

Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo en el ámbito del COVID-19

Evaluation of mental load in full time teachers in the field of COVID 19

Stephanie N. Russo Rodríguez¹, Atilio M. Russo Puga², Aimee Vilaret Serpa³, Alfonsina I. Rodríguez Vásconez⁴.

¹ *Magister en Gestión del Talento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.*
<https://orcid.org/0000-0001-9636-7605> s.russorodriguez@gmail.com

² *Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.*
<https://orcid.org/0000-0002-9786-1178> marcelo.russo@uisek.edu.ec

³ *Master en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.*
<https://orcid.org/0000-0002-3145-4254> aimee.vilaret@uisek.edu.ec

⁴ *Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.*
<https://orcid.org/0000-0001-8565-2726> alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Autor de correspondencia

Resumen

La pandemia causada por el COVID-19 complicó el desempeño laboral respecto a la carga mental de docentes, frente al uso de tecnologías en las clases virtuales y teletrabajo. Objetivo: La investigación estuvo orientada hacia la identificación de los aspectos más sobresalientes de la carga mental en docentes. Metodología: Se fundamenta en el estudio descriptivo de corte transversal y la aplicación de la herramienta FPSICO 3.1. El estudio se realizó a una muestra de 19 docentes universitarios con dedicación a tiempo completo, en la ciudad de Quito-Ecuador, durante el periodo académico del segundo semestre del año 2020. Resultados: los factores que presentaron niveles elevados de riesgo fueron la carga de trabajo con un 11% de riesgo moderado, 16% de riesgo elevado y 47% de riesgo muy elevado, y en el factor participación y supervisión el 5% de riesgo moderado, 32% de riesgo elevado y 37% muy elevado. Conclusión: Se evidenciaron índices mayores de carga mental en docentes del género femenino en relación con docentes del género masculino.

Palabras clave: Carga mental, riesgos psicosociales, COVID-19.

Abstract

The pandemic caused by COVID-19 complicated job performance regarding the mental load of teachers, compared to the use of technologies in virtual classes and teleworking. Objective: The research was oriented towards the identification of the most outstanding aspects of the mental load in teachers. Methodology: It is based on the descriptive cross-sectional study and the application of the FPSICO 3.1 tool. The study was carried out on a sample of 19 full-time university professors, in the city of Quito-Ecuador, during the academic period of the second semester of the year 2020. Results: the factors that presented high levels of risk were the load of I work with 11% moderate risk, 16% high risk and 47% very high risk, and in the participation and supervision factor 5% moderate risk, 32% high risk and 37% very high. Conclusion: Higher rates of mental workload were found in female teachers in relation to male teachers.

Keywords: Mental Burden, Psychosocial Risks, COVID-19.

Introducción

En el ámbito de la educación, el uso de la tecnología y, en particular, del Internet y de dispositivos digitales, se ha generalizado convirtiéndose en herramientas esenciales para la producción y estímulo de ambientes virtuales o semipresenciales que podrían mejorar las expectativas académicas y sociales. Sin embargo, estas mismas herramientas ahondan las diferencias y contradicciones sociales que caracterizan a nuestros países debido, en particular, a la falta de desarrollo que impide que los beneficios de los avances científicos y tecnológicos alcancen a toda la comunidad, afectando el ámbito educativo del Ecuador.

Por otro lado, la pandemia causada por el COVID-19 complica aún más el panorama, en especial en el sistema educativo que se ha visto forzado a encontrar alternativas para dar respuestas urgentes, a fin de no paralizar sus servicios. Una de estas, sin duda la más importante y generalizada, ha sido la imposición improvisada de la teleeducación y del teletrabajo.

En este contexto cobra particular importancia descubrir el impacto producido por la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el trabajo los docentes. 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 esta. El concepto de carga mental está adquiriendo cada vez mayor relevancia, fundamentalmente debido a las nuevas formas de organización del trabajo y al veloz desarrollo de la ciencia informática expresado en los inusitados avances de la tecnología que por su naturaleza y complejidad demanda mayores exigencias mentales e intelectuales.

Así mismo, se debe tomar en consideración la doble presencia, 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. El término 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 (Ruiz, Parra y Zamora, 2017).

La evaluación de la carga mental aplicada al ámbito docente posibilita identificar la tasa ideal de carga a efectos de prevenir fatiga mental, estrés, disminución del desempeño cognitivo, prevención de accidentes y, en general, riesgos que comprometan el desempeño del docente y eventualmente perjudiquen a los estudiantes y a la gestión institucional. Bajo estas consideraciones resulta de particular importancia construir conocimiento sobre las cargas de trabajo, en especial sobre la carga mental de trabajo y su complejidad, para una mejor comprensión que favorezca la adopción de medidas de prevención que garanticen la salud y el bienestar de los docentes.

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 qué 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 y Giraldo, 2016).

Dentro de un estudio realizado a 213 docentes de diferentes carreras en la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Colombia, se evaluaron riesgos psicosociales que los docentes pueden presentar. Entre ellos se pueden mencionar 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 et al., 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, evaluó los riesgos psicosociales y el estrés mediante la batería elaborada por el Ministerio de Salud de Colombia. El citado estudio realizó un levantamiento de información sociodemográfica y una valoración de riesgos psicosociales intralaborales diseñados para los diferentes rangos de la organización. Entre los resultados más destacados se evidenció que los docentes presentan niveles de estrés en un rango medio-alto (Rodríguez et al., 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, 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 (González, et al, 2005, p.1).

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

Los docentes, en particular en estos últimos tiempos, se encuentran enfrentando una serie de riesgos psicosociales; la demanda psicológica de la tarea, el abrupto cambio de modalidad, la incertidumbre respecto a la estabilidad laboral, todo esto sumado a la presión familiar y social ocasionadas por la necesidad de enfrentar una pandemia causada que conmueve a la totalidad del planeta.

Por otro lado, la modalidad de teletrabajo y la teleeducación que tienden a universalizarse cobran mayor fuerza precisamente por la pandemia provocada por el COVID-19, que determinó la sustitución de la cátedra presencial por aulas virtuales y su desempeño desde el hogar, en un proceso continuo de adaptación y readaptación. Es por esto que el propósito del presente estudio es conocer a fondo la carga mental a la cual se encuentran expuestos los docentes.

Metodología

La investigación se sustentó en un tipo de estudio descriptivo de corte transversal que se planteó como objetivo evaluar los riesgos psicosociales de los docentes, en el periodo académico del segundo semestre, en el marco del COVID-19. Se utilizó una población

integrada por los docentes de una Universidad privada de la ciudad de Quito-Ecuador, donde se seleccionó una muestra representativa de 19 de ellos, 12 hombres y 7 mujeres con dedicación a tiempo completo, de distintas nacionalidades y con diferentes niveles de educación.

Para la investigación se utilizó el método inductivo que permitió, a partir de evidencias singulares, arribar a conclusiones de carácter general.

Tabla 1.
Clases de criterios

Inclusión	<ul style="list-style-type: none">• 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.
Exclusión	<ul style="list-style-type: none">• Docentes que durante el período de recopilación de datos para el estudio se encontraban con permiso, vacaciones o incapacitados.• Docentes que no aceptaron participar.• Personal administrativo y de servicios.
Sustitución	<ul style="list-style-type: none">• Sustituir hasta un 30% de docentes con dedicación a medio tiempo (20 horas semanales) o con docentes honorarios que cumplan hasta 12 horas de clases semanales.

Fuente: Elaborado por el autor.

En la tabla 1, se evidencian los criterios que fueron tomados en consideración para poder realizarse la investigación. El levantamiento de la información se efectuó mediante la aplicación de una encuesta sociodemográfica, con la finalidad de conocer las características generales de la población a evaluarse.

Con el propósito de obtener una panorámica acerca de la situación por la que atravesaban los docentes en el contexto del COVID-19, se formularon cuatro preguntas de opción múltiple sugeridas en el artículo titulado Teleeducación y COVID-19 (Pérez y Tufiño, 2020), que se enfoca en las brechas del entorno laboral, como consecuencia de la pandemia.

El segundo método empleado fue el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 3.1. Su objetivo principal es 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). Este cuestionario contiene 44 preguntas y se aplica en las siguientes etapas interrelacionadas entre sí:

- 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 medias adoptadas.

Entre los factores que esta metodología evalúa destacan:

- Tiempo de Trabajo (TT): Evalúa la relación entre el tiempo que la persona dedica a desempeñar su actividad laboral y los tiempos de descanso.

- Autonomía (AU): Evalúa la capacidad y la posibilidad que posee la persona para tomar decisiones acerca de los procedimientos y la organización del trabajo. Valora dos aspectos sobresalientes: autonomía temporal y autonomía decisional.
- Carga de Trabajo (CT): Evalúa el nivel de demanda a la cual una persona se encuentra expuesta. La exigencia laboral se valora en tres aspectos fundamentales: presión del tiempo, esfuerzo de atención y dificultad de la tarea.
- Demandas Psicológicas (DP): Evalúa las consecuencias en los ámbitos cognitivos y emocionales que pueden producir las exigencias del trabajo.
- Variedad/ Contenido de Trabajo (VC): Evalúa el significado que el trabajo representa para una persona y si las actividades que realiza tienen o no sentido, 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 la influencia que presenta el trabajo sobre el trabajador.
- Interés por el trabajador/ Compensación (ITC): Evalúa el nivel en el cual una organización expresa su preocupación por el trabajador, tiene relación directa con el desarrollo profesional, igualmente 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 y que se expresa en la ambigüedad entre rol y el conflicto de rol.
- Relaciones y Apoyo Social (RAS): Evalúa la relación que existe entre las personas y el ambiente laboral, tomando en cuenta que el apoyo social puede reducir el riesgo de que se presenten problemas psicosociales y posibles afectaciones a la salud.

Resultados

Del análisis de la encuesta sociodemográfica aplicada sobre la muestra de la universidad objeto de estudio, se desprenden los siguientes resultados mostrados en la tabla 2:

Tabla 2.

Resultados de la encuesta demográfica

Edad	Entre 25-34 años	Entre 35-44 años	Entre 45-54 años	Entre 55-64 años
	2 (10,5%)	5 (26,3%)	9 (47,4%)	3 (15,8%)
Nacionalidad	Ecuatoriana	Cubana	Española	
	16 (84,4%)	1 (5,2%)	1 (5,2%)	
Nivel Educativo	Maestría	PHD		
	15 (78,9%)	4 (21,1%)		
Tiempo de dedicación	Tiempo completo	Tiempo parcial		
	14 (73,3%)	5 (26,3%)		
Denominación del cargo	Docentes	Coordinador	Docente – coordinador	
	13 (73,7%)	4 (15,8%)	2 (10,5%)	
Estado civil	Casado	Divorciado/as	Soltero/as	Viudo/a

	11 (57,9%)	3 (15,8%)	3 (15,8%)	1 (5,3%)
Hijos	Tienen hijos	No tienen Hijos		
	16 (84,2%)	3 (15,8%)		

Fuente: Elaborado por el autor.

En la tabla 2 se evidencia el número y el porcentaje de docentes que fueron parte de la encuesta sociodemográfica, en la cual se les preguntó acerca de su edad, nacionalidad, el nivel educativo, el tiempo de dedicación, la denominación del cargo, el estado civil y si tienen hijos. Los datos muestran que el mayor porcentaje de edad en los encuestados corresponden a la edad entre 45 y 54 años, todos presentan cuarto nivel y el 73 % trabaja a tiempo completo.

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos por los efectos de la pandemia, dando a conocer cómo están atravesando los docentes la nueva modalidad del teletrabajo y los cambios que se han producido por la pandemia. Solamente el 21 % no tuvo efectos por la pandemia, el resto sí tuvo, ya sea por cambios a nivel emocional, biológicos y mentales o la combinación de los mismos. Una de las principales preocupaciones fue la remuneración en estos tiempos de inestabilidad provocados por la enfermedad. De esta forma, el 37.8% de los encuestados mostraban esta preocupación, por otra parte, la participación, el comportamiento de los alumnos y la ansiedad constituyen los otros factores de reto para los profesores.

Tabla 3.

Resultados de la encuesta sobre la pandemia

Horario	Tienen libertad para adaptar el horario de trabajo	Su horario se divide en una parte fija obligatoria y una parte flexible	Sujeto a horario fijo		
	36,8% (7)	31,6% (6)	31,6% (6)		
Efectos de la pandemia	Presenta cambios biológicos, emocionales y mentales	Ningún cambio	Cambio a nivel emocional	Cambios biológicos	Cambios a nivel mental
	42,1% (8)	21,1% (4)	15,8% (3)	10,5% (2)	10,5% (2)
Principales retos	Remuneración	Participación y comportamiento de los alumnos	Ansiedad	Aislamiento social	Labores en el hogar
	36,8% (7)	15,8% (3)	15,8% (3)	5,3% (1)	5,3% (1)
	Deficiencias para teletrabajo	Dificultad para acceso y uso de herramientas informáticas			
	5,3% (1)	5,3% (1)			

Brecha más representativa	Adaptación al cambio	Capacitación para el cambio metodológico	Tecnológica
	68.4% (13)	21,1% (4)	10,5% (2)
Apoyo institucional	Considera que la universidad no ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje.	Considera que la universidad si ha proporcionado las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de enseñanza aprendizaje.	
	63.2% (12)	36,8% (7)	

Fuente: Resultado obtenido de la encuesta Pérez y Tufiño (2020).

En base a los resultados obtenidos por la evaluación de los factores psicosociales a los docentes de la universidad objeto de estudio, mediante la aplicación de la metodología FPSICO 3.1 y elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) se aprecia que los factores que presentan niveles de riesgo van desde moderados hasta muy elevados (Fig. 1).

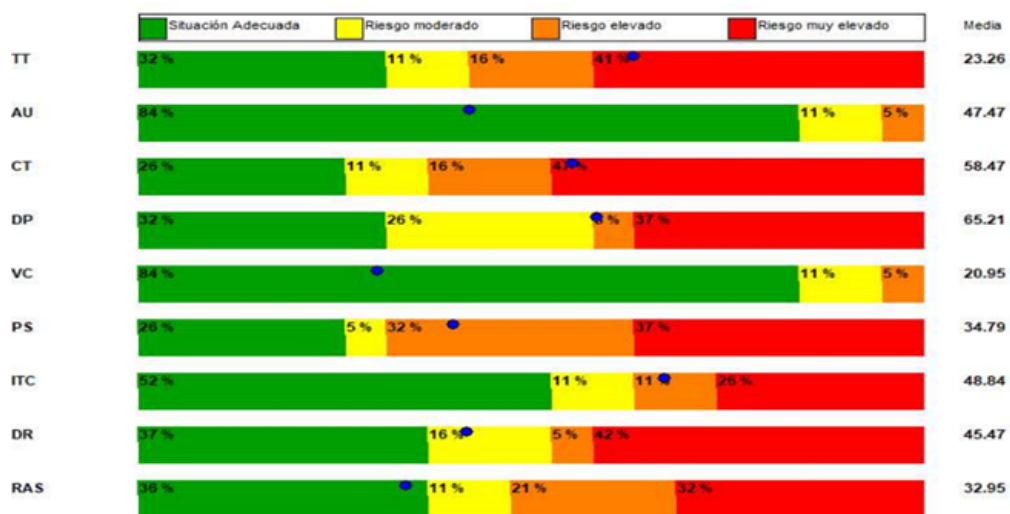


Figura 1. Resultados obtenidos de la evaluación FPSICO 3.1

Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

Los factores de carga de trabajo, demanda psicológica, variedad/contenido de trabajo, participación /supervisión, desempeño del rol, relaciones y apoyo social y autonomía y tiempo de trabajo demuestran, en términos porcentuales en carga de trabajo, un 11% de riesgo moderado, 16% de riesgo elevado y el 47% riesgo muy elevado. Dentro de participación y

supervisión un 5% de riesgo moderado, 32% de riesgo elevado y el 37% presenta un riesgo muy elevado, tal como se observa en el gráfico.

Carga de Trabajo

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 e identifica que de la muestra levantada nueve (9) docentes presentan un riesgo muy elevado, tres (3) presentan un riesgo elevado, dos (2) un riesgo moderado y solamente cinco (5) se encuentran en situación adecuada.

De este factor se destacan los siguientes parámetros:

Presiones de tiempo: Tiempo asignado a la tarea y velocidad que requiere para el desarrollo de esta. En el caso del tiempo que disponen para realizar el trabajo siendo este suficiente y adecuado, el 42,1% de los docentes mencionan que a veces, el 36,8%, siempre o casi siempre, el 10,5%, a menudo y el 10,5%, nunca o casi nunca.

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

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

Tabla 4.

Resultado de las preguntas referentes a presiones de tiempo

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado	36,8%	10,5%	42,1%	10,5%
La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?	31,6%	36,8%	26,3%	5,3%
¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	26,3%	31,6%	36,8%	5,3%

Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

Esfuerzo de atención: Se determina por la intensidad y el esfuerzo que requiere el desarrollo de la tarea. Estos esfuerzos pueden aumentarse debido a las interrupciones en la ejecución de la tarea. 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, el 31,6%, una atención alta, el 5,3%, muy baja y el 5,3%, media.

Tabla 5.

Resultado referente a la pregunta de esfuerzo de atención

	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	57,9%	31,6%	5,3%	0%	5,3%

Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

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

Tabla 6.

Resultado referente a la pregunta de esfuerzo de atención

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?	31,6%	26,3%	26,3%	15,8%
¿Debes atender varias tareas al mismo tiempo?	42,1%	36,8%	21,1%	0%

Fuente: Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

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. Con relación a la pregunta si los docentes tienen que llevar a cabo tareas difíciles y si necesitan pedir consejos o ayuda los resultados fueron 63,2% a veces, 26,3%, nunca o casi nunca y el 10,5%, a menudo. Sobre la interrogante si el trabajo que realiza es complicado o difícil la pesquisa arrojó que el 63,2% plantea que a veces, el 31,6%, nunca o casi nunca y el 5,3%, a menudo.

Tabla 7.

Resultado referente a la pregunta acerca de la cantidad y dificultad de la tarea

Pregunta	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	0%	10,5%	63,2%	26,3%
El trabajo que realizas ¿te resulta complicado o difícil?	0%	5,3%	63,2%	31,6%

Fuente: Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

De los parámetros de la carga de trabajo, se identifican que los que tienen más elementos asociados a los niveles elevados y muy elevados son las preguntas asociadas a las presiones de tiempo y esfuerzo de la atención. Esto puede deberse al esfuerzo que implica el cambio de modalidad, en particular por el uso de herramientas tecnológicas y falta de conocimiento en el manejo de recursos didácticos, lo que implica mayor tiempo destinado a las tareas y un esfuerzo adicional.

Asimismo, se evidenció que en el factor de riesgo referente a carga de trabajo se presenta una mayor incidencia en el sexo femenino, siendo seis (6) mujeres las que presentan entre un riesgo muy elevado y una (1) elevado, de siete (7) encuestadas, lo que demuestra que existe

presión en los tiempos de trabajo, esfuerzo y atención, cantidad y dificultad en la realización de la tarea, en esta población.

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. Se identifica que de la muestra levantada siete (7) docentes presentan un riesgo muy elevado, seis (6) un riesgo elevado, dos (1) un riesgo moderado y cinco (5) se encuentran en situación adecuada.

Tabla 8.

Resultado referente a la pregunta del nivel de participación

	Puedo decidir	Se me consulta	Solo recibo información	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales	1	5	10	3
Introducción de cambios en la manera de trabajar	2	6	11	1
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios:	1	4	13	1
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	1	5	11	2
Cambios en la dirección o entre tus superiores	1	3	9	6
Contratación o incorporación de nuevos empleados	1	5	9	4
Elaboración de las normas de trabajo	1	2	13	3

Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

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

Tabla 9.

Resultado de la pregunta de cómo se valora la supervisión que ejerce su jefe sobre los aspectos de trabajo

	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
Método para realizar el trabajo	3	1	15	
La planificación del trabajo	2	1	16	
El ritmo de trabajo	4	1	13	1
La cantidad de trabajo realizado	3	1	15	

Fuente: Resultado de la encuesta FPSICO 3.1

Como hallazgo significativo en este factor se puede mencionar que, debido al cambio de modalidad por la pandemia, el 63,2% de los docentes considera que no han tenido implicaciones o participación en los procesos que regulan su trabajo.

Además, se identifica que el 75% de los docentes de sexo masculino perciben que su participación sobre las decisiones de su trabajo no es tomada en cuenta, condición que eleva el riesgo en este factor. De igual manera, el 71% de docentes de sexo femenino percibe que su participación sobre las decisiones de su trabajo no es tomada en cuenta.

De los resultados obtenidos en la investigación se concluyó 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% presenta un riesgo moderado, 32%, un riesgo elevado y el 37%, un riesgo muy elevado.

Discusión

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 pueden diagnosticar y programar actividades destinadas a disminuir los efectos negativos que producen los riesgos psicosociales en la población docente. Esta información resultó ser un complemento necesario para la realización del estudio.

Tapasco y Giraldo (2016), en el estudio sobre la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios, observaron “que entre los profesores universitarios hay un interés manifiesto por teletrabajar, dado que tan solo un 11.2% no estaría dispuesto a hacerlo”. Sin embargo, existe un perfil de docente que en el mismo estudio señalaba “no estar interesado en teletrabajar, el cual se caracteriza por hacer poco uso de las herramientas tecnológicas por fuera de la institución, el considerar que el computador no es una herramienta esencial en su actividad laboral”, entre otros elementos.

Ribiero et al. (2021) señala que el docente “ha estado trabajando durante la pandemia, realizando actividades de teletrabajo. Aunque esta continuidad de trabajo bajo una nueva modalidad puede sugerir una competencia adaptativa importante (...), los cambios laborales necesarios para garantizar esta continuidad pueden ser muy significativos”. La exposición a factores de riesgos laborales por parte de los docentes en esta nueva realidad es tangible.

El actual escenario de la educación a distancia puede operar como desencadenante y generar la afectación de la salud mental, razón por la cual, se requiere un seguimiento directo

y crítico por parte de la literatura en el campo de la salud mental del trabajador (Ribiero et al., 2021).

La presente investigación muestra que los docentes encuestados denotan niveles de riesgo muy elevados y elevados en relación a la Carga de Trabajo y Participación y Supervisión, por lo que es necesario "hacer un plan de intervención, que sea garante de la salud mental de los docentes pues así se garantizaría un ambiente escolar optimizado" (Mejía, Silva, y Rueda, 2020, pág. 20).

En un estudio realizado durante la pandemia se concluyó que:

Los/las profesoras teletrabajadores dedicados a los deberes laborales y familiares dan cuenta de altos niveles de intensidad laboral y pérdida de los límites entre los tiempos (...). Los efectos de la cuarentena son vivenciados de manera diferente en cada persona, pero hay algunas características que son transversales a los entrevistados: irritabilidad, nerviosismo, sensación de angustia, insomnio y ansiedad (Villa, Sepúlveda, y Burgos, 2020, p.1006).

Asimismo, se reconoce que los factores a los que se exponen los docente puede generar estrés, provocando diferentes afectaciones que deben ser tratadas mediante la aplicación de estrategias y "el desarrollo de programas preventivos del manejo del estrés laboral, con miras al sostenimiento y promoción tanto de la calidad de vida de los docentes, como de la calidad de la educación superior y de las instituciones universitarias" (Domínguez, Gutiérrez, Anguila, Barrios, Barrero, y Medrano, 2009, p.156).

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. "la carga mental es un elemento que debe tomarse en cuenta para prevenir el deterioro mental, psicológico, psíquico y físico" (Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello, 2013, p.1).

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.

Conclusiones

Dada la importancia que ha adquirido el tema relativo a la carga mental, sus fundamentos, naturaleza, bases teóricas y comprobaciones prácticas derivadas del empleo de metodologías cada vez más depuradas y, en base a los resultados de esta investigación, una conclusión de carácter general es la inherente a la necesidad y conveniencia de incorporar como función permanente de las organizaciones la de efectuar diagnósticos y aplicar acciones para prevenir y administrar eficazmente la carga mental de sus integrantes, disminuir el impacto negativo que producen los riesgos psicosociales en la comunidad docente e incrementar la eficiencia individual y de la gestión total.

En forma específica, la investigación permitió evidenciar 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, presentan 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; en el resultado de riesgo muy elevado incide la situación familiar ya que cuatro de estos docentes mujeres tienen hijos y la atención especial y cuidado de ellos, agravada en esta época por la pandemia, ha presentado presiones y complicaciones por el factor de doble presencia en virtud de que no solo han tenido que dedicarse a su actividad profesional como docentes, sino también a su rol de madres y a las tareas del hogar.

Así mismo, es relevante 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 se evidenció que 5 presentan 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.

En suma, la investigación realizada prueba que, en general, en los docentes evaluados, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe un riesgo muy elevado particularmente en los docentes de sexo femenino, lo que hace necesario y conveniente contar con un Plan de Intervención con el objetivo de mitigar o disminuir la carga mental y de este modo prevenir los riesgos de trabajo.

Recomendaciones

Difundir entre los docentes la necesidad de reconocer los peligros y riesgos psicosociales que pueden existir en el teletrabajo. Además, implementar el Plan de Intervención con el fin de disminuir y mitigar los riesgos psicosociales que en la actualidad están afectando el bienestar psicológico, físico y emocional de los docentes.

Conflicto de Intereses

Se declara no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Asepeyo. (2017). Nueva versión del software FPSICO 3.1 INSHT. <https://prevencion.asepeyo.es/nueva-version-del-software-fpsico-3-1-insht/>
- 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
- Domínguez, C, Gutiérrez, G, Anguila, M, Barrios, L, Barrero, B., y 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. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552353011.pdf>
- González, J., Moreno, B., Garrosa, E., y 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>
- Karasek, R., y T. Theorell. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of the working life*. Nueva York: Ed. Basic Books. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Mejía, J., Silva, C., y Rueda, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de*

- Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo* 2, 133-142. <https://editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/86>
- Olivares, V., Jélvez, C., Mena, L., y 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=S0718-24492013000300011&script=sci_arttext
- Perez, M. y Tufiño, A. (2020). Teleeducación y COVID-19. cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/download/296/448?inline=1
- Ribiero, Dos Santos, B. M., Scorsolini-Comin, y de Marchi, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. Epub 25 de enero de 2021. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=es.
- Ruiz 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>
- Tapasco, O y 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>
- Villa, N. B., Sepúlveda, J. G. M., y Burgos, A. V. (2020). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. *Medisur*, 18(5), 998-1008. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732>
- Young, M. y Stanton, N. (2001). *Mental Workload: theory, measurement and application*. Londres: Ed. International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors. (pp. 507-509). https://www.researchgate.net/publication/6126977_Malleable_Atentional_Resources_Theory_A_New_Explanation_for_the_Effects_of_Mental_Underload_on_Performance