

Evaluación de los factores psicosociales e impacto en la docencia en tiempos de pandemia en el Instituto Superior La Maná

Evaluation of psychosocial factors and impact on teaching in times of pandemic at Instituto Superior La Maná

MSc. Edgar Vicente Pastrano-Quintana^I, epastrano@uteq.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-7841-2051>;

MSc. Ludys Geomara Rojas-Párraga^{II}, lrojas@istlamana.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-0679-3630>;

MSc. Dolores Magaly Cedeño-Troya^{III}, magalycedeno1969@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1636-1284>;

Tanya Amanda Marcillo-Alvarez^{IV}, tmarcillo@istlamana.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-5335-2005>

^{I, II} Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador; ^{III, IV} Instituto Superior La Maná, Ecuador

Resumen

El análisis de los factores psicosociales en el sector laboral docente en el cantón La Maná y su impacto en la docencia en tiempos de pandemia es objeto de interés actual ante una necesidad social de prevención y la capacidad de contrarrestar los efectos negativos de los factores psicosociales como el estrés. Desde esta perspectiva, este estudio es de gran importancia y actualidad, considerando que aborda el tema del estrés en el trabajo docente y la eficiencia académica. Conocer las fuentes de estrés, identificar los riesgos psicosociales como prerrequisitos para la gestión preventiva, fundamenta el trabajo investigativo para limitar y controlar las causas que conducen a situaciones estresantes que condicionan en gran medida la productividad del accionar docente, ante estados de tensión y presiones más allá de las capacidades del talento humano.

Palabras clave: factores psicosociales, riesgo, causas, diagnóstico, manejo preventivo, desempeño, presión, evaluación, productividad, satisfacción.

Abstract

The analysis of psychosocial factors in the teaching labor sector in the canton of La Maná and its impact on teaching in times of pandemic is the subject of current interest given a social need for prevention and the ability to counteract the negative effects of psychosocial factors such as stress. From this perspective, this study is of great importance and relevance, considering that it addresses the issue of stress in teaching work and academic efficiency. Knowing the sources of stress, identifying psychosocial risks as prerequisites for preventive management, bases the investigative work to limit and control the causes that lead to stressful situations that largely condition the productivity of the teaching action, in the face of states of tension and pressures beyond the capabilities of human talent.

Key words: psychosocial factors, risk, causes, diagnosis, preventive management, performance, pressure, evaluation, productivity, satisfaction.

Introducción

Los avances en el trabajo han puesto de manifiesto nuevos factores riesgos laborales. La intensificación del trabajo, el auge del mismo relacional en contacto con el público, el desmoronamiento de los colectivos laborales ha dado lugar a los denominados riesgos. “Emergente” calificado como “riesgos psicosociales”, causante en casos de estrés, violencia, acoso moral, " en el trabajo y tantas expresiones que han aparecido recientemente en el debate público para caracterizar las perturbaciones en la salud mental y física de los trabajadores vinculadas a cambios en el trabajo. Sin embargo, estos términos no son objeto de definiciones estabilizadas, y el límite no siempre se marca claramente entre los factores de riesgo (por ejemplo, estrés, tensiones con colegas o con el público) y efectos sobre la salud mental (por ejemplo, angustia mental o depresión).

La falta de reconocimiento, tensión en el trabajo, fuerte presión psicológica, y otras muchas situaciones de riesgo también son alimentadas por los métodos organizativos implantados en el tipo de trabajo desempeñado. El riesgo de exposición a factores psicosociales está particularmente influenciado por la falta de información, cooperación o recursos. El resultado es, evidentemente, la imposibilidad de ejercer eficazmente la misión profesional dentro de una empresa.

De todos los niveles laborales, los docentes en estos tiempos de pandemia, son más propensos a los riesgos psicosociales. En esto se refiere a posiciones que combinan una fuerte demanda psicológica con poca libertad de decisión en sus múltiples actividades de línea.

Dentro de esta problemática, a más del sector docente, se destacan los siguientes sectores como entornos de riesgo psicológico, como es el sector bancario y asegurador, la electricidad y la electrónica, las industrias de proceso, el servicio público del hospital, los oficios de la mecánica y los metales, la industria gráfica, el transporte, la logística, el turismo suelen verse afectados por la falta de reconocimiento.

El fenómeno no escatima en ningún sector de actividad. Independientemente de sus efectos en la salud de las personas, los factores psicosociales repercuten en el funcionamiento de las empresas al generar una mayor tasa de ausentismo y una mayor rotación, así como un entorno laboral deteriorado.

Por ejemplo, en el cantón La Maná, de la provincia de Cotopaxi, específicamente el Instituto Superior La Maná aunque existen normativas que rigen la educación superior

que fomentan que los riesgos psicosociales se tomen en cuenta de la misma forma que otros riesgos laborales, lamentablemente, no se aplica ninguna planificación de la prevención en este caso, tampoco se insta, así como no se da la importancia debida de prioridad a las medidas colectivas.

Así, para anticiparse a los riesgos, se debe privilegiar un enfoque de prevención colectiva centrado en el trabajo y su organización. Se trata de una obligación reglamentaria impuesta al empleador o directivo de la institución y cuyos principios generales están consagrados en la Constitución del Ecuador Ley Orgánica de la Educación Superior y su Reglamento, el Reglamento del Régimen Académico Superior y Código de Trabajo en lo concerniente a los valores de respeto por el patrón-empleado-cliente, transparencia y diálogo social. “Los factores psicosociales son aquellos que incluyen factores generales al nivel de la sociedad humana relacionados con la estructura social y los procesos sociales que inciden en el individuo. Los factores psicológicos incluyen procesos y significados a nivel individual que influyen en los estados mentales. A veces, estas palabras se combinan como "psicosocial". Este es un término abreviado para la combinación de psicológico y social, pero también implica que el efecto de los procesos sociales a veces está mediado por la comprensión psicológica” (Lana, 2018).

“Es la relación entre los factores psicológicos y el cuerpo físico puede estar influenciada por factores sociales, cuyos efectos están mediados por la comprensión psicológica. Ejemplos de factores psicosociales incluyen apoyo social, soledad, estado matrimonial, trastornos sociales, duelo, entorno laboral, estatus social e integración social” (Miyicrea, 2019).

“Fenómenos e influencias sociales, culturales y ambientales que afectan la salud mental y el comportamiento. Estas influencias incluyen situaciones sociales, relaciones y presiones, como la competencia por la educación, la atención médica y otros recursos sociales; cambio tecnológico rápido; plazos de trabajo; y cambios en los roles y estatus sociales, por ejemplo, de mujeres y grupos minoritarios” (Agren & Romelsjo, 2019).

Aunque existe una evidencia considerable y creciente de que las características del entorno de trabajo psicosocial explican una proporción significativa, aunque de ninguna manera todo, del gradiente de clase social en la salud, sigue habiendo cierto debate sobre la interpretación de estos hallazgos. Una definición alternativa es que son las desventajas materiales, más que los factores psicosociales, las explicaciones más probables del gradiente de clases sociales en la salud. Según este punto de vista, dado que los factores

psicosociales adversos y las desventajas materiales están tan fuertemente correlacionados, es difícil determinar qué conjunto de factores están verdaderamente relacionados causalmente con las diferencias de clase en salud (Tommese, 2018).

Son condiciones que se dan en una situación profesional y están directamente relacionadas con la organización, el alcance del trabajo y el desempeño de una tarea, y pueden afectar tanto el bienestar como la salud (física, mental y social) de un empleado en términos de desarrollo.

El estigma es una actitud y creencia personal que etiqueta negativamente a un grupo de personas, como las que padecen una enfermedad mental. El estigma crea miedo y, en consecuencia, da como resultado una discriminación que desalienta a las personas y sus familias de obtener la ayuda que necesitan.

El estrés se refiere a las tensiones físicas o mentales potencialmente negativas que experimenta una persona. Un factor estresante es cualquier evento o situación que un individuo percibe como una amenaza; precipita la adaptación o la respuesta al estrés. El estrés puede provenir de experiencias buenas y malas, por lo que los efectos del estrés pueden ser positivos o negativos. El estrés no es del todo malo: sin estrés, no habría productividad ni compromiso. El estrés se convierte en un problema cuando las personas no pueden manejar un evento o situación y se sienten abrumadas.

Las principales causas del estrés laboral provienen de problemas con conflictos en demanda versus control, así como esfuerzo versus recompensa. Cuando cambia la demanda y el control que tiene un empleado en el trabajo, se produce estrés si alguno de los factores no aumenta o disminuye proporcionalmente. Lo mismo ocurre con la relación entre esfuerzo y recompensa. Los cambios en la organización pueden contribuir a un lugar de trabajo más saludable mentalmente, especialmente cuando los empleados se sienten debidamente recompensados por su esfuerzo y en control de su trabajo.

El presentismo es la acción de los empleados que llegan al trabajo a pesar de tener una enfermedad que justifica una ausencia, por lo que están realizando su trabajo en condiciones subóptimas. Cuando los empleados llegan al trabajo sin estar mentalmente presentes debido a una enfermedad, presiones familiares o de vida extremas o estrés, no se están dando el tiempo suficiente para mejorar. El presentismo puede ocurrir porque los empleados sienten:

- No pueden darse el lujo de tomarse el día libre.

- No hay un plan de respaldo para las tareas de las que el individuo es responsable.
- Cuando regresen al trabajo, habría aún más por hacer.
- Comprometido a asistir personalmente a reuniones o eventos.
- Preocupado por la inseguridad laboral relacionada con la reducción o la reestructuración.

El agotamiento laboral es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada a situaciones laborales exigentes. El agotamiento es el resultado acumulativo del estrés. Cualquiera puede experimentar agotamiento laboral. Sin embargo, las profesiones con altas demandas laborales y pocos apoyos pueden aumentar la prevalencia del agotamiento y reducir el compromiso. Las profesiones de ayuda, como los trabajos en el cuidado de la salud, la enseñanza o el asesoramiento, a menudo tienen altas tasas de agotamiento.

Burnout tiene tres características principales:

1. Agotamiento (es decir, agotamiento o agotamiento de los recursos mentales).
2. Cinismo (es decir, indiferencia o una actitud distante hacia el trabajo).
3. Falta de eficacia profesional (es decir, la tendencia a evaluar negativamente el rendimiento laboral, lo que resulta en sentimientos de insuficiencia y baja autoestima relacionada con el trabajo).

Acoso, violencia, intimidación y acoso escolar: La mayoría de la gente piensa en la violencia como una agresión física. Sin embargo, la violencia en el lugar de trabajo es un problema mucho más amplio. Es cualquier acto en el que una persona es abusada, amenazada, intimidada o agredida en su empleo. La violencia en el lugar de trabajo incluye:

- Comportamiento amenazante, como agitar los puños, destruir propiedad o arrojar objetos.
- Amenazas verbales o escritas: cualquier expresión de la intención de infligir daño.

- Acoso: cualquier comportamiento que degrade, avergüence, humille, moleste, alarme o abuse verbalmente de una persona y que se sepa o se espere que no sea bienvenido. Este acto incluye palabras, gestos, intimidación, acoso escolar u otras actividades inapropiadas.
- Abuso verbal: insultos, insultos o lenguaje condescendiente.
- Ataques físicos: golpear, empujar, empujar o patear.
- Intimidación: comportamiento repetido, irrazonable o inapropiado dirigido a un empleado (o grupo de empleados) que crea un riesgo para la salud y la seguridad
- Acoso escolar: acoso continuo y sistemático de un individuo por parte de sus compañeros de trabajo, que incluye descortesía e intimidación física, así como un comportamiento más sutil y posiblemente no intencional que involucre el ostracismo social y la exclusión.

La mayoría de las leyes jurisdiccionales de salud y seguridad ocupacional se han ampliado para incluir daños al bienestar psicológico. Las organizaciones no deben tolerar ningún comportamiento violento, incluidas agresiones, acoso o amenazas de violencia. El comportamiento violento o agresivo daña la salud mental de todos en la organización y crea un entorno laboral psicológicamente inseguro lleno de miedo y ansiedad.

El uso, mal uso, abuso y estrategias de afrontamiento de sustancias pueden tener un impacto significativo en la salud mental en el trabajo. Las adicciones y las condiciones de salud mental a menudo se combinan (lo que se denomina trastorno concurrente). Sin embargo, a menudo es la adicción la que primero se nota, especialmente en el lugar de trabajo. Generalmente, el uso de sustancias se convierte en un problema cuando una persona ha perdido el control sobre su uso y / o continúa consumiendo a pesar de experimentar consecuencias negativas. Los empleadores deben buscar señales de advertencia que indiquen que un empleado puede estar luchando contra el abuso de sustancias. Algunos signos de abuso de sustancias son similares a los causados por el aumento del estrés, la falta de sueño y las enfermedades físicas o mentales. No asuma que un empleado tiene un problema de abuso de sustancias; sin embargo, ignorar las señales de advertencia solo empeorará el problema si alguien realmente está luchando.

En términos generales, el término "psicosocial" se refiere a las interrelaciones entre los pensamientos y comportamientos de las personas y su entorno social. En la literatura fuera del campo de SSO, este término a menudo se refiere a entornos sociales como la familia de origen, el nivel socioeconómico y el nivel de educación (Marcial, 2020).

Si bien es importante ser consciente de los factores psicosociales individuales y no laborales, peligros psicosociales han llegado a referirse únicamente a los peligros creados por el trabajo y el entorno laboral. Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo se refieren a aspectos del diseño y gestión del trabajo y sus contextos sociales y organizativos que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico. Aunque "peligros psicosociales" es un término que se utiliza con frecuencia, es más útil como una referencia amplia a peligros ocupacionales más específicos como el estrés, la intimidación o el acoso, la violencia ocupacional y la fatiga (Martínez, 2019).

Los factores organizacionales que impactan la salud organizacional, la salud de los empleados individuales y el resultado financiero, incluida la forma en que se lleva a cabo el trabajo y el contexto en el que se desarrolla, son:

1. El apoyo psicológico.
2. Cultura organizacional.
3. Liderazgo y expectativas claras.
4. Civildad y respeto.
5. Competencias y requisitos psicológicos.
6. Desarrollo del crecimiento.
7. Reconocimiento y recompensa.
8. Participación e influencia.
9. Gestión de cargas de trabajo.
10. Compromiso.
11. Equilibrar.
12. Protección psicológica.

13. Protección de la seguridad física.

La situación se ve agravada por el despido y la ampliación de la jornada laboral, que incide directamente en la jornada laboral, con turnos de mañana, tarde y en ocasiones noche, y de jornada laboral -de lunes a domingo- que incluyen muchos casos de vacaciones, así como períodos que para el resto de empleados son festivos sin descanso suficiente y efectivo que no solo afecta la salud del trabajador, sino que puede tener graves consecuencias para su vida familiar y social, impidiendo que estos trabajadores disfruten del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral. Numerosos estudios también han mostrado una clara evidencia de que los profesionales que desarrollan su trabajo en actividades que requieren un contacto constante con los usuarios, clientes como educación, salud, servicios sociales, administración pública, hostelería o comercio muestran una ocurrencia más pronunciada y frecuente de trastornos de burnout. El insomnio, los trastornos gastrointestinales, la ansiedad, los dolores de cabeza o la depresión son algunos de los síntomas que suelen asociarse a situaciones de estrés laboral y agotamiento, y que suelen afectar a los profesionales (Morton, 2019).

La violencia en el trabajo, especialmente la violencia de terceros, es otro problema que está sensibilizando al sector comercial. El riesgo de robo, atraco y violencia relacionada en el trabajo combinado con la flexibilidad horaria de determinados tipos de establecimientos y su ubicación, en muchos casos en zonas aisladas y periféricas, supuso una creciente sensación de inseguridad entre los empleados, teniendo un impacto muy significativo en el nivel de estrés ya aguantan. El acoso psicológico en el trabajo o el *mobbing* y el acoso sexual también se da en este sector y es imperativo que las empresas aborden este tema y desarrollen e implementen, con la participación de los representantes de los trabajadores, protocolos de actuación que permitan la rápida identificación de cualquier situación de acoso que se presente. En la empresa para que puedan actuar de forma inmediata y eficaz en tales situaciones (Kahya, 2019).

Si los empleados experimentan factores psicosociales adversos en su lugar de trabajo, en última instancia, pueden experimentar diversos problemas de salud. Estas pueden ser dolencias relativamente inocuas, como algunos días de dolores de cabeza o de cuello, o pueden ser una causa que contribuya a ciertas enfermedades crónicas. Las enfermedades de este tipo son, por ejemplo:

- Enfermedades cardiovasculares: hipertensión arterial, infarto.

- Enfermedades gastrointestinales: gastritis, colitis ulcerosa.
- Enfermedades mentales: ansiedad, depresión.
- Trastornos del sueño.
- Enfermedades musculoesqueléticas: mialgia, tendinitis, condiciones de dolor.
- Efectos inmunológicos: una mayor incidencia de infecciones, lo que indica inmunidad deteriorada (Kirby, 2017).

La mayoría de las personas han experimentado problemas, como tener dolor de cabeza después de una situación como trabajar muchas horas en un problema importante bajo presión de tiempo. El dolor de cabeza suele desaparecer al dejar el trabajo. Si estas situaciones continúan en el trabajo todos los días, los síntomas pueden manifestarse a diario y pueden volverse crónicos, duraderos. Muchas de estas enfermedades se denominan “trastornos psicósomáticos”, lo que significa que, aunque los síntomas son claramente somáticos, su desarrollo está conectado con el lado psicológico de la vida. Los mecanismos detrás del desarrollo de tales enfermedades se han estudiado ampliamente. Sin embargo, muchos de los factores involucrados siguen siendo poco conocidos (Kirby, 2017).

Los efectos en el torrente sanguíneo parecen ser importantes, ya que las situaciones de estrés ambiental pueden desviar el torrente sanguíneo al cerebro y a los grandes grupos de músculos y lejos de otras partes del cuerpo. Las hormonas se ven afectadas, el metabolismo en el cuerpo se ve afectado y tanto el sistema inmunológico como el digestivo pueden verse afectados. Todos estos cambios pueden provocar síntomas físicos, y si la situación de estrés continúa por períodos más prolongados, estos pueden volverse crónicos. Todas las enfermedades descritas relacionadas con factores psicosociales negativos en el trabajo son multifactoriales y muchos factores pueden influir en su desarrollo. También pueden ser importantes otros factores, como la situación familiar, el tabaquismo, el abuso de drogas o la genética. Si bien a menudo es difícil saber qué factores son los más importantes, es importante tratar de averiguarlo.

Las condiciones adversas en el lugar de trabajo a menudo pueden mejorarse y existe la posibilidad de ayudar al paciente o al trabajador. El metabolismo en el cuerpo se ve afectado y tanto el sistema inmunológico como el digestivo pueden verse afectados. Todos estos cambios pueden provocar síntomas físicos, y si la situación de estrés

continúa por períodos más prolongados, estos pueden volverse crónicos. Todas las enfermedades descritas relacionadas con factores psicosociales negativos en el trabajo son multifactoriales y muchos factores pueden influir en su desarrollo. También pueden ser importantes otros factores, como la situación familiar, el tabaquismo, el abuso de drogas o la genética. Si bien a menudo es difícil saber qué factores son los más importantes, es importante tratar de averiguarlo.

Existen otros problemas clave en el lugar de trabajo que afectan la salud mental de los empleados. Dentro de cada tema hay varios factores que las organizaciones deben considerar en sus esfuerzos por crear un lugar de trabajo mentalmente saludable.

Estigma y discriminación: el estigma es una actitud y creencia personal que etiqueta negativamente a un grupo de personas, como las que padecen una enfermedad mental. El estigma crea miedo y, en consecuencia, da como resultado una discriminación que desalienta a las personas y sus familias de obtener la ayuda que necesitan.

Estrés: el estrés se refiere a las tensiones físicas o mentales potencialmente negativas que experimenta una persona. Un factor estresante es cualquier evento o situación que un individuo percibe como una amenaza; precipita la adaptación o la respuesta al estrés. El estrés puede provenir de experiencias buenas y malas, por lo que los efectos del estrés pueden ser positivos o negativos. El estrés no es del todo malo: sin estrés, no habría productividad ni compromiso. El estrés se convierte en un problema cuando las personas no pueden manejar un evento o situación y se sienten abrumadas.

Relaciones de demanda/control y esfuerzo/recompensa: las principales causas del estrés laboral provienen de problemas con conflictos en demanda versus control, así como esfuerzo versus recompensa. Cuando cambia la demanda y el control que tiene un empleado en el trabajo, se produce estrés si alguno de los factores no aumenta o disminuye proporcionalmente. Lo mismo ocurre con la relación entre esfuerzo y recompensa. Los cambios en la organización pueden contribuir a un lugar de trabajo más saludable mentalmente, especialmente cuando los empleados se sienten debidamente recompensados por su esfuerzo y en control de su trabajo.

El presentismo es la acción de los empleados que llegan al trabajo a pesar de tener una enfermedad que justifica una ausencia, por lo que están realizando su trabajo en condiciones subóptimas. Cuando los empleados llegan al trabajo sin estar mentalmente presentes debido a una enfermedad, presiones familiares o de vida extrema o estrés, no

se están dando el tiempo suficiente para mejorar. El presentismo puede ocurrir porque los empleados sienten:

- No pueden darse el lujo de tomarse el día libre.
- No hay un plan de respaldo para las tareas de las que el individuo es responsable.
- Cuando regresen al trabajo, habría aún más por hacer.
- Comprometido a asistir personalmente a reuniones o eventos.
- Preocupado por la inseguridad laboral relacionada con la reducción o la reestructuración.

El agotamiento laboral es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada a situaciones laborales exigentes. El agotamiento es el resultado acumulativo del estrés. Cualquiera puede experimentar agotamiento laboral. Sin embargo, las profesiones con altas demandas laborales y pocos apoyos pueden aumentar la prevalencia del agotamiento y reducir el compromiso. Las profesiones de ayuda, como los trabajos en el cuidado de la salud, la enseñanza o el asesoramiento, a menudo tienen altas tasas de agotamiento.

Burnout tiene tres características principales:

1. Agotamiento (es decir, agotamiento o agotamiento de los recursos mentales).
2. Cinismo (es decir, indiferencia o una actitud distante hacia el trabajo).
3. Falta de eficacia profesional (es decir, la tendencia a evaluar negativamente el rendimiento laboral, lo que resulta en sentimientos de insuficiencia y baja autoestima relacionada con el trabajo).

Acoso, violencia, intimidación y acoso: la mayoría de la gente piensa en la violencia como una agresión física. Sin embargo, la violencia en el lugar de trabajo es un problema mucho más amplio. Es cualquier acto en el que una persona es abusada, amenazada, intimidada o agredida en su empleo. La violencia en el lugar de trabajo incluye:

- Comportamiento amenazante, como agitar los puños, destruir propiedad o arrojar objetos.

- Amenazas verbales o escritas: cualquier expresión de la intención de infligir daño.
- Acoso: cualquier comportamiento que degrade, avergüence, humille, moleste, alarme o abuse verbalmente de una persona y que se sepa o se espere que no sea bienvenido. Este acto incluye palabras, gestos, intimidación, acoso escolar u otras actividades inapropiadas.
- Abuso verbal: insultos, insultos o lenguaje condescendiente.
- Ataques físicos: golpear, empujar, empujar o patear.
- Intimidación: comportamiento repetido, irrazonable o inapropiado dirigido a un empleado (o grupo de empleados) que crea un riesgo para la salud y la seguridad.
- Acoso escolar: acoso continuo y sistemático de un individuo por parte de sus compañeros de trabajo, que incluye descortesía e intimidación física, así como un comportamiento más sutil y posiblemente no intencional que involucre el ostracismo social y la exclusión.

La mayoría de las leyes jurisdiccionales de salud y seguridad ocupacional se han ampliado para incluir daños al bienestar psicológico. Las organizaciones no deben tolerar ningún comportamiento violento, incluidas agresiones, acoso o amenazas de violencia. El comportamiento violento o agresivo daña la salud mental de todos en la organización y crea un entorno laboral psicológicamente inseguro lleno de miedo y ansiedad.

Uso, uso indebido y abuso de sustancias en el trabajo el uso, mal uso, abuso y estrategias de afrontamiento de sustancias pueden tener un impacto significativo en la salud mental en el trabajo. Las adicciones y las condiciones de salud mental a menudo se combinan (lo que se denomina trastorno concurrente). Sin embargo, a menudo es la adicción la que primero se nota, especialmente en el lugar de trabajo. Generalmente, el uso de sustancias se convierte en un problema cuando una persona ha perdido el control sobre su uso y/o continúa consumiendo a pesar de experimentar consecuencias negativas. Los empleadores deben buscar señales de advertencia que indiquen que un empleado puede estar luchando contra el abuso de sustancias. Algunos signos de abuso de sustancias son similares a los causados por el aumento del estrés, la falta de sueño y las enfermedades físicas o mentales. No asuma que un empleado tiene un problema de

abuso de sustancias; sin embargo, ignorar las señales de advertencia solo empeorará el problema si alguien realmente está luchando (Partinen, 2018).

Conocer de primera mano cómo afectan los riesgos psicosociales a los trabajadores del sector comercial, sus causas y sus implicaciones para su seguridad y salud, permitirá abordarlos de forma más eficaz y establecer medidas correctoras y preventivas en los centros de trabajo. Con esta investigación se pretende informar y sentar las bases de políticas, estrategias y protocolos preventivos que contribuyan a mejorar las malas condiciones laborales con las que se encuentran los trabajadores en el sector comercial, los cuales, deben resistir todos los días y garantizar la protección efectiva de su salud y seguridad física, mental y social.

El análisis de los efectos del estrés en el comportamiento del individuo se vuelve aún más problemático por la decisión actual de agrupar los comportamientos en grupos de dos o tres. En esta área, este proceso predomina en gran medida. Mencionamos a continuación las interdependencias muy estrechas entre el estrés, el tabaquismo y el consumo de cafeína. También pensamos en la comorbilidad de los trastornos relacionados con el estrés postraumático, el alcoholismo y la drogodependencia (Kofoed., Friedman & Peck, 2017).

Ésta es una característica típica de muchos de los estudios de las manifestaciones conductuales que forman la base de este artículo. De esta manera, los especialistas han desarrollado esquemas de diagnóstico dobles o triples, con sus contrapartes a enfoques terapéuticos integrales y multifacéticos. La estructura de las diversas expresiones conductuales del estrés en un solo individuo puede depender de datos contextuales y de factores genéticos y ambientales. La literatura relacionada con los efectos del estrés en el comportamiento apenas está comenzando a abordar las complejas preguntas que surgen al identificar patrones específicos de trastornos fisiopatológicos y neurobiológicos que conducen a diferentes combinaciones de comportamientos.

Desde un punto de vista práctico, esta concepción multifactorial disminuye el papel del estrés en el diagnóstico, prevención y tratamiento de la adicción en el lugar de trabajo. La atención al estrés en situaciones laborales es importante en la formulación de medidas profilácticas para la adicción a las drogas.

A pesar de la profusión de investigaciones sobre el estrés y el alcohol, los mecanismos que vinculan a este último aún no se comprenden completamente. La hipótesis más

comúnmente aceptada es que el alcohol modifica la evaluación inicial del sujeto de los datos estresantes, al restringir el campo de activación de la información asociada previamente almacenada en la memoria a largo plazo (Petraitis, 2019).

Trabajar en una empresa puede contribuir e incluso promover el consumo de alcohol e incluso el alcoholismo de tres formas diferentes bien documentadas por la investigación. Primero, por los estándares establecidos por la empresa con respecto al alcohol en el trabajo, incluida la definición “oficial” que da del alcoholismo y los medios de control establecidos por sus gerentes. En segundo lugar, por condiciones de trabajo exigentes, como una sobrecarga continua de trabajo, o una posición en la que el ritmo lo impone una máquina, o incluso una baja latitud individual para la toma de decisiones; estos factores pueden conducir a un consumo excesivo de alcohol como un alivio del estrés. En tercer lugar, las propias empresas pueden fomentar, implícita o explícitamente (Sutton, 2019).

En general, el papel que juega el estrés en el consumo de alcohol difiere según la categoría socioprofesional, el grupo de edad, la etnia y varias otras características sociales. Así, el estrés predispone a los adolescentes a beber, pero mucho menos a las mujeres, los ancianos y los estudiantes que beben más en compañía (Pohorecky, 1991).

Según el modelo de estrés social en el origen de la drogadicción, la propensión de un empleado a consumir drogas es función del nivel de estrés presente en el entorno, de apoyo social con el que puede contar en caso de estrés y de sus recursos individuales, en particular en sus relaciones sociales. Parece que entre ciertas minorías (incluidos los jóvenes amerindios que viven en las reservas, el abuso de sustancias tóxicas se debe en parte al estrés de la aculturación. Pero estos grupos sociales también están sujetos a condiciones sociales desfavorables como la pobreza, los prejuicios y la falta de oportunidades económicas, sociales o educativas (Lana, 2018).

La interdisciplinariedad, desde el punto de vista conceptual, es un término utilizado por los especialistas con diversos significados y matices, espacio donde se destacan autores tales como: Rodríguez (1997); Torres (1994); Cartay (1998); Perera (1999).

Materiales y métodos

El método científico fue el más utilizado porque toma en cuenta los pasos básicos: observación, clasificación, registro de eventos, posibilitando una derivación inductiva que

permitió comprender la influencia de los factores psicosociales en el rendimiento del empleado.

El método deductivo permitió deducir datos generales utilizando razonamientos lógicos, hipótesis o supuestos; Partiendo de las verdades formuladas anteriormente como principios generales que nos permitirán verificar su veracidad.

Las técnicas utilizadas son: la observación directa para recopilar información sobre los aspectos psicosociales a los que están expuestos los empleados de las empresas comerciales mediante el registro de datos que permitieron evidenciar su comportamiento en sus lugares de trabajo.

Se realizaron entrevista a directivos y encuestas para evaluar los factores psicosociales y su impacto en la docencia en tiempos de pandemia a los docentes en el Instituto Superior La Maná, República del Ecuador; para solicitar su opinión sobre el mismo y las debidas recomendaciones al respecto. Se validó un cuestionario de preguntas que se realizó a los directivos y docentes del Instituto.

Para la realización del presente estudio se establecerán los tipos de métodos y fuentes investigación que más se ajusten a las necesidades del tema, de tal manera que permitan alcanzar el objetivo general propuesto y así resolver la problemática planteada.

Se solicitaron y obtuvieron informaciones del accionar docente en tiempos de pandemia a través de encuestas, se plantearon preguntas, cuya finalidad consistió en hacer un diagnóstico a los factores psicosociales. Posteriormente de haber planteado las preguntas se procedió a la tabulación de los resultados de las encuestas y la entrevista a cada uno de los involucrados en esta investigación, para la realización y procesamiento de datos según las variables y criterios investigados mediante cuadros y gráficos, de tal manera que permita obtener los resultados esperados y así poder realizar las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados.

Resultados

En esta encuesta, el 37 % considera como excelente la actividad que realiza en su lugar de trabajo, el 36 % que es regular, el 15 % que es excelente y el 12 % que es malo. Los docentes encuestados manifestaron que la actividad que realizan es muy bueno y regular, lo que indica que se deben tomar medidas para que la situación no empeore, ya que quien

trabaja y es dominado por factores psicosociales como el estrés, puede reducir su rendimiento en dichas actividades académicas. Al realizar esta encuesta se determinó que el 43 % manifiesta que considera mala la presión que recibe en su actividad laboral docente, el 25 % que es muy buena, el 24 % que es regular y el 8 % que es excelente.

De acuerdo a estos resultados, casi la mitad de los docentes encuestados considera que el estrés que sufre en su lugar de trabajo en este caso su hogar, es malo y por lo tanto, afecta su salud. Por tal motivo, es necesario aplicar estrategias y procedimientos para mejorar el estilo de vida de los docentes del Instituto La Maná. Además, se determinó que el 28 % calificó como malo el estrés en su actividad laboral docente, el 25 % que es muy bueno, el 24 % que es excelente y el 23 % que es regular.

El estrés es un factor psicosocial que dependiendo de su intensidad afecta la salud de los docentes, llegando algunas veces a causar daños irreversibles como enfermedades catastróficas, por tal motivo, es necesario combatirlo en beneficio de las personas que laboran expuestos a este fenómeno social.

Sin embargo, el 32 % de los docentes manifiestan que considera el trato laboral por parte de los directivos como muy bueno, el 25 % como malo, el 23 % como excelente y el 20 % como regular.

Es muy importante realizar en toda función de trabajo docente, el trato que el directivo o autoridad docente del Instituto brinda a sus académicos, ya que un mal trato provoca que los factores de riesgos psicosociales se conviertan en un problema muy grave en perjuicio de las docentes que laboran en dicha institución.

Además, el 32 % manifiesta que considera el trato laboral docente por parte del directivo como muy bueno, el 25 % como malo, el 23 % como excelente y el 20 % como regular.

Es muy importante realizar en toda función de trabajo docente, el trato que el directivo de la institución brinda a sus docentes, ya que un mal trato provoca que los factores de riesgos psicosociales se conviertan en un problema muy grave en perjuicio de las personas que laboren en dicho lugar.

Mediante esta encuesta, el 31 % indicó que considera su rendimiento laboral en la docencia en tiempos de pandemia docente ante los factores psicosociales que enfrenta como regular, el 27 % que malo, el 24 % que muy bueno y el 18 % que es excelente.

En los resultados se establece que un buen rendimiento laboral docente es producto de un buen trato y afectividad con el entorno que rodea al académico. Esto significa que toda Institución educativa superior se fortalece cuando sus docentes son precautelados frente a los factores de riesgos psicosociales que pudieran presentarse.

La presente encuesta además refleja que el 33 % expresa que su estado de salud ante los factores psicosociales que enfrenta es malo, el 27 % que es regular, el 23 % que es muy bueno y el 17 % que es excelente.

Algo muy importante que todo directivo de una institución educativa debe tener en cuenta, es el estado de salud de sus docentes, ya que un académico sano dará mejores resultados que beneficie a todos. Sin embargo, los factores de riesgo psicosociales que amenazan al accionar docente, ocasionan daños en salud y disminución del rendimiento académico.

En el desarrollo de esta encuesta, el 37 % manifestó que la forma en que se aplican los procedimientos para afrontar o mejorar los factores psicosociales para mejorar la docencia en tiempos de pandemia en otras instituciones educativas es regular, el 33 % que es malo, el 20 % que es muy bueno y el 10 % que es excelente.

Este resultado, indica que faltan mejorar los procedimientos académicos para afrontar o mejorar los factores psicosociales para mejorar la docencia, por lo cual, es necesario que se apliquen estrategias educativas innovadoras en beneficio de la comunidad de aprendizaje.

Discusión

La incidencia de los factores psicosociales en el nivel del rendimiento docente de los académicos del Instituto Superior la Maná, en el presente estudio resulta oportuno, con base en los resultados y niveles de afecto de la sobrecarga laboral horaria en línea que genera estrés, proponer estrategias para contrarrestar dichos factores psicosociales cuyos efectos causan daños en la salud de quienes laboran en el sector docente en el cantón La Maná.

Ciertos factores de riesgos psicosocial como el estrés laboral surgen de un entorno de trabajo psicosocial desfavorable, que incluye aspectos relacionados con la distribución de las tareas académicas a cumplir, sin embargo, se determinó que el 37 % considera como

excelente la actividad que realiza en su lugar de trabajo, el 36 % que es regular, el 15 % que es excelente y el 12 % que es malo. Estas respuestas dan la idea según los autores Kofoed., Friedman & Peck (2017), que los efectos del estrés en el comportamiento del individuo se vuelven aún más problemático por la decisión actual de agrupar los comportamientos en grupos de dos o tres. En esta área, las interdependencias muy estrechas entre el estrés, el tabaquismo y el consumo de cafeína. También pensamos en la comorbilidad de los trastornos relacionados con el estrés postraumático, el alcoholismo y enfermedades catastróficas. Así mismo, la prevención de riesgos psicosociales se va haciendo cada vez más relevante para la salud de los docentes.

Actualmente, la expansión del sector docente de realizar sus actividades desde su hogar con dificultades de conectividad y falta de recursos económicos, que va acompañado de un crecimiento constante en el trabajo docente de conocimiento e interacción. La proliferación de entrega de información en forma creciente, conlleva una tendencia a acelerar los procesos docentes y plazos de cumplimiento, así como a hacer que los trabajos sean más exigentes mentalmente, por lo cual, al realizar esta encuesta se determinó que este componente del ambiente de trabajo psicosocial, como lo manifiesta Carriò (2020), quien enfatiza que la interpretación individual del trabajador; cómo se perciben, procesan y difunden las influencias externas. El 43 % manifiesta que considera mala la presión que recibe en su actividad laboral, el 25 % que es muy buena, el 24 % que es regular y el 8 % que es excelente.

Referente al tipo de impacto que producen los factores psicosociales en el rendimiento docente en tiempos de pandemia del Instituto Superior La Maná, se determinó que el 28 % calificó como malo el estrés en su actividad laboral docente, el 25 % que es muy bueno, el 24 % que es excelente y el 23 % que es regular. Por estas razones, los factores psicosociales en el trabajo docente han atraído cada vez más atención en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, por eso se deben determinar las medidas de seguridad y salud ocupacional necesarias mediante la realización de una evaluación de los riesgos a los que están expuestos los académicos en el trabajo docente. Al hacerlo, de acuerdo a Gutiérrez (2017), deben considerarse todas las fuentes de riesgo, incluidos los factores psicosociales.

Los principales factores psicosociales que influyen en el bienestar en el trabajo están presentes en muchos modelos clásicos. Se agregan dimensiones directamente inspiradas en las realidades del trabajo en el sector sin fines de lucro. Los diversos factores tienen

un componente subjetivo: una misma situación puede ser percibida como estresante por una persona mientras que otra la considerará normal o estimulante. La subjetividad, la forma particular en que los individuos perciben una situación, es un aspecto a tener en cuenta en el análisis de los riesgos psicosociales. También estos factores se influyen mutuamente: pueden combinarse y reforzarse o, por el contrario, equilibrar, debilitar. Entonces, se deben tomar medidas para eliminar o minimizar estos riesgos en la medida de lo razonablemente posible, y las medidas tomadas deben revisarse para determinar su eficacia.

Está establecido que los riesgos psicosociales se caracterizan por relaciones de causa-efecto poco claras y soluciones bastante inciertas; están determinados en gran medida por percepciones subjetivas variables de las situaciones laborales. En conjunto, estas características, según Carrión (2019), pueden explicar, en gran parte, el nivel generalmente bajo de actividad con respecto al rendimiento laboral docente por el riesgo psicosocial. En la investigación, se encontró que las instituciones educativas del cantón La Maná, exhiben una tendencia más fuerte a analizar, o incluso negar, los riesgos de seguridad y salud relacionados con el trabajo docente, lo que puede atribuirse en parte al estado de situación difícil por la pandemia que vive país

Conclusiones

- 1. Mediante este estudio se pudo proporcionar una imagen aproximada de las prácticas, los impulsores y las barreras actuales relacionados para determinar la incidencia de los factores psicosociales en el nivel del rendimiento docente de los académicos del Instituto Superior la Maná.*
- 2. Se analizaron los principales factores de riesgo psicosocial dentro de los diferentes entornos sujetos al trabajo docente en línea y actividades complementarias físicas que han realizado los docentes, afectando e incidiendo en los diferentes contextos donde se desarrolla, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación, para así, poder establecer el tipo de impacto que producen los factores psicosociales en el rendimiento docente en tiempos de pandemia.*
- 3. Por tanto, se detecta la falta de instrumentación y herramientas en el Instituto para prevenir los riesgos psicosociales, causantes de generar enfermedades silenciosas, las cuales, no tratadas a tiempo, provocan daños irreversibles a la*

salud física y psicológica del individuo, determina que una guía de prevención, es vital para el reconocimiento oportuno de los factores de riesgo psicosocial y así implementar estrategias, programas de mitigación de riesgos psicosociales, logrando así menores grados de exposición al riesgo y generar espacios de trabajo seguros y saludables que no afecten la salud física y mental de los docentes.

Referencias bibliográficas

1. Martínez. (2019). Los factores psicosociales en las empresas comerciales grandes y pequeñas. En A. LÁZARO MARTÍNEZ. México DF: Norma Ediciones.
2. William. (2017). El desempeño laboral en el comercio local – 2ª edición. En W. G.. Mexico DF: Norman Ediciones.
3. Agren & Romelsjo. (2019). Mortalidad y enfermedades relacionadas con el alcohol en Suecia durante 1971-80 en relación con la ocupación, el estado civil y la ciudadanía en 1970. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 20(3).
4. Baker, Schanall & Landsbergis. (2018). Investigación epidemiológica sobre la asociación entre estrés ocupacional y enfermedad cardiovascular. Nueva York: Elsevier Science.
5. Baquerre. (2018). El trabajo excesivo es igual a enfermedad laboral. En V. Baquerre, *Enfermedades laborales*. Barcelona: Graó.
6. Carriò. (2020). Como trabajar en un entorno agradable y sin estrés. Barcelona: Ediciones Gestión.
7. Carrión. (2019). Como evitar los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires: Eliaska Ediciones.
8. Chiang, et al. (2017). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: R.B. servicios editoriales S.L.
9. Cooper & Williams. (2019). Creación de organizaciones de trabajo saludables. Chichester: Wiley Ediciones.
10. Cuevas. (2018). Las buenas condiciones psicosociales mejoran el desempeño laboral. En R. Cuevas. México DF: McGrawHill Ediciones.
11. Gutiérrez. (2017). Buenas Prácticas sobre factores y riesgos psicosociales. En O. Gutiérrez, *Factores y riesgos psicosociales*. Barcelona: El Escorial, Ediciones.
12. Hanisch & Hulin. (2018). 'Actitudes generales y retraimiento organizacional: una evaluación de un modelo causal', *Journal of Vocational Behavior*, 39(1).
13. Hernández. (2018). El rendimiento laboral: ¿Qué buscan las empresas? En G. Hernández. Mexico DF: Grahon Editions.
14. Hwang. (2019). 'Comprender el comportamiento de la información y la relación con el desempeño laboral', *Comunicaciones de la Asociación de Sistemas de Información*, 27.
15. Izquierdo. (2018). Los factores psicosociales en el siglo XXI. En M. Izquierdo. Madrid: Narcea.
16. Kahya. (2019). Los efectos de las características y las condiciones laborales en el desempeño laboral, *Revista Internacional de Ergonomía Industrial*, 37(6).
17. Kirby. (2017). El estrés y su incidencia en la salud. Vancouver: Prentice Hall.
18. Kofoed., Friedman & Peck. (2017). Alcoholismo y abuso de drogas en pacientes con TEPT, 64(2).
19. Lana. (2018). Interacción entre el alcohol y el estrés: una actualización de la investigación en humanos. *Investigación clínica y experimental sobre el alcoholismo*, 15(3).
20. Lobo. (2020). La Prevención de Riesgos Laborales en el Comercio. Barcelona: Gabinete de Asistencia Técnica al Comercio.
21. Lovny. (2019). El desempeño laboral en el sector comercial. Buenos Aires: Kapeluz Ediciones.
22. Marbela. (2019). El entorno de trabajo psicosocial. Lyon: Challine Ediciones.
23. Marcial. (2019). El estrés en el trabajo. Buenos Aires: Granica.
24. Marcial. (2020). El desempeño laboral en equipo”. Barcelona: Grijalbo.
25. Mastroniani. (2019). Trabajar sin estrés. Buenos Aires: Kapeluz Ediciones.
26. Medina & Pinedo. (2019). El entorno laboral y los factores psicosociales. Santiago de Chile: Pontificia Universidad de Chile. .
27. Miyicrea. (2019). Riesgos psicosociales en la empresa: ¿cómo prevenirlos? Recuperado de <https://www.creerentreprise.fr/risques-psychosociaux-en-entreprise/>

28. Morton. (2019). La práctica de un comercio sin estrés. Toronto: Mc. Carthy Ediciones.
29. Nehlig & Debry. (2017). La cafeína y la actividad deportiva: una revisión. *Revista Internacional de Medicina Deportiva*, 15(5).
30. Partinen. (2018). Trastornos del sueño y estrés. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(1).
31. Petraitis. (2019). Revisión de las teorías sobre el consumo de sustancias en los adolescentes: organizando las piezas del rompecabezas. *Psychological Bulletin*, 117(1).
32. Prado. (2018). Cómo mejorar el rendimiento de trabajo en la era de la conexión. EMadrid: Universidad de Alcalá de Henares.
33. Rivera. (2018). Estrés en el sector minorista comercial. México DF: McGrawling Ediciones.
34. Rosen. (2017). Occupational stressors and job performance: an updated review and recommended. Montreal: New England Journal of Medicine.
35. Rotundo & Rotman. (2019). Definición y medición del desempeño laboral a nivel individual: una revisión e integración', *Journal of Applied Psychology*, 90(5).
36. Saxton. (2019). Antecedentes y consecuencias del agotamiento emocional en el centro de servicio de reservaciones de aerolíneas. *Relaciones Humanas*, 44.
37. Spurgeon & Harrington. (2019). Rendimiento laboral y salud de los médicos de hospital junior. Una revisión de la literatura. *Trabajo y estrés*, 3(2).
38. Sutton. (2019). La relación entre las expectativas de los recién llegados sobre los factores estresantes del trabajo y la adaptación al nuevo trabajo. México DF: Work Stress.
39. Swanson, Lee & Hopp. (2017). Cafeína y nicotina: una revisión de su uso conjunto y posibles efectos de interacción en la abstinencia del tabaco. *Conductas adictivas*, 19.
40. Tinoco. (2019). Ataque de estrés en el trabajo. En C. Tinoco, *Trastornos en la oficina*. Madrid: Librería Pedagógica.
41. Tommese. (2018). Efectos agudos de la abstinencia del tabaquismo: una revisión de la literatura. *Aviación, Medicina espacial y ambiental*, 66.
42. Trechera. (2019). Los peligros psicosociales reducen el desempeño laboral. En L. TRECHERA. Vizcaya: Editorial Desclée de Brouwer.
43. Velasteguí. (2019). Riesgos psicosociales en la empresa. Buenos Aires: Kapeluz Ediciones.