformar un grupo de trabajo que analice las ventajas y desventajas de la teleeducación y del teletrabajo con el propósito de mitigar las deficiencias y dificultades y fortalecer los aspectos positivos. | | Decisión de las autoridades. Integración de grupo. Elaboración de informe. Difusión de resultados Conversatorio final en línea. | Inmediato | A determinar | Unidad de Seguridad y Salud | Informes Técnicos | |

| Factores de riesgo | Acciones por realizar | Porcentaje | Objetivo | Actividades | Herramientas, metodologías y recursos | Temporalidad de intervención y aplicación | Propuesta de control | Responsables | Medios de verificación |
|---|-----------------------|--|--|---|---|---|----------------------|--|------------------------|
| Participación / Supervisión (PS) Carga de Trabajo (CT) | Riesgo muy elevado | -Participación / Supervisión (PS): 5% riesgo moderad. 32% riesgo elevado. 37% presenta un riesgo muy elevado. - Carga de Trabajo (CT); 11% riesgo moderado. 16% riesgo elevado. 47% riesgo muy elevado. | Disminuir el riesgo elevado presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación y supervisión | Elaboración y aplicación de encuesta. Determinación de diagnóstico y resultados. Aplicación de recomendaciones y seguimiento. | Plataforma informativa Correos | Permanente | A determinar | Área de comunicación. | Campañas informativas |
| | | | | Realizar campañas sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas. | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Periodicas | A determinar | Área de comunicación Unidad de seguridad y salud. | Actas de Reunión |
| | | | | Capacitaciones para los docentes con el objetivo de mejorar la metodología utilizada en las clases virtuales | Charlas Talleres Conversatorios con preguntas via online mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) | Inmediato | A determinar | Asociación de profesores | Actas de Reunión |

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

Sobre la base de los resultados obtenidos por la evaluación de los factores psicosociales a los docentes de una universidad privada de la ciudad de Quito, mediante la aplicación de la metodología FPSICO 3.1, elaborada por el INSHT, se deduce que los factores que presentan niveles de riesgo desde moderados hasta muy elevados son los siguientes:

- Carga de Trabajo: 11% riesgo moderado, 16% riesgo elevado y el 47% riesgo muy elevado.
- Participación y supervisión: 5% riesgo moderado, 32% riesgo elevado y el 37% presenta un riesgo muy elevado.

De la misma manera de la aplicación de la encuesta sociodemográfica y el análisis de la información recopilada en el formulario con las cinco preguntas referentes a la pandemia y al teletrabajo, se desprenden resultados importantes con los cuales se puede diagnosticar y programar actividades destinadas a disminuir los efectos negativos que producen los riesgos psicosociales.

La investigación realizada prueba que en general en los docentes evaluados, de acuerdo con los resultados obtenidos, existe un riesgo muy elevado particularmente en las docentes, lo que vuelve necesario y conveniente contar con un Plan de Intervención con el objetivo de mitigar o al menos disminuir la carga mental y, de este modo, prevenir los riesgos de trabajo y proteger la salud mental de los docentes.

La importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en los docentes se puede comprobar principalmente en los cambios que se han producido a raíz de la pandemia y como efecto del paso

de la modalidad presencial a la teleeducación y al teletrabajo que han ocasionado otros aprendizajes, actividades y conductas distintas que han originado lo que se ha denominado como una “nueva normalidad” que ha incidido directamente en la forma de comunicación, el esfuerzo individual y profesional, las relaciones interpersonales, la doble presencia, el aumento de los factores de riesgo, sobrecarga y tiempo de trabajo elevados, en suma, en el exceso de exigencias psicológicas.

El aumento de la carga mental afecta directamente a los trabajadores, debido a que genera estrés tanto externo como interno. En ambos casos la persona se ve afectada física y mentalmente. Provoca diferentes afectaciones que deben ser tratadas mediante la aplicación de estrategias inteligentemente pensadas en función de la naturaleza y características específicas de cada organización.

El concepto de carga mental de trabajo está adquiriendo cada vez mayor importancia, debido fundamentalmente a las nuevas formas de organización del trabajo, y a los avances tecnológicos e informáticos, que suponen la existencia de mayores exigencias mentales o intelectuales, frente a las exigencias físicas de las formas tradicionales de trabajo.

En este sentido resulta fundamental mejorar las condiciones de trabajo y adecuar las exigencias de carga mental a las capacidades de respuesta de los colaboradores para facilitar y garantizar su salud mental y el desempeño eficiente y eficaz de sus tareas.

El teletrabajo puede ser una herramienta recomendable para el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes, siempre y cuando existan las condiciones adecuadas para su manejo, tales como, cabal conocimiento y manejo de las herramientas y dispositivos tecnológicos por parte de los docentes, es decir, viabilidad técnica, disponibilidad de recursos financieros, esto es

viabilidad financiera, análisis permanente de proceso y procedimientos, claridad en la interpretación y tratamiento de los impactos de la carga mental, adaptación y readaptación de las metodologías de enseñanza a los avances tecnológicos y a las características cambiantes del entorno etc.

Un estudio realizado en Colombia a 118 docentes universitarios tuvo como objetivo “determinar qué factores inciden con la disposición hacia la adopción del teletrabajo”. Para el efecto a los docentes se les evaluó en función de las características individuales, las actividades del teletrabajo, sus actitudes y aptitudes y, el entorno institucional. Los resultados indicaron que el 16,2% no conocían que era el teletrabajo, así mismo demostraron la existencia de un perfil de docente no interesado en someterse al teletrabajo debido a su falta de conocimiento de las herramientas tecnológicas. (Tapasco, & Giraldo 2016) De lo expuesto se deriva la importancia de realizar encuestas y entrevistas y disponer de diagnósticos para conocer la disposición de los docentes para el teletrabajo para evitar que el cambio incida negativamente en la calidad de la enseñanza virtual, en la satisfacción del docente y en la carga mental.

4.2. Recomendaciones

- Evaluar a los docentes, a la finalización de cada semestre los factores de riesgos psicosociales mediante la aplicación de metodologías validadas en el Ecuador.
- Organizar y celebrar una vez por semana charlas y talleres con el propósito de identificar herramientas y estrategias para enfrentar la época de pandemia, lo cual demostrarían el interés institucional por sus colaboradores.
- Brindar capacitación permanente a los docentes en el uso de herramientas tecnológicas vinculadas a la teleeducación y al teletrabajo.
- Brindar acompañamiento a los docentes para superar las dificultades que acarrearán el uso de las nuevas metodologías y tecnologías de enseñanza.
- Brindar apoyo a los docentes que han sufrido pérdidas familiares producto de la pandemia.
- Brindar asistencia terapéutica, vía on line, a los docentes que requieran a través del área de psicología de la Universidad.
- Evaluar la carga de trabajo de los docentes, con el fin de equilibrar la distribución de tareas y aliviar los efectos de la carga mental.
- Difundir entre los docentes las diferentes metodologías que se utilizan en universidades extranjeras enfocadas a la educación virtual.
- Conformar un grupo de trabajo que analice las ventajas y desventajas de la teleeducación y del teletrabajo con el propósito de mitigar las deficiencias y dificultades y fortalecer los aspectos positivos.
- Asignar una hora semanal, vía on line, con el objeto de recreación que ayude a distender las tensiones provocadas por los cambios metodológicos y la presencia de la pandemia.

- Difundir entre los docentes la necesidad de reconocer los peligros y riesgos psicosociales que pueden existir en el teletrabajo.
- Implementar el Plan de Intervencion con el fin de disminuir y mitigar los riesgos psicosociales que en la actualidad estan afectando el bienestar psicologico, fisico y emocional de los docentes.

5. Referencias Bibliográficas:

Asociación Española de Normalización. (2001). Principios Ergonómicos relativos a la Carga de Trabajo Mental. (1era. Ed.). Madrid: Aenor.

Asepeyo. (2017). Nueva versión del software FPSICO 3.1 INSHT. Recuperado el 29 de junio de 2020, de <https://prevencion.asepeyo.es/nueva-version-del-software-fpsico-3-1-insht/>

Baraza, X. y Rimbau, E., (2015). El riesgo psicosocial en el profesorado universitario. recuperado el 2 de junio del 2020, de <https://www.educaweb.com/noticia/2015/09/17/riesgo-psicosocial-profesorado-universitario-online-9019/>

Bertrán, M. (2016). Evaluación y gestión de riesgos psicosociales en los docentes universitarios y su impacto en el rendimiento laboral. *Visión Empresarial*. Recuperado de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/visionempresarial/article/view/358>

Bonilla, L, Plaza, D, De Cerquera, G & Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>

CES. (2020). Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria

ocasionada por la pandemia de COVID-19. Recuperado el 28 de julio de 2020, de https://www.ces.gob.ec/?page_id=3484

CES. (2020). RPC-SO-037-No.265-20 tZ. Recuperado el 28 de julio de 2020, de <file:///C:/Users/erick.verdezoto.real/Downloads/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFÓN.pdf>

Chávez, C. y Haydeé, C. (2015). La Formación del Docente Universitario. Necesidades y demandas desde la perspectiva del alumnado de la Unidad Académica de Contaduría y Administración Extensión Norte. Recuperado de http://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_II/CDUII_12.pdf

Comunidad Andina de Naciones. (2005). RESOLUCION 957. Recuperado el 27 de mayo de 2020, de <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>

Domínguez, C, Gutiérrez, G, Anguila, M, Barrios, L, Barrero, B., & Medrano, V. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142-157.

Escuela Politécnica Nacional. (2020). Conoce las ventajas y desventajas del teletrabajo, un estudio realizado por la EPN nos permite conocer mejor el desempeño del trabajo a distancia. Recuperado el 14 de junio de 2020, de <https://www.epn.edu.ec/conoce-las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo-un-estudio-realizado-por-la-epn-nos-permite-conocer-mejor-el-desempeno-del-trabajo-a-distancia/>

- García, O. y Hoyo M. (2002). La carga mental de trabajo. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT Madrid. Recuperado el 27 de mayo de 2020, de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32(3), 173-182. Recuperado el 27 de mayo de 2020, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184>
- González, J., Moreno, B., Garrosa, E., & López, A. (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37 (3), 477-492. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80537303.pdf>
- GUNAWARDENA, C. N., & MCISAAC, M. S. (2004) Distance education. En JONASSEN, D.H. (Ed.), *Handbook of research on educational communications and technology*
- GUNAWARDENA, & MCISAAC, M. S. (2004) Distance education. En JONASSEN, D.H. (Ed.), *Handbook of research on educational communications and technology*. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates https://www.researchgate.net/publication/235664903_Perspectivas_teoricas_de_la_educacion_a_distancia_y_virtual

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014).F- Psico versión 3.1, Factores Psicosociales. Recuperado de:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2020). Qué son los riesgos psicosociales. Recuperado el 14 de junio de 2020, de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>

Karasek, R., y T. Theorell. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of the working life*. Nueva York: Ed. Basic Books

Leke, S &Cox, T. (2009). The European Framework for Psychosocial Risk Management.

Lexis. (2018). LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES. Recuperado el 28 de julio de 2020, de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

Ministerio de trabajo. (2012). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Recuperado el 27 de mayo de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado el 2 de julio de 2020, de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

OIT/OMS (1984). Informe del Comité Mixto de Medicina del trabajo. Novena reunión. Ginebra.

Olivares, V., Jélvez, C., Mena, L., & Lavarello, J. (2013). Estudios sobre burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago). *Ciencia & trabajo*, 15(48), 173-178.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492013000300011&script=sci_arttext

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic. Recuperado el 14 de junio de 2020, de https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PolicyBrief_WorkingfromHome.pdf

Perez, M. y Tufiño, A. (2020). Teleeducación y COVID-19. Recuperado el 23 de julio de 2020, de cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/download/296/448?inline=1

- Reina, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A. y Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Recuperado el 6 de julio de 2020, de [Solahhttps://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.p](https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.p)
- Rodríguez, E, Sánchez-Gómez, J, Dorado, A, & Ramírez, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.
- Romero, C, Beleño, R, Ucros, M, Echeverría, A, & Lasprilla S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.
- Ruíz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. (Double presence in feminine workers: balance between work and family life) *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51 doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51> Recuperado de <http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>
- Sevilla, G. (2010). *Seguridad ocupacional en lugares cerrados*. Buenos Aires: Seampre.

Tapasco, O & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>

Vilaret, A. y Ortiz, Á. (2013). *Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito*. Recuperado de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/106>

Young, M. y Stanton, N. (2001). *Mental Workload: theory, measurement and application*. Londres: Ed. International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors. (pp. 507-509)

6. ANEXOS

6.1. Formato de encuesta sociodemográfica

Edad: *

- 16-24 años
- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años
- 55-64 años
- 65 o más años

Sexo *

- Hombre
- Mujer

Cargo: *

Texto de respuesta corta

Usted es docente *

- Tiempo Completo
- Medio Tiempo
- Tiempo Parcial

Nivel Educativo: *

- Maestría
- PHD

Estado Civil: *

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Unión Libre

Hijos: *

- Sí
- No

6.2. Encuesta referente al teletrabajo

Su horario es: *

- Horario fijo de entrada y salida del trabajo
- Una parte fija obligatoria y una parte flexible
- Tengo libertad para adaptar el horario de trabajo

Señale que tipos de cambios ha sentido en este periodo de teletrabajo *

- Cambios a nivel Biológico (cambios en el peso corporal, dolencias crónicas, desbalance, etc)
- Cambios a nivel Emocional (irritabilidad, tristeza, preocupación excesiva, etc)
- Cambios a nivel Mental (necesidad de apoyo psicológico producto de: estrés, burnout, depresión, ansieda...
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores

¿Cuáles han sido los principales retos a los que se ha tenido que enfrentar en el teletrabajo? *

- Conectividad a Internet
- Ansiedad por el impacto de la pandemia
- Dificultad para el acceso a las herramientas o la información necesaria para el teletrabajo
- Condiciones físicas apropiadas para el teletrabajo
- Atención de la familia y labores en el hogar
- Dificultad para comunicarse con los alumnos
- Aislamiento social
- Otras actividades en el hogar
- Participación y comportamiento de los alumnos en clase
- Nivel de remuneración

¿Que tipo de brecha considera usted que han sido la más representativa en este periodo? *

- Tecnológico
- Capacitación para el cambio metodológico
- Adaptación al cambio

¿Considera usted que la universidad le ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje?

- Sí
- No

6.1. valuación FPSICO 3.1

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

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

siempre o casi siempre
 a menudo
 a veces
 nunca o casi nunca

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La distribución de tareas a lo largo de tu jornada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La cantidad de trabajo que tienes que realizar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La calidad del trabajo que realizas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La distribución de los turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ↳ No trabajo en turnos rotativos | <input type="checkbox"/> | | | |

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

| | Puedo decidir | Se me consulta | Sólo recibo información | Ninguna participación |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Introducción de cambios en los equipos y materiales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Introducción de cambios en la manera de trabajar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Cambios en la dirección o entre tus superiores | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Contratación o incorporación de nuevos empleados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Elaboración de las normas de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

| | no interviene | insuficiente | adecuada | excesiva |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| El método para realizar el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La planificación del trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El ritmo de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La calidad del trabajo realizado | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

| | no hay información | insuficiente | es adecuada |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Las posibilidades de formación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las posibilidades de promoción | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los requisitos para ocupar plazas de promoción | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La situación de la empresa en el mercado | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

| | muy clara | clara | poco clara | nada clara |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La cantidad de trabajo que se espera que hagas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La calidad de trabajo que se espera que hagas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El tiempo asignado para realizar el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca | no tengo, no hay otras personas |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tus jefes | <input type="checkbox"/> |
| Tus compañeros | <input type="checkbox"/> |
| Tus subordinados | <input type="checkbox"/> |
| Otras personas que trabajan en la empresa | <input type="checkbox"/> |

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

| | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

| | raras veces | con frecuencia | constante mente | no existen |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Los conflictos interpersonales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las situaciones de violencia física | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las situaciones de acoso sexual | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

33. En qué medida tu trabajo requiere:

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Aprender cosas o métodos nuevos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Adaptarse a nuevas situaciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tomar iniciativas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tener buena memoria | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ser creativo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca | no tengo, no trato |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tus superiores jerárquicos | <input type="checkbox"/> |
| Tus subordinados | <input type="checkbox"/> |
| Tus compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) | <input type="checkbox"/> |

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

| | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

| | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

| | | |
|----------|--------------------------|---|
| no | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 2 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| mucho | <input type="checkbox"/> | 4 |

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| poco | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nada | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

| | siempre o casi siempre | a menudo | a veces | nunca o casi nunca | no tengo, no trato |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tus superiores | <input type="checkbox"/> |
| Tus compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay) | <input type="checkbox"/> |
| Tu familia y tus amistades | <input type="checkbox"/> |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |