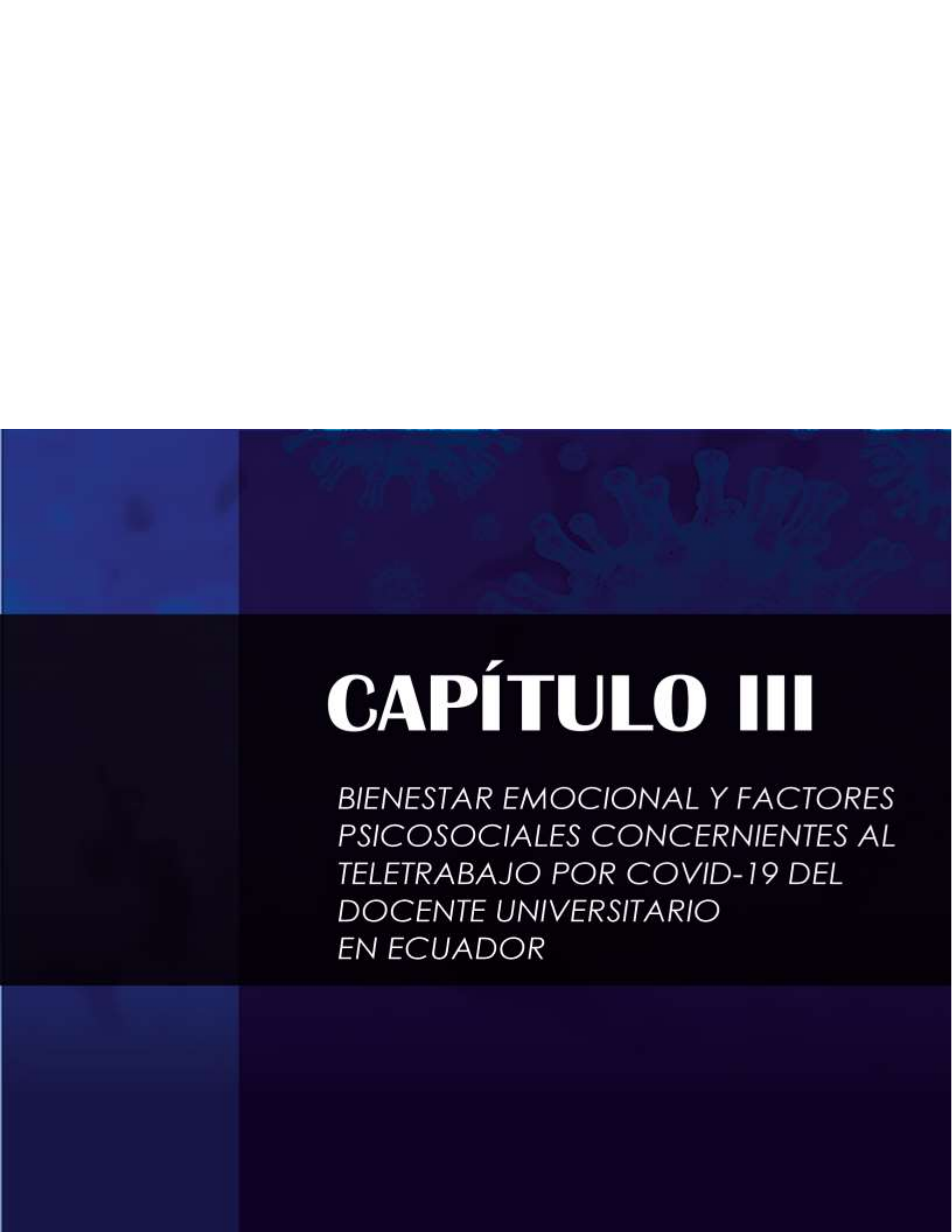




CAPÍTULO III

*BIENESTAR EMOCIONAL Y FACTORES
PSICOSOCIALES CONCERNIENTES AL
TELETRABAJO POR COVID-19 DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO
EN ECUADOR*

CAPITULO III

BIENESTAR EMOCIONAL Y FACTORES PSICOSOCIALES CONCERNIENTES AL TELETRABAJO POR COVID-19 DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN ECUADOR

Resumen

La pandemia del COVID-19 ha causado cambios en las rutinas de vida en todo el mundo, entre las actividades que se vieron afectadas se encuentran las realizadas por los docentes al cambiar la manera en que se venían desarrollando las actividades académicas. El objetivo del presente trabajo fue analizar el bienestar emocional y factores psicosociales asociados al teletrabajo por COVID-19 en grupo de docentes de cuatro universidades ecuatorianas. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional, la muestra fue no probabilística, elegida mediante redes o bola de nieve, con

la utilización de whatsapp. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue formulario de google estructurado en 24 ítems con aspectos relacionados al bienestar emocional y los factores psicosociales: Sobrecarga y ritmo, organización del tiempo de trabajo, control y autonomía en el trabajo, ambientes y equipos, conflictos de valor y relaciones interpersonales. Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico indican una correlación significativa entre el bienestar emocional y factores psicosociales como sobrecarga y ritmo de trabajo, conflictos de valor, control y autonomía, así como por la organización del tiempo.

Palabras Clave: Bienestar emocional, factores psicosociales, teletrabajo por Covid-19, docente universitario

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) conjuntamente con otros organismos preocupados por la salud de los trabajos a partir de 1999 en Finlandia, ha aplicado el programa Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para Todos, renovando sus esfuerzos en la Asamblea Mundial de la Salud en 2007, de la cual surgió el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los trabajadores 2008-2017. Esas acciones presentadas han servido de marco para elaborar una serie de fundamentos y modelos mundiales con la finalidad de brindar soporte a empleadores, trabajadores y profesionales en general, para planificar, formular, aplicar y evaluar iniciativas que promuevan la salubridad de los lugares de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2011).

En ese sentido, en enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la emergencia de salud pública internacional debido al brote de la enfermedad por un nuevo coronavirus originado en la provincia de Hubei, China. Por lo que la noticia causó alarma en todos los sectores de la sociedad y específicamente en el ámbito laboral las

empresas y los empleadores debieron atender a las recomendaciones emanadas para intentar mitigar la propagación de la enfermedad (OMS, 2020).

Ante ese panorama en el que todos los sectores se vieron obligados a instrumentar el teletrabajo en todas aquellas actividades en las que fuera posible esta modalidad laboral, la Presidencia de Ecuador mediante el Decreto 1017 (2020) en su artículo 6 dispuso la suspensión de la jornada presencial de trabajo entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. Medida que hasta la fecha se mantiene ya que la evaluación de la situación, se ha prorrogado en espera de que los casos de contagio por COVID-19 disminuyan.

En este contexto, es oportuno mencionar que el teletrabajo nace en Estados Unidos como una manera de enfrentar la recesión económica e inflacionaria por la crisis petrolera en 1973; ante lo cual el físico Jack Nilles propuso optimizar los recursos no renovables con la aplicación del *telecommuting* y *teleworking*, con el fin de disminuir el uso de combustible (Hamilton, 2019). El desarrollo de las TIC, para Agudo Moreno (2014) propició la manera novedosa de realizar todo o parte del trabajo a distancia, por lo que el teletrabajo es considerado como la realización de labores fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas.

Corrales (2019) señala que, tanto los trabajadores como las organizaciones, deben desarrollar herramientas y/o actividades permanentes que permitan el impulso continuo de aspectos que favorecen el teletrabajo como la disciplina y la autonomía, además de capacitaciones que faciliten el dominio de herramientas tecnológicas. En este sentido, hay otros aspectos que permiten la viabilidad al trabajo en casa como el establecimiento de normas claras, espacios de trabajo y horarios definidos que no sacrifiquen la vida familiar y

que permitan una correcta adaptación al teletrabajo, haciéndose necesaria la disposición y actitud hacia la nueva forma de la actividad laboral.

Bienestar Emocional

Las emociones están presentes en todos los momentos de la vida como reacciones que ofrece el ser humano a las diferentes situaciones a la que se enfrenta en el día a día. Estas emociones son estados temporales o lo que Delgado Gómez (2016) denomina activación emocional en la que se vincula la subjetividad, expresiones corporales, así como “una tendencia a la acción o afrontamiento, y unos cambios fisiológicos que dan soporte a todo lo anterior, mediado a su vez por la cultura y el aprendizaje...” (p.110).

Esas emociones pueden ser positivas o negativas y representan un elemento esencial para la memoria, razonamientos, toma de decisiones, y en general para las actuaciones en la relación con los demás. En otras palabras, el ser humano ofrece respuestas emocionales sobre las cuales puede llegar a tener control para actuar de manera asertiva tanto en el medio laboral como en el ámbito personal. Es así como tomando en cuenta ese aprendizaje en relación con las emociones, todas las personas llegan a tener estados de bienestar. En este sentido, en situaciones cotidianas se deben afrontar escenarios emergentes que involucran toma de decisiones y adaptaciones para el logro de acomodos apropiados para el desarrollo de actividades en función de las necesidades y aspiraciones personales. Entre los aspectos que conducen al bienestar están “tener relaciones interpersonales; involucramiento, compromiso o implicación con lo que hacemos; positividad; tener un propósito o sentido en la vida; y alcanzar metas” (Seligman, citado por Gómez Díaz, 2016, p.27).

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales para Moreno Jiménez (2011) pueden ser positivos o negativos y están relacionados al clima laboral, la estructura organizacional, a la cultura corporativa, así como al diseño del puesto de trabajo. En este sentido, desde el punto de vista en el son determinados como factores psicosociales negativos pueden afectar tanto la salud física como psicológica de las personas y generalmente se asocian al estrés:

...que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo¹⁹. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos (Moreno Jiménez, 2011, p.7).

Cuando las condiciones laborales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias profesionales personales, los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones, en los que la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

En la tabla 1 se presentan algunos factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales negativos y su descripción:

Tabla 1: Factores psicosociales de riesgo o estrés

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa. Exigencias emocionales
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo.

Relación Trabajo Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia. Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Fuente: Moreno Jiménez y Báez León (2010).

Ahora bien, retomando los aspectos clave que ocupan este estudio como son el bienestar emocional, los factores psicosociales y el teletrabajo es necesario resaltar que el término teletrabajo ha sido muy usado a partir de la aparición del COVID-19 y con ello el confinamiento, pues el despliegue a nivel mundial de la pandemia ha forzado a un número importante de instituciones educativas a nivel superior, sean públicas o privadas, a adoptar esta modalidad para con sus docentes, estudiantes y empleados. Caben acá las interrogantes: ¿Qué pasa hoy con los docentes universitarios en el Ecuador en momentos de confinamiento social? ¿Cómo se siente el docente con el teletrabajo cuando se constituye como una medida que no busca llevar el trabajo a la casa, sino que la persona no salga de esta? ¿Los espacios destinados a la distensión y a construir la vida familiar, están siendo absorbidos por las demandas y exigencias de la institución universitaria? ¿Se ve afectado el docente emocionalmente? ¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados con el bienestar emocional? Tomando en cuenta que en casi todas las investigaciones en teletrabajo encontradas en la bibliografía consultada están focalizadas en trabajadores de organizaciones que ofrecen productos o servicios específicos y a estudiantes o directivos de colegios y universidades; en esta investigación se plantea el interrogante relacionada con ¿Cuál es la relación entre el bienestar emocional y los factores psicosociales asociados al teletrabajo por COVID-19 en docentes de universidades ecuatorianas?

Metodología del Estudio:

El diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional, puesto que el objetivo fue analizar la relación entre bienestar emocional y factores

psicosociales concernientes al teletrabajo por COVID-19 del docente universitario en Ecuador, durante el mes de julio de 2020. Por las características de la investigación la muestra fue no probabilística, elegida mediante redes o bola de nieve, con la utilización de WhatsApp; puesto que como señalan Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017) en este tipo de muestra “Se identifican participantes clave y se agregan a la muestra. Se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar datos pertinentes, y una vez contactados, los incluimos también” (p.137).

En tal sentido, la encuesta fue aplicada a docentes de cuatro universidades ecuatorianas, contactados por las investigadoras, a quienes se les compartió el enlace del formulario, previa especificaciones de la finalidad del mismo y la solicitud de consentimiento informado. El formulario por razones de tiempo para preparación de este informe de investigación estuvo abierto por tres días en el mes de julio de 2020, logrando 204 respuestas.

La encuesta se empleó como técnica, aplicada mediante un formulario de Google constituido por 24 ítems con opciones de respuestas según la característica de la pregunta. Los ítems fueron redactados en relación con datos demográficos, bienestar emocional y dimensiones de los factores psicosociales como sobrecarga y ritmo, organización del tiempo de trabajo, control y autonomía en el trabajo, ambientes y equipos, conflictos de valor y relaciones interpersonales.

Resultados Y Discusión

Los datos fueron agrupados por dimensión para realizar su representación gráfica y análisis, tal y como se muestra a continuación

Descripción demográfica

Ítem 1. Edad.

Ítem 2. Género.

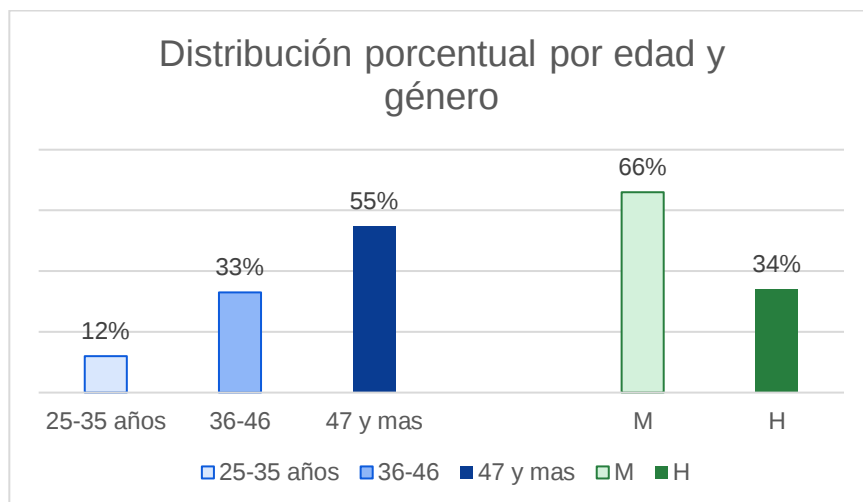


Gráfico 1: Distribución porcentual por edad y género.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

De los resultados obtenidos en el ítem 1 se observa que la mayoría de los docentes que respondieron el formulario tienen una edad mayor a 47 años y el 33% tienen edades entre 36 y 46 años y un 12 % tienen entre 25 y 35 años, así también, como lo muestra la gráfica, la mayoría (66%) son mujeres.

En lo que corresponde al:

Ítem 3. Años de experiencia docente.

Ítem 4. Último título académico.

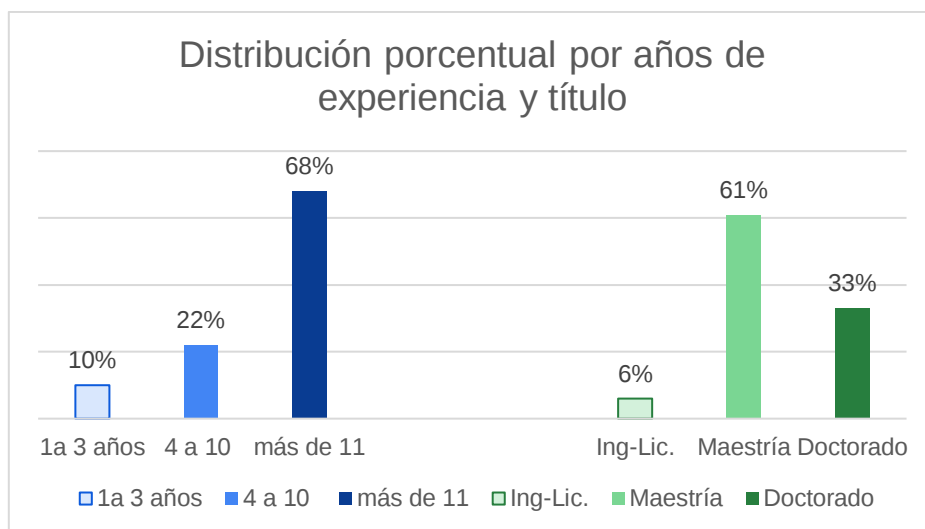


Gráfico 2: Distribución porcentual por años de experiencia y título académico.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Los años de experiencia predominantes, según lo indica el gráfico 2, se ubican en más de 11 años de experiencia, apreciándose también que un 61% de los docentes poseen el título de magister.

Ítems correspondientes a la variable Bienestar Emocional:

Ítem 5. ¿Ha mantenido su rutina y cuidados personales la durante la cuarentena?

Ítem 6. ¿Sintió estrés cuando se vio en la necesidad de usar plataformas virtuales para la comunicación con sus estudiantes? Si no

Ítem 7. ¿Le es posible cumplir con sus responsabilidades familiares trabajando en casa?

Ítem 8. ¿Siente fatiga visual durante su trabajo on-line?

Ítem 9. ¿Siente dolores musculares durante sus jornadas de trabajo on-line?

Ítem 10. ¿Siente apoyo de su grupo familiar para realizar su trabajo en modalidad on line?

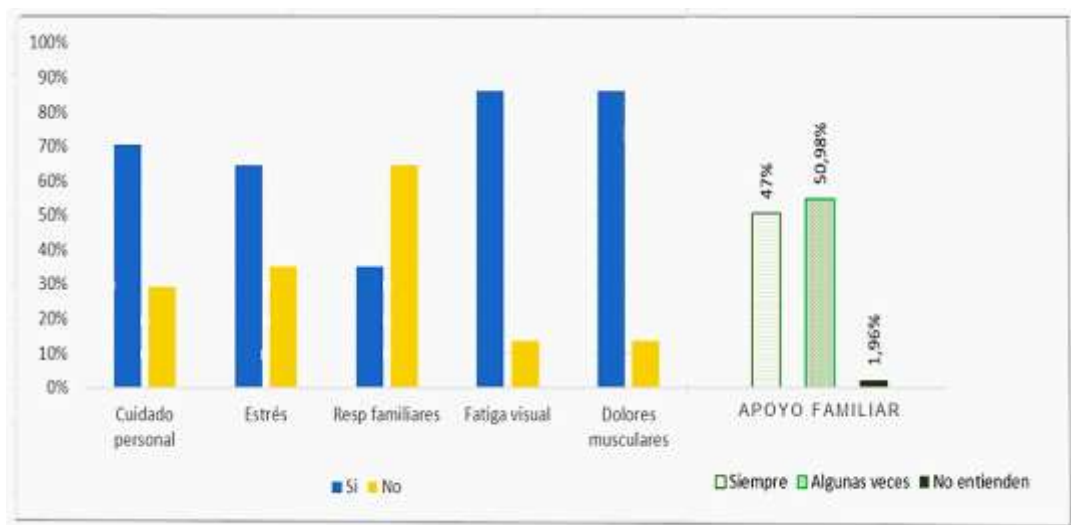


Gráfico 3: Resultados obtenidos en los ítems relacionados con el bienestar emocional. Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Tal y como se observa en el gráfico 3, la rutina de cuidado personal se mantuvo en la mayoría de los docentes, mientras que así también la mayoría manifestó haber sentido estrés al verse en la necesidad de usar plataformas virtuales para dar sus clases. Por otra parte, en lo que respecta al cumplimiento de responsabilidades familiares estando en casa la mayoría indicó no poder hacerlo. Mientras que el 86% de los docentes manifestó sentir fatiga visual y dolores musculares al cumplir sus jornadas de teletrabajo. En cuanto al apoyo familiar un 50,98% reveló que algunas veces sentía el apoyo para el trabajo on-line y un pequeño porcentaje cercano al 2% evidenció que sus familiares no entendían la situación.

De Pablos, González y González (2008) indican que el bienestar emocional “depende en gran medida del contexto en que los profesores desarrollan su actividad, de las creencias sociales sobre la enseñanza y de la regulación cultural del mundo emocional”

(p.48). En función de lo anterior, la emergencia por el COVID-19, expuso a los docentes a un contexto al que no estaban acostumbrados y que en cierta forma los tomó por sorpresa.

El docente con las características que se enunciaron en relación con los ítems 1 a 4, en los que se caracteriza a un docente con más de once años de experiencia, es viable la idea de que esta persona tenía una zona de confort establecida porque su experiencia ya le permitía tener previsto todo lo relacionado con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, los resultados obtenidos en los ítems correspondientes al bienestar emocional demuestran la presencia de estrés, afectación en las responsabilidades familiares e inestabilidad en la percepción que la familia brinda para las actividades de teletrabajo; además de la presencia de afectaciones físicas como fatiga visual y dolores musculares.

Ítems correspondientes a la variable Factores Psicosociales:

Dimensión sobrecarga y ritmo:



Gráfico 4: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión sobrecarga y ritmo.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

En el gráfico 4 se observa que el 60,8% de los docentes consideraron positiva la experiencia de modalidad on-line y un porcentaje muy cercano a 20 la catalogó de negativa. Llama la atención que el 92,2% se haya visto en la necesidad de recurrir a un canal de

comunicación adicional con sus estudiantes y que el 86,3% haya considerado las clases on-line más complejas que las presenciales. En este sentido, se debe recordar que “Los factores psicosociales ...pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.” (Moreno Jiménez y Báez León, 2010), en este caso particular se evidencia que si bien las clases on-line son consideradas por un alto porcentaje de docentes más complejas que las presenciales, también se muestra una mayoría de docentes que consideran han sido positivas.

Dimensión organización del tiempo de trabajo:

Ítem 14. ¿En modalidad On-line trabaja más horas de las establecidas en su horario?

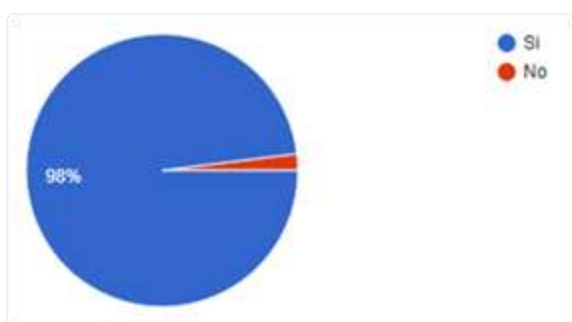


Gráfico 5: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión organización del tiempo de trabajo. Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Las implicaciones que ha traído el trabajo on-line, tienen entre otras que se han ido analizando, el hecho de dedicar más tiempo del previsto en la carga horaria del docente, tal como lo muestra el 98% de los encuestados. Esto se debe, aunque no fue una información recabada en el formulario, sino que surge de la experiencia de las autoras de este estudio; a que el docente debe generar enlaces de videos, podcast, reuniones en plataformas virtuales, preparar materiales digitales, dar tutorías, entre otras actividades inherentes al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Dimensión control y autonomía en el trabajo:

Ítem 15. ¿Se le es fácil establecer límites claros entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo personal?

Ítem 16. ¿Logra culminar las tareas fijadas semanalmente en la modalidad on-line?

Ítem 17. ¿La formación recibida para el uso de plataformas virtuales fue suficiente?

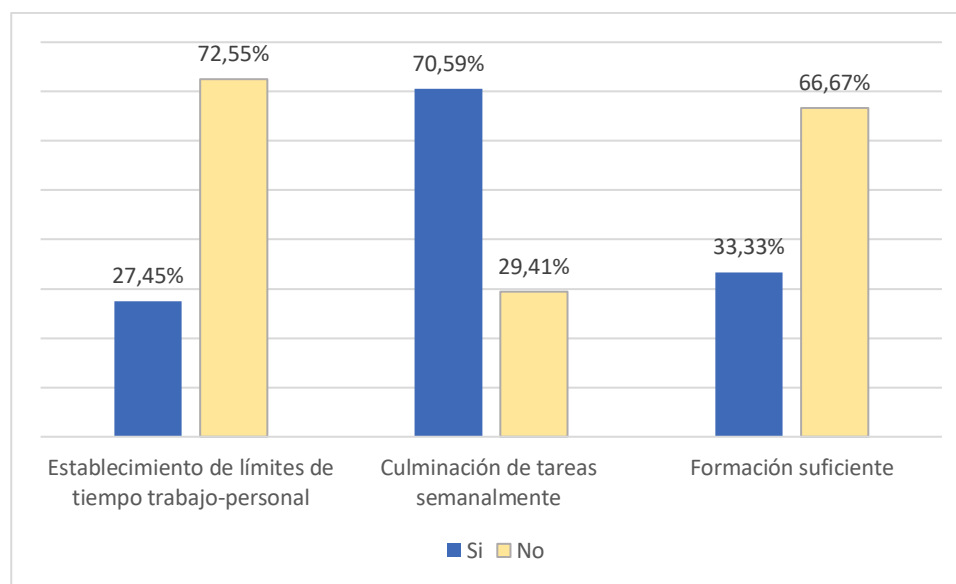


Gráfico 6: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión control y autonomía en el trabajo.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Como puede apreciarse en lo referente al establecimiento de límites de tiempo de trabajo y personal, el 72,55% no pudo establecer estos límites (elemento asociado al hecho de abarcar más tiempo del establecido en el horario); en cuanto a la apreciación acerca de haber recibido suficiente formación para el trabajo virtual, la mayoría con un 66,67% respondió negativamente. Sin embargo, en lo referente a la culminación de sus tareas semanales el 70,59% las cumple. En estos resultados se

evidencia la dificultad en cuanto al control y autonomía ya que se refieren “a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo” (Pinos-Mora, 2017, p.96).

Dimensión ambientes y equipos:

Ítem 18. ¿Le resulta de fácil acceso la plataforma elegida por la universidad para las clases online?

Ítem 19. ¿Dispone de un espacio de la casa que le permite dar sus clases on line sin interferir las actividades familiares?

Ítem 20. ¿Tiene un espacio cómodo para su computador?

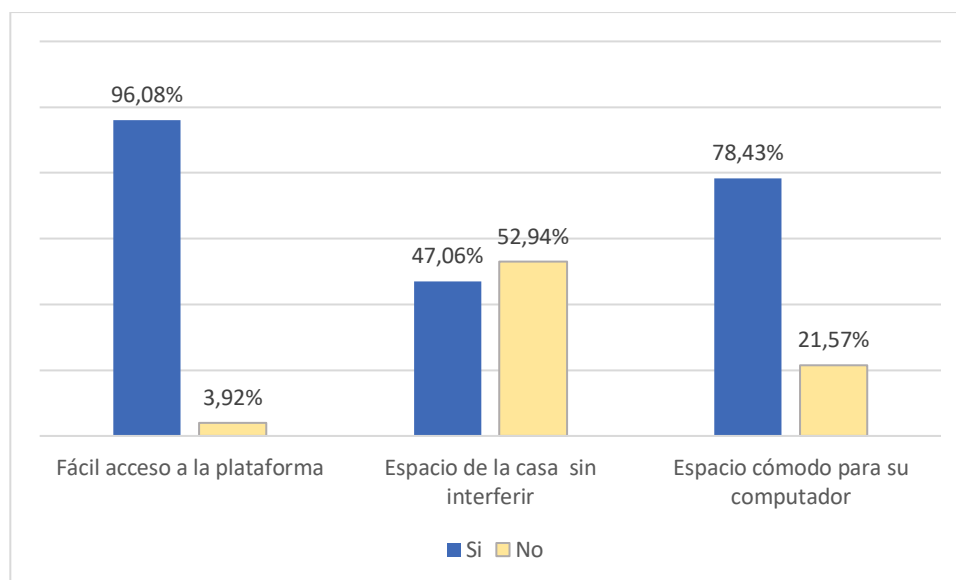


Gráfico 7: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión control y autonomía en el trabajo.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Entre los factores psicosociales estudiados está la dimensión ambientes y equipos, según Moreno Jiménez y Báez León (2010), este incluye aspectos como condiciones de trabajo, equipos de trabajo, espacio personal, entre otros. Las respuestas de los docentes en cuanto a esta dimensión según lo que se muestra en el gráfico 7, un 96,08% consideró tener fácil acceso a la plataforma para teletrabajo y un 78,43% tener un espacio cómodo para su computador. Por el contrario, en cuanto a contar con un espacio que no representara interferencias en las actividades familiares la mayoría respondió no contar con el mismo.

Dimensión conflictos de valor

Ítem 21. ¿Cumple con la totalidad de sus actividades docentes en la modalidad on-line?

Ítem 22. ¿El tiempo de formación para el trabajo en el aula virtual fue holgado?

Ítem 23. ¿Recibió orientación para el trabajo en el aula virtual?

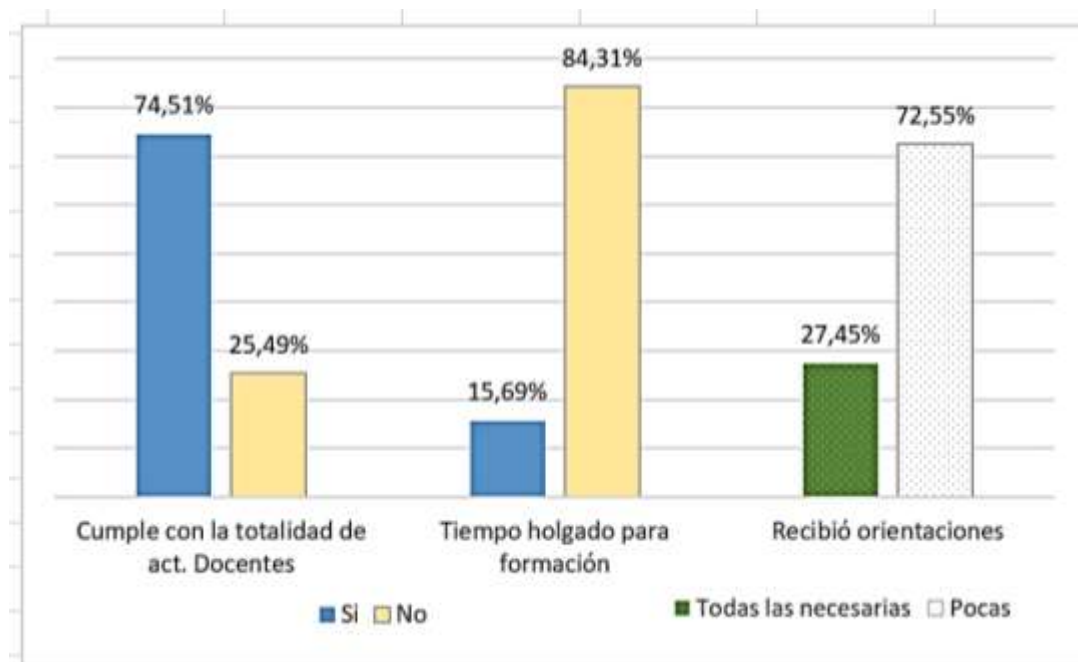


Gráfico 8: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión conflictos de valor. Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

El gráfico 8 muestra que el 74,51% de los docentes cumple con la totalidad de sus actividades docentes, así también un 84,31% respondió que el tiempo de formación para el trabajo en línea no fue holgado, manifestando por otro lado un 72,55% que recibieron pocas orientaciones para el trabajo en el aula virtual. Entre los conflictos de valor están entre otros, según De la Peña (2014), la responsabilidad, el compromiso y el deber; por ello, los resultados evidencian que los docentes a pesar de las circunstancias tienen preponderancia a dejar en alto dichos valores.

Dimensión relaciones interpersonales:

Ítem 24. ¿Se ha sentido apoyado por parte de sus coordinadores para el trabajo on-line?

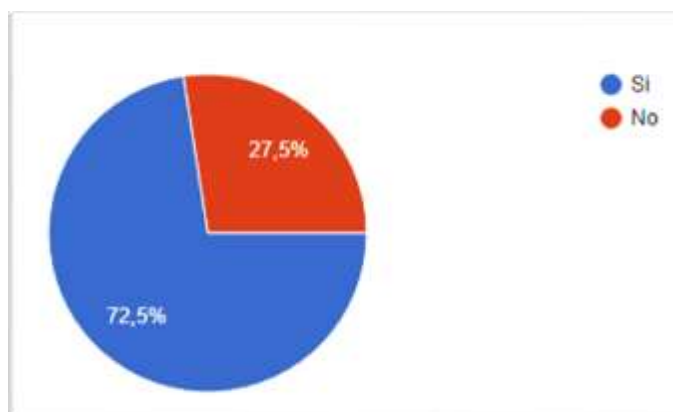


Gráfico 9: Representación porcentual de los resultados correspondientes a la dimensión relaciones interpersonales.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Como se observa en el gráfico 9, el 72,5% de los docentes manifestaron sentir apoyo por parte de sus coordinadores, lo cual a pesar de las condiciones del teletrabajo por

la pandemia del COVID-19, resulta favorable en cuanto al bienestar emocional. Para Moreno Jiménez y Báez León (2010) las relaciones interpersonales se ven afectadas por el aislamiento social, escasas relaciones con los jefes y falta de apoyo social, aspectos que los docentes indicaron haber superado.

Resultados en cuanto a la correlación de las variables

Una vez descritas las características de los resultados obtenidos tanto de la variable bienestar emocional como las diferentes dimensiones tomadas en cuenta para la variable factores psicosociales, se procede a detallar los resultados en cuanto a la correlación encontrada. En vista de lo presentado, se utilizó como Pearson como prueba estadística para medir la correlación entre variables, es decir, el comportamiento de una variable afectado por el comportamiento de otra.

En la prueba los valores de P, que mide la confiabilidad de la correlación, se eligieron entre un 99% y 95 % de confiabilidad, esto para tener un más cercano a 1 y más perfecta sea la correlación. Para dicho cálculo de correlación se utilizó el programa Statistix 8, con los resultados que se muestran en la tabla 2:

Tabla 2: Cálculo de correlación de variables.

	Correlacion (Pearson)	Bienestar emocional	1	2	3	4	5
1. sobrecarga y ritmo	Coeficiente	0,7654					
	valor de P	0,0000***					
2. organización del tiempo	Coeficiente	0,3604	0,4384				
	valor de P	0,0094**	0,0013**				
3. control y autonomia	Coeficiente	0,3913	0,4239	0,2429			
	valor de P	0,0045**	0,0019**	0,0859ns			
4. ambiente y equipos	Coeficiente	0,1233	0,2193	0,1346	0,0720		
	valor de P	0,3888ns	0,1221ns	0,3463ns	0,6158ns		
5. conflictos de valor	Coeficiente	0,3966	0,4182	0,2870	0,5086	0,0684	
	valor de P	0,0040**	0,0023**	0,0411*	0,0001***	0,6335ns	
6. relaciones interpersonale	Coeficiente	0,0954	0,2157	0,0870	0,1427	0,1610	0,3693
	valor de P	0,5056ns	0,1285ns	0,5439ns	0,3177ns	0,2590ns	0,0077**

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

Para los valores obtenidos en la tabla 1, se consideró:

- $P > 0,05$ ns correlación no significativa,
- $P \leq 0,05$ * correlación significativa con un 95% de probabilidad (o 5% de margen de error),
- $P \leq 0,01$ ** correlación significativa con un 99% de probabilidad (o 1% de margen de error),
- $P \leq 0,001$ *** correlación significativa con un 99,90% de probabilidad (o 0,1% de margen de error).

Cada ítem fue valorado ponderando el carácter cualitativo de cada respuesta utilizando una escala de Likert, con un rango entre 0 y 1, en donde el menor valor 0 indica menor incidencia del aspecto medido y 1 para la mayor incidencia del aspecto cuantificado,

respectivamente, esto genera que cada dimensión tenga valores cuantitativos entre 0 y 1, todo con el fin de procesarlos matemáticamente mediante análisis estadísticos.

Los gráficos de correlación y líneas de tendencia se presentan a continuación en los gráficos 10 y 11:

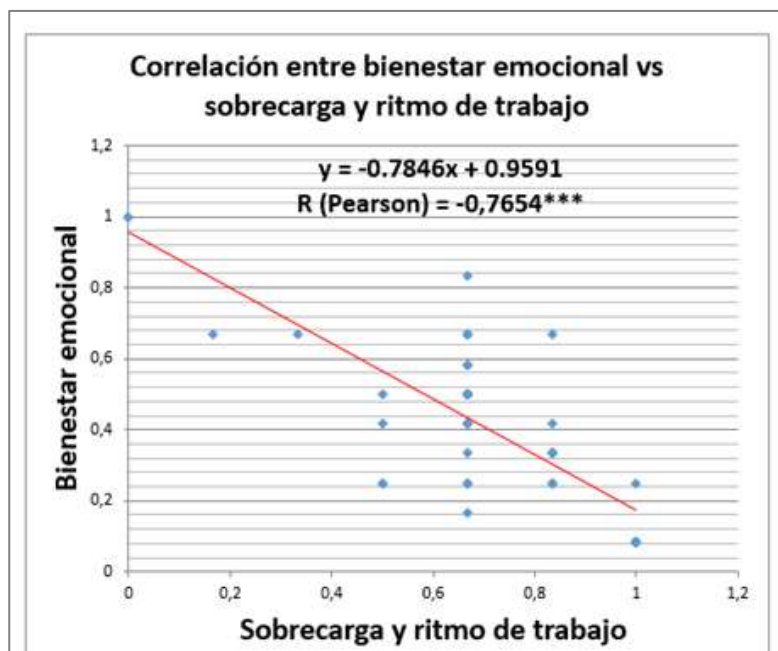


Gráfico 10: Correlación Bienestar emocional vs sobrecarga y ritmo.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020.

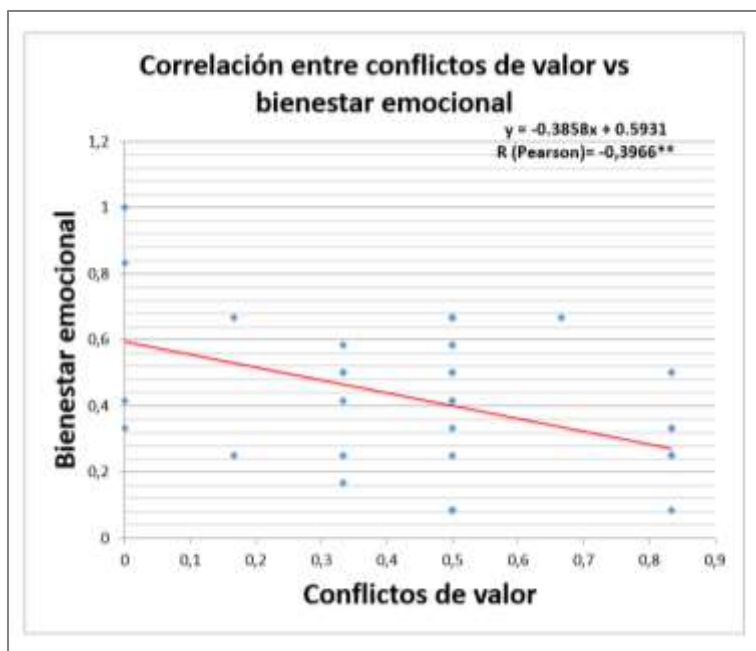


Gráfico 11: Correlación Bienestar emocional vs conflicto de valor.

Fuente: Urrego y Liccioni, 2020

La mayor correlación se tiene en bienestar emocional y sobrecarga y ritmo de trabajo (Gráfico 10). El bienestar emocional, según el coeficiente r de Pearson, está afectado en un 76,54% por la sobrecarga y ritmo de trabajo. Y se puede afirmar esto con un 99,90% de seguridad. Los valores de sobrecarga y ritmo de trabajo vs bienestar emocional son lógicos, en un 76,54 % se puede asegurar que la sobrecarga de trabajo afecta al bienestar emocional con una correlación negativa, es decir que mientras mayor es la sobrecarga y ritmo de trabajo menor es el bienestar emocional. El 24% restante no se puede explicar entre ambas variables y se puede atribuir a otros factores como las variables que dieron muy significativas estadísticamente.

Esta relación entre bienestar y sobrecarga y ritmo es entendible puesto que un alto porcentaje de los docentes además de las clases programas respondió que tenían

comunicación extra por otro canal. La experiencia de las investigadoras de este estudio infiere que ese canal fue el uso de whatsapp o llamada telefónica y algunos casos reuniones virtuales adicionales, sin embargo, esto no tiene evidencias porque no formó parte de las preguntas realizadas en el cuestionario. El otro indicador de la relación entre bienestar y sobrecarga y ritmo es que la mayoría de docentes catalogó de más complejas as clases on-line.

La otra variable relacionada con el bienestar emocional es conflicto de valor, con un 39,66%, a partir del coeficiente r de Pearson obtenido (Gráfico 11) y una confiabilidad del 99%. Esta relación entre el bienestar y conflictos de valor se evidencia en que la mayoría de los docentes manifestaron cumplir sus actividades en contradicción con los indicadores de tiempo de formación y orientaciones para el aula virtual, en las que la generalidad de respuestas fue negativas.

Las otras dos dimensiones que resultaron con significancia fueron control y autonomía con un 39,13% y organización del tiempo con un 36,04%, tal como se muestra en los gráficos 12 y 13:

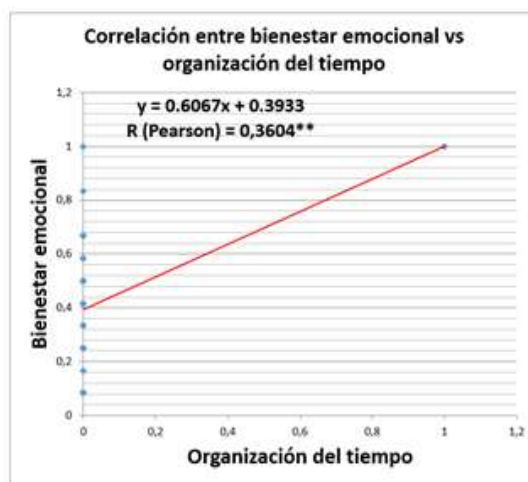
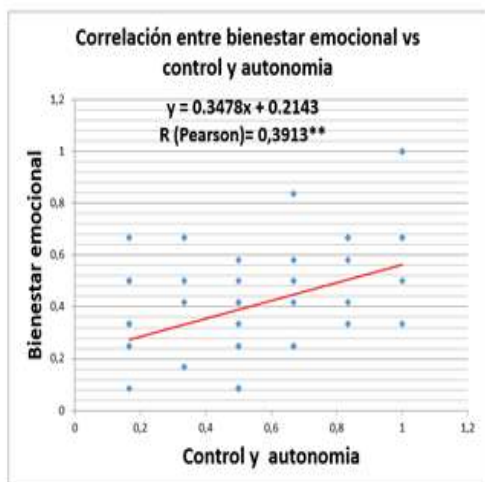


Gráfico 12: Correlación Bienestar emocional vs control y autonomía. Fuente: Urrego y Liccioni, 2020

Gráfico 13: Correlación Bienestar emocional vs organización del tiempo. Fuente: Urrego y Liccioni, 2020

En el caso del control y autonomía de trabajo, según el coeficiente r de Pearson, sólo afecta en un 39,13% el bienestar emocional con un 99% de confiabilidad o con una probabilidad de error $P < \alpha = 0,01$ (Gráfico 12). Y en relación con el bienestar emocional y organización del tiempo de trabajo influye en un 36,04%, y se puede aseverar con un 99% de confiabilidad (Gráfico 13). Estos resultados marcaron una relación proporcional entre las dimensiones control y autonomía, así como organización del tiempo en relación con el bienestar emocional, es decir que mientras mayor control y autonomía, así como mayor organización del tiempo, se asocia un mayor bienestar emocional.

Las dimensiones de la variable factores psicosociales que obtuvieron un valor no significativo, no se tomaron en cuenta porque no son estadísticamente confiables, o incluso se relacionan con otros factores que no se midieron en la investigación, esto correspondió a las relaciones interpersonales, así como a ambientes y equipos.

Conclusiones

El propósito del estudio que se desarrolló fue analizar la relación entre el bienestar emocional y los factores psicosociales concernientes al teletrabajo por COVID-19 del docente universitario en Ecuador. En razón de lo cual se presentan los siguientes aspectos encontrados:

Según los resultados obtenidos en esta investigación con una correlación significativa, el bienestar emocional de los docentes durante la labor de teletrabajo correspondiente al período de pandemia por COVID-19 en el segundo trimestre del año 2020; se vio afectado por factores psicosociales como sobrecarga y ritmo de trabajo, conflictos de valor, control y autonomía, así como por la organización del tiempo. Encontrándose que los docentes dedicaron más horas a su labor de las establecidas en sus cargas horarias o distributivos, pues no pudieron establecer límites entre el tiempo personal y el de trabajo al encontrarse en unas condiciones especiales e inesperadas para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Las responsabilidades familiares se vieron afectadas por la sobrecarga de trabajo para cumplir con sus actividades docentes semanales, lo que aunado al corto tiempo para capacitarse en el trabajo virtual y las pocas orientaciones causaron estrés en muchos docentes, teniendo que buscar alternativas de auto aprendizaje para familiarizarse con los entornos virtuales de enseñanza. Desde este mismo aspecto en lo que corresponde a compartir espacios de trabajo en el hogar, se encontró que las actividades familiares y las laborales se vieron afectadas por no contar con espacios exclusivos para el teletrabajo.

La fatiga visual y los dolores musculares aquejó a la mayoría de docentes por las largas horas que permanecieron frente al computador, ya que tanto las clases, preparación de materiales didácticos, generación de enlaces, tutorías, juntas de carrera y actividades de

actualización e investigación, entre otras; debieron realizarse con la utilización de plataformas virtuales. Es interesante que pese a los factores que pudieron influir en el bienestar emocional de los docentes, la mayoría mostró una respuesta positiva acerca de su experiencia en el trabajo on-line, así como desempeñar todas sus actividades docentes y cumplir con las exigencias semanales de su trabajo; aun cuando consideraron las clases virtuales como más complejas que las presenciales.

CAPÍTULO IV

LA DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN