



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas.

AUTOR (ES):

Cedeño Noboa Daniela
Coello Rodríguez Camila

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Mgs. José Salazar Jaramillo

Guayaquil, Ecuador
16 de octubre del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cedeño Noboa Daniela Elizabeth y Coello Rodríguez Camila Selena**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. _____
Salazar Vintimilla, José Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, a los 16 días del mes de septiembre de año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Cedeño Noboa Daniela Elizabeth y Coello Rodríguez Camila
Selena**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 16 días de mes de septiembre del 2020

LAS AUTORAS:

f. 
Cedeño Noboa, Daniela

f. 
Coello Rodríguez, Camila



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL**

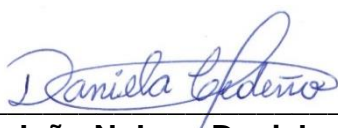
AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Cedeño Noboa, Daniela Elizabeth y Coello Rodríguez Camila
Selena**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

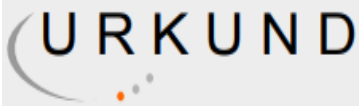
Guayaquil, a los 16 días del mes de septiembre del 2020

LAS AUTORAS:

f. 
Cedeño Noboa, Daniela

f. 
Coello Rodríguez, Camila

REPORTE DE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Cedeño-Coello 01 octubre 2020.docx (D83876425)
Submitted: 11/5/2020 7:41:00 AM
Submitted By: jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

Medina Estefania y Prado Mildred.docx (D79833138)
TESIS - Kevin Coello y Sofía Naranjo.docx (D78858113)
TTI Gaby y Stefy 2.docx (D56359960)
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3&isAllowed=yEroles>

Instances where selected sources appear:

5

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J. Salazar".

f. _____
Salazar Jaramillo, José Gregorio, Mgs.

Agradecimiento

Ha sido grata la experiencia de realizar esta investigación, por esta razón quisiera empezar agradeciendo primeramente a Dios, a mis padres y hermana por brindarme su apoyo, a mi compañera de tesis por siempre estar segura que lograríamos realizar esta investigación, por ultimo a todos los profesionales de trabajo social especialmente al Mgs. José Salazar por guiarnos durante este proceso.

Camila Coello Rodríguez

Agradezco a Dios porque por El tengo todo porque él me ha ayudado a cumplir todas mis metas porque me ha dado sabiduría y me ha dado salud para poder cumplir uno de mis sueños agradezco a mis padres hermanos por creer en mí y por animarme a continuar a mi novio por su apoyo incondicional a mis profesores que con sus conocimientos y sus enseñanzas me transmitían el amor por la carrera, agradezco a cada persona que ha sido parte de este logro y que ha dejado una enseñanza en mi vida.

Daniela Cedeño Noboa

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación a mi madre, por ser el pilar fundamental en mi vida, demostrándome su apoyo incondicional.

Camila Coello Rodríguez

Dedico este trabajo a Dios ya que con su ayuda pude cumplir una de mis metas, a mis padres por el esfuerzo por su apoyo incondicional por estar junto a mí en los momentos más difíciles a mis hermanos que me han brindado su amor y sus palabras de aliento a mi novio que siempre confió en mí y que me brindo su comprensión y con sus palabras me animaba a continuar a las personas que conocí durante este camino y que dejaron un aprendizaje para mi vida.

Daniela Cedeño Noboa



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lic. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Lic. León Cercado, Jessenia, Mgs.
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA POLITICAS TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

PERIODO UTE A-2020

Acta de tribunal de sustentacion

trabajo de titulacion

El tribunal de sustentacion ha escuchado y evaluado el trabajo de titulacion denominado “ EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR LA PANDEMIA COVID-19”, elaborado por el/la estudiante DANIELA ELIZABETH CEDEÑO NOBOA, obtenienod el siguiente resultado:

Nombre del Docente-Tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	JESENIA PATRICIA LEON CERCADO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 10	8.88 / 10	8.13 / 10	8.75 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		8.54 / 10	

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.


Miembro 1 del Tribunal


Miembro 2 del Tribunal


Oponente


Docente Tutor



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA POLITICAS TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

PERIODO UTE A-2020

Acta de tribunal de sustentacion

trabajo de titulacion

El tribunal de sustentacion ha escuchado y evaluado el trabajo de titulacion denominado “ EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES PSICOSOCIALES OCASIONADOS POR LA PANDEMIA COVID-19”, elaborado por el/la CAMILA SELENA COELLO RODRIGUEZ, obtenienod el siguiente resultado:

Nombre del Docente-Tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	JESENIA PATRICIA LEON CERCADO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
7.86 / 10	8.13 / 10	8.13 / 10	8.75 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.07 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE

Resumen	XV
Introducción	2
Capítulo I : Planteamiento del Problema de Investigación.....	5
1.1 Definición del Problema de Investigación	5
1.2 Antecedentes.....	8
1.3 Preguntas de Investigación.....	15
1.4 Justificación	15
Capitulo II: Referente teórico conceptual	18
2.1. Referente Teórico	18
2.1.1. Teoría Ecológica	18
2.1.2. Teoría Sobre el Estrés (Síndrome de Adaptación General) Selye	24
2.2. Marco Conceptual.....	30
2.2.1. Pandemia COVID-19.....	30
2.2.2. Teletrabajo	30
2.2.3. Factores de Riesgos Psicosociales.....	31
2.2.4. Salud Mental	33
2.2.5. Contexto Familiar	34
2.2.6. Percepciones	34
2.2.7. Trabajo Social en la Salud	35

2.2.8.	La Docencia Universitaria	37
2.3.	Referente Normativo.....	38
2.3.1.	Constitución de la Republica del Ecuador 2018.....	38
2.3.2.	Ley Organica de la Salud.....	41
2.3.3.	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	42
2.3.4.	Ley de Educación Superior	44
2.3.5.	Acuerdo Ministerial No. mdt-2016- 0191	45
2.3.6.	Acuerdo Ministerial mdt-2017-0082.....	46
2.4.	Referente Estratégico	48
2.4.1.	Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” 2017	48
2.4.2.	Agenda para la Igualdad Intergeneracional 2017 -2021.....	50
2.4.3.	Política 1.7 Garantizar el Acceso al Trabajo Digno y la Seguridad Social de todas las Personas.	51
2.4.4.	Política Nacional de Salud en el Trabajo.....	52
2.4.5.	Línea estratégica 2.....	54
2.4.6.	Línea de Acción 2.2.....	54
Capitulo III:	Metodología de la investigación.....	55
3.1.	Enfoque de la Investigación.....	55
3.2.	Tipo y Nivel de la Investigación	56
3.3.	Método de Investigación.....	56
3.4.	Universo, Muestra, Muestreo.....	57
3.5.	Formas de Recolección de la Información.....	58
3.5.1.	Formas de Análisis de la Información	59

Capítulo IV: Resultados de la investigación	60
4.1. Resultados de la Investigación	60
4.1.1. Factores de riesgos psicosociales ligados con la salud mental de los profesionales del área de salud y educación, en relación con el teletrabajo	60
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	84
5.1. Conclusiones	84
5.2. Recomendaciones	86
Bibliografía	89
Anexos	98
6.1. Formato de entrevista	98
6.2. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	99

Resumen

El presente trabajo surge como un cuestionamiento frente a lo suscitado a nivel mundial, la crisis sanitaria por el COVID-19, virus que ocasionó la muerte de muchas personas, llevando a los ecuatorianos a un cambio de vida. Uno de estos cambios fue el teletrabajo, el cual se trata de una nueva modalidad que se implementó ante la imposibilidad de salir de los hogares y, a través de este medio, continuar laborando. Los profesionales tuvieron que adoptarse a dicha modalidad para seguir ejerciendo su profesión. Esta investigación lo que busca es conocer los factores de riesgos psicosociales generados por el Teletrabajo que se vieron inmersos en los profesionales durante el COVID-19. La investigación es mixta, de nivel exploratorio, de tipo aplicada y método hermenéutico. Por ende, se permite alcanzar, de forma sistémica e integral, el objeto de estudio de esta investigación. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas y un cuestionario para medir los riesgos psicosociales. Esto se implementó a 6 profesionales de dos áreas diferentes, Educación y Salud, obteniendo como resultado principal que el teletrabajo ha permitido obtener una sustentación económica. Por el cambio que ha representado trabajar bajo esta modalidad, como el extenso horario, el estrés, la falta de espacio para la familia o la poca relación con los otros, los profesionales indican que la adaptación fue otra dificultad debido al uso de la tecnología, ya que esta era la herramienta para poder llegar a los otros, y aunque tuvieron varias capacitaciones, creen que no fue suficiente para todo lo que demandaba el teletrabajo.

Palabras claves: *Teletrabajo, Precepciones, COVID-19, factores de riesgos, Educación, Salud, salud mental, educación.*

Abstract

This work arises as a questioning of what has been raised worldwide, the health crisis caused by COVID-19, a virus that caused the death of many people, leading Ecuadorians to a change of life. One of these changes was teleworking, which is a new modality that was implemented in the face of the impossibility of leaving the home and, through this means, continuing to work. Professionals had to adopt this modality to continue exercising their profession. What this research seeks is to know the psychosocial risk factors generated by Teleworking that were immersed in professionals during COVID-19. The research is a mixed, exploratory level, applied type and hermeneutical method. Therefore, it is possible to achieve in a systemic and comprehensive way, the object of study of this research. Semi-structured interviews and a questionnaire were applied to measure psychosocial risks. This was implemented to six professionals from two different areas, Education and Health, obtaining as a main result that teleworking has allowed them to obtain economic support. Due to the change that working under this modality has represented, such as the long hours, stress, lack of space for the family or the little relationship with others, professionals indicate that adaptation was another difficulty due to the use of technology, since this was the tool to reach others, and although they had several training sessions, they believe that it was not enough for everything that teleworking demanded.

Keywords: Telework, Preceptions, COVID-19, Risk Factors, Education, Health, Mental Health, Education.

Introducción

A nivel mundial, un acontecimiento impredecible obligó a cambiar el estilo de vida de la sociedad, en especial sus actividades diarias relacionadas al trabajo en sus diferentes campos, no dejando más opción para el sistema social que la implementación de una nueva forma de llevar a cabo el trabajo. De esta forma, se hace referencia al denominado “teletrabajo”.

La presente investigación fue desarrollada para identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en las/los profesionales que desempeñan su ejercicio laboral en los roles correspondientes a la docencia y el área de salud. En la actualidad, se encuentran desempeñando sus actividades laborales mediante esta modalidad de teletrabajo, por lo cual cuando los profesionales investigados trasladaron sus labores hasta sus hogares. Se ha logrado identificar alteraciones en los sistemas de desarrollo de los mismos.

La importancia de investigar este tema surge al momento de que, al realizar una revisión bibliográfica, no se lograron encontrar muchos estudios desarrollados a nivel nacional sobre éste tema. A continuación, se presenta un pequeño bosquejo referente a toda la investigación realizada, y que le permitirá una mejor comprensión del tema planteado.

Como se mencionó anteriormente, la esencia de la investigación es identificar los factores de riesgos psicosociales que pueden generar estos profesionales debido al exceso de tareas u obligaciones que deben cumplir en su nueva modalidad de trabajo. Esto puede afectar tanto su bienestar como su salud física, psíquica o social, y a su vez perjudicar su rendimiento en el trabajo, además de ocasionar daños en el ámbito personal.

Actualmente, el teletrabajo en Ecuador es una de las herramientas que se utilizó para no tener que asistir a las oficinas de trabajo y así disminuir el riesgo de contagio. Sin embargo, esta herramienta afecta en otros ámbitos a los trabajadores.

Esta investigación se la realizó desde un enfoque mixto, vinculada a conocer los riesgos psicosociales que se generaron por el teletrabajo en los profesionales. Se planteó, como objetivo, analizar la incidencia de los factores psicosociales de los profesionales, en relación con el teletrabajo en tiempos de la pandemia por COVID-19.

Esta investigación está dividida por capítulos, los cuales indicaran como se ha desarrollado:

En el capítulo 1, se constituye a levantamiento de información, es decir datos, para realizar los antecedentes del tema a tratar. Dichos datos permitirán tener conocimiento sobre otras investigaciones relacionadas a la temática en cuestión, como una base de la investigación. Consecuente a esto, se realiza la justificación, donde se marca el motivo por el cual se desea llevar a cabo esta investigación. Además, se plantea el problema de investigación y los objetivos, los cuales nos darán respuesta a las preguntas planteadas.

En el capítulo 2, se continuó con la elaboración del marco teórico el cual consta de dos teorías, la ecológica de Bronfenbrenner y la teoría sobre el stress, o Síndrome de adaptación general, Selye. También se trabajó en el marco conceptual, el cual consiste definir las categorías obtenidas del objetivo. Para finalizar, en este capítulo se trabajó en el marco normativo y estratégico, los cuales enmarca el contexto legal. Se llevó a cabo una investigación de las normativas legales, derechos y deberes en relación al teletrabajo y a los actores de la investigación.

En el capítulo 3, se detalla la metodología que se utilizó, teniendo un enfoque cualitativo, con un nivel exploratorio. Para el levantamiento de información, se tomó una muestra aleatoria de seis profesionales del ámbito de salud y

educación de la ciudad Guayaquil, en la cuales se aplicaron técnicas como entrevistas semiestructurada y un cuestionario para medir los factores de riesgos, las cuales permitieron recolectar la información pertinente para la investigación.

En el capítulo 4, se detalla los resultados obtenidos de la recolección de la información a través de los instrumentos aplicados, para darle respuesta a las preguntas de investigación.

Para culminar, en el capítulo 5, se presentan las conclusiones que se obtuvieron en la realización de esta investigación. También se encuentran las recomendaciones realizadas por las autoras de la investigación hacia las/los profesionales de ámbitos salud y educación, relacionado a los riesgos psicosociales que se pueden generar por el teletrabajo.

Capítulo I : Planteamiento del Problema de Investigación

1.1 Definición del Problema de Investigación

El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales que desempeñan su ejercicio profesional en las áreas de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas.

El trabajo es fundamental en la vida del ser humano, ya que además de generar ingresos económicos, dignifica a la persona, por lo que va muy relacionado con la calidad de vida del individuo. Al hablar del individuo como tal, se considera todos los factores psicosociales del mismo, los cuales podrían tener relación con el estrés, la salud y las condiciones laborales que inciden en la vida del trabajador y sus relaciones familiares. Por lo general, los empleados pasan más tiempo en sus lugares de trabajo que compartiendo con su familia, lo cual trae consigo alteraciones en su salud, tal como Clarck (2000) lo afirma:

Durante el período del 60 cuando en las indagaciones se toma el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. En la actualidad, se ha examinado que una de las situaciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores reside en la oportunidad de la interacción de los espacios familiar y laboral, mostrarse de acuerdo que ambos se influyen mutuamente (págs. 23).

En la actualidad, la forma de trabajo cambió debido a la emergencia sanitaria. Este cambio no solo tiene incidencia a nivel nacional, sino también a nivel mundial, por la pandemia del COVID-19. Esto ha obligado a muchos empleadores a sujetarse a las diferentes medidas de protección para su personal, entre éstas se encuentra el teletrabajo.

Al ser una nueva modalidad de trabajo, trae consigo un proceso de adaptación, en el que pueden surgir factores de riesgo a nivel psicosocial de los profesionales investigados. Esto se debe a que el trabajo que llevan a cabo, tanto en el campo de docencia como el trabajador social en el rol de la salud, se desenvuelven en una relación directa en éste caso. Por lo cual, el proceso

hasta llegar a alcanzar una adaptación en el teletrabajo y las funciones que desempeñan ambos profesionales estudiados por la complejidad tienden a desencadenar los factores de riesgo psicosociales tanto mencionados.

Este tema se convierte en una problemática, ya que la pandemia ha generado desestabilidad laboral y ha influido en la situación económica a nivel mundial. Este tipo de trabajo involucra diversos roles los cuales no son vistos desde el estado. Un teletrabajador, aparte de lo que debe cumplir con su trabajo, debe verse inmerso en su hogar y cumplir con otros roles. Al tener que cumplir con estas actividades, se puede generar afectaciones en lo psicosocial del individuo. Según la Organización internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2019), existen distintos factores que deben ser considerados al analizar esta cuestión.

Los factores psicosociales en el trabajo residen en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (pág. 12).

El trabajo desde la oficina, como tal, ya generaba molestias debido a la demanda de tareas que debían ejecutar. Al realizar este cambio de modalidad al teletrabajo, se considera que también se ha generado mucha más demanda de trabajo, ya que no solo se verán expuesto a su trabajo, sino también a la ayuda en la casa o el cambio constante de roles. Autores como Sierra, Escobar y Merlo (2014), citados por Castro, Galarza y Sánchez (2014), deduce que la mayoría de estudios e investigaciones ven el teletrabajo con ventajas importantes para el desarrollo profesional.

Existe la flexibilidad horaria, conciliación de la vida familiar y laboral, así mismo, la disminución de costos de operación para las empresas y en cierto grado solidaridad ambiental por reducción en gas carbónico; no obstante, es relevante considerar que en algunos casos las personas

refieren sobre carga laboral debido a la alternancia de la tareas laborales con las familiares, generando distracciones que no permiten dar por finalizado objetivos que se tenían planteados en ciertos tiempos (pág. 14).

Las afectaciones a nivel personal y de la salud mental de los profesionales puede ser aún mayor con el teletrabajo, ya que los estudios como Ertel, Pech y Ullsperger (2000) Mann y Holdsworth (2003) Schultz y Edington (2007) citado por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010) muestran que se han dado diversos beneficios para teletrabajar. Por ejemplo, el balance entre la vida laboral y personal, además “reducción de gastos, desplazamiento, mayor productividad, aunque también muestra que el teletrabajo genera efectos negativos sobre la salud, el aislamiento, la falta de apoyo, el preceptismo, entre otros” (pág. 38).

Por otro lado, Rubbini (2012) nos indica que los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador respecto la salud mental son la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos. Además, la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas a la “adicción al trabajo y perturbaciones psíquicas como la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental” (pág. 13).

Lo antes expuesto, demuestra que el escenario laboral tiene sus complicaciones. Por eso, la presente investigación pretende evidenciar como estas afectaciones sociales, personales y laborales se presentan en los profesionales que se desempeñan en el ámbito de salud y, como docentes, este grupo de profesionales deben conjugar su tiempo y realidades con las diferentes funciones que desarrollan, en su intervención profesional que realizan con pacientes y sus familias, esto al hablar del área de la salud; así como el docente en las actividades académicas que debe cumplir con su grupo de estudiantes, en donde pudieran estar presentes otras situaciones personales

que se entretengan con el accionar propio de los profesionales de los que se habla.

Esta problemática presenta complicaciones al no poseer una normativa que permita regular este tipo de trabajo. Además, el hecho de ser una nueva forma de trabajo, refleja las dificultades propias de la misma. Los teletrabajadores no tienen un procedimiento legal que los respalde, siendo para ellos un reto, ya que esto implica el aumento o disminución en su accionar.

1.2 Antecedentes

A partir de la revisión bibliográfica sobre la problemática planteada, se han encontrado algunos autores que han realizado ciertas investigaciones con respecto a algunas de las categorías planteadas en el tema de esta investigación.

Boiarov (2017) realizó una investigación en Argentina, a través de la Encuesta Nacional sobre Acceso y Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos, ambas realizadas en Argentina por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obteniendo como resultado, el 2,7 del total de los trabajadores serían teletrabajadores, de los cuales “el 1,6%, o 186.687 personas, estarían en relación de dependencia y 226 439 serían independientes” (pág. 22).

Además, indican que la cantidad de horas de teletrabajo superan las horas de trabajo presencial, incidiendo en la salud y en el bienestar del trabajador, influyendo en la vida personal y su entorno familiar. Según los resultados de esta investigación, el teletrabajo ocupa más hora que las que un trabajo de modalidad presencial. Boiarov hace referencia a la incidencia que tiene el teletrabajo, mencionando a la salud, la vida personal y el entorno como factores claves que se conjugan en la vida del mismo, llegando incluso a encerrar la parte psicosocial de la persona.

Por otro lado, Carmona (2015) en su investigación sobre teletrabajo, enfatiza que el mismo, aunque no se realice en el lugar específico de trabajo, este debe ser remunerado de igual manera. Dicha investigación define al teletrabajo como el “desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación, siempre que se realice ajena al lugar físico de trabajo y con los medios proporcionados por la empresa” (pág. 10).

En sí, el teletrabajo podría verse como una modalidad más accesible para el trabajador debido a que se realiza desde casa y su remuneración no varía. Además, en la actualidad, está implementada en la mayoría de los países del mundo y no se considera una modalidad totalmente nueva, ya que varios estudios confirman que es una forma válida de trabajar, usada desde antes de la pandemia. Estos estudios muestran al teletrabajo desde el aspecto productivo, pero no se enfocan en el ser biopsicosocial, que es el trabajador.

En Colombia, se realizó un estudio en el año 2016 por el Centro Nacional de Consultoría y los ministerios de Tecnología e Información de las Comunicaciones y de Trabajo. Según resultados del estudio explicados por López (2017), se evidenció que se incrementó aproximadamente “a un 146% el número de las personas que implementan el teletrabajo, al pasar de 4 357 en 2012, a 10 739 en 2016” (pág. 37). Colombia es un país que sin duda alguna ha realizado un gran esfuerzo para incorporar el teletrabajo desde inicios de la última década.

Por otro lado, Llubere (2017) explica que, en Costa Rica, desde hace 10 años, se aplica el teletrabajo de forma articulada, con una visión del país en materia laboral. Esto ha permitido obtener experiencias sustantivas para “aplicar acciones de mejora, y contextualizar el teletrabajo como un elemento que complementa iniciativas tendientes a aumentar la productividad, con un porcentaje aproximadamente de 20.000 personas” (pág. 42).

En cambio, en los países como Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Paraguay, se habla del acceso que tiene al internet y la ayuda de los municipios para ello. Sin embargo. Se sabe que, en Nicaragua, no existen bases legales que promuevan y regulen el teletrabajo. Por otro lado, Bolivia impone que la tecnología no ha llegado a todos, especialmente a las comunidades más lejanas, y continúan en la búsqueda de una solución a ese problema.

En el caso de Ecuador, no se especifican datos numéricos que respalden que el teletrabajo estaba siendo implementado con tanto apogeo como en otros países antes de la pandemia. Luego de haber mostrado a través de investigaciones basadas en el teletrabajo como tal, y los países en los cuales este es más practicado, se amplía un poco este tema, mediante otras investigaciones que basan sus estudios en lo que encierra esta modalidad a nivel del individuo y su entorno.

Bustos (2012) realizó una investigación titulada la cual tiene por objetivo el análisis de cómo esta nueva modalidad modifica ciertos patrones que están relacionados con el espacio el tiempo la interacción y por ende la comunicación. Esta investigación de tipo cualitativo se llevó a cabo a través de 24 entrevistas a tele trabajadoras en Cataluña que recogió información que abarca estos elementos descritos. Dicha investigación dio como resultado la reevaluación del trabajo, la construcción de nuevos entornos de una nueva forma en donde se ocupan espacios que antes eran vistos como lugares de encuentros con quienes compartían en casa. Estos deben ser vistos como espacios de trabajo, así también la conexión permanente que trae consigo el cansancio, estrés y otros problemas emergentes por esta modalidad de laborar.

Con respecto a las especificaciones de esta modalidad, los cuales son trabajadores sociales que también desempeñan el papel de docentes. Visto desde la perspectiva de su rol como trabajador desde el área de la educación, se han encontrado varias investigaciones orientadas a esta línea las cuales se detallan a continuación.

Corrales (2019) realizó un trabajo de investigación referente a la actitud hacia el teletrabajo en un grupo de docentes de una universidad pública. Junto a esto, se propuso, como objetivo general, caracterizar las actitudes que tiene los docentes frente al teletrabajo. La misma es una investigación cualitativa con un enfoque fenomenológico, por lo que utilizó una entrevista semiestructurada como instrumento, que fue aplicada a la población objeto de estudio, en este caso los docentes. Se evidencio un resultado que, para los docentes, lo positivo de esta modalidad de trabajo era optimizar el tiempo.

Además, existe una flexibilidad de realizar fuera las distintas obligaciones fuera del lugar del trabajo y la autonomía del mismo. En su lado negativo, esto implicaba tomarse el tiempo que le asignaba a realizar sus actividades cotidianas desligadas de su área laboral, para poder ocupar ese tiempo en las actividades del trabajo, así como la dificultad de fortalecer las habilidades que únicamente se pueden obtener u desarrollar en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la investigación titulada Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del municipio de Saboyá Boyacá, realizada por Moncada (2019) en la ciudad de Bogotá, Colombia fue llevada a cabo por medio de un enfoque empírico analítico, con una muestra de 60 docentes pertenecientes a 6 instituciones educativas diversas.

Los porcentajes significativamente bajos se encuentran en la subcategoría de salarios, control y presión sobre el trabajo y las condiciones de salud. Estos son aspectos que influyen de forma importante en la salud mental, emocional y física de los docentes del sector. Son riesgos psicosociales muy influyentes en la calidad de vida del trabajador que están afectando su percepción respecto a su labor.

Tapazco y Giraldo (2016) realizaron una investigación Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. Se encuestaron 118 profesores de universidades públicas y privadas del sector del Eje Cafetero-Colombia, en donde se llegó a recolectar información relacionada con

aspectos individuales, actividades tele-trabajables, percepción y actitud hacia el uso de TIC, aptitud para el manejo de TIC, y aspectos relacionados con su entorno laboral.

Se aplicaron pruebas de independencia, análisis de correspondencias múltiples y regresión logística. Junto a esto, se obtuvieron una alta disposición hacia la adopción del teletrabajo entre profesores universitarios. Entre los factores asociados hacia el interés por teletrabajar surgen principalmente los relacionados con “los aspectos aptitudinales y actitudinales hacia el uso de las TIC en las actividades laborales”, mientras que, por el contrario, los aspectos individuales, el entorno laboral y el tipo de actividades realizadas “presentan muy poca incidencia en la disposición a teletrabajar” (pág. 1).

Por otro lado, Espinoza (2015) investigó sobre la Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital. Se llevó a cabo un estudio de corte transversal en una muestra no probabilística, constituida por 182 registros de docentes de la Secretaría de Educación. El estudio permitió establecer que los niveles de riesgo con síntomas de estrés son altos.

El 62% presenta riesgo muy alto y alto, los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una asociación moderada pero significativa con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo y con las demandas del trabajo, es importante la investigación realizada ya que nos permitirá conocer el estudio que realizó este autor para poder tener una base en nuestra investigación (pág. 2).

Con respecto a estas investigaciones antes descritas, los resultados expresados en las mismas indican que el teletrabajo en esta área tiene sus desventajas, e incluso incide en la vida personal en la salud y en el entorno de quienes cumplen el trabajo desde la docencia, abarcando así el aspecto psicosocial.

Asimismo, se han realizado diversas investigaciones que han obtenido resultados que permiten ubicarse en el contexto de lo planteado. La

investigación enfocada en las ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial, realizada por Castro, Galarza y Sánchez (2017), a su vez basada en una revisión sistémica, obtuvo como resultado que el teletrabajo mejora la calidad de vida del empleado al permitir una conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta modalidad, de por sí, tiene autonomía en la administración del tiempo, permitiendo compartir con la familia, hijos y pareja. De igual forma, tanto hombres como mujeres pueden ejercer su rol de padre y madre teniendo mayor presencia diaria en el hogar, además de permitir a las mujeres desarrollarse profesionalmente y administrar el hogar al mismo tiempo. Sin embargo, una de las desventajas encontradas en esta revisión de la literatura, se postula que el teletrabajador tiene menos posibilidad de interactuar con un entorno social, debido al uso excesivo de las TIC, en el cual afecta la habilidad de trabajar en equipo, generando sentimientos de soledad, ya que el contacto físico y social disminuye considerablemente. Para algunos autores el teletrabajo genera aislamiento social.

Canga (2018), en su investigación factores psicosociales intralaborales y extralaborales en teletrabajadores venezolanos de tipo descriptiva correlacional, aplicó un cuestionario sobre factores psicosociales. El mismo estuvo dividido por dimensiones, de lo cual se obtuvo como resultado que la mayoría de los participantes mostraron riesgo en cuanto a su salud. Esto fue interpretado como sobrecarga por actividades fuera del horario estipulado en el horario de trabajo de forma presencial.

Los teletrabajadores de la muestra mostraron niveles de exposición desfavorables para la salud en las dimensiones. Esta investigación permite plantearse los riesgos psicosociales desde el teletrabajo, a partir de los resultados de la misma. Es por ello que se creyó pertinente considerarla en los antecedentes de la propuesta de este proyecto.

El Grupo estatal de intervención en emergencia sociales (2020) concluyó que es de gran vitalidad reforzar la atención en proximidad, como servicios de ayuda o comida a domicilio. A su vez, se deberían dar difusión y apoyar las iniciativas que están surgiendo en los municipios, que les apoyan en la adquisición de alimentos, medicación o apoyo psicológico profesional. Con esto, las personas con discapacidad y sus familias no se sientan solas y abandonadas a su suerte en la situación actual.

Este documento de revisión bibliográfica, sustenta que el profesional de trabajo social no modifica su rol, aunque trabaje desde casa, ya que el sujeto amerita de su acompañamiento social, que por tiempo de pandemia, como lo expresa el documento, debe recurrir a herramientas de comunicación para su ejercicio profesional. Esto genera que ocupe más de su tiempo previsto como si trabajara desde una organización.

En el contexto nacional, Perez (2020) expresa los riesgos del teletrabajo en el Ecuador. Esta es una investigación de tipo exploratorio, en la cual se obtuvo como principales conclusiones que, en Ecuador, al ser reciente la inserción de la figura del teletrabajo, es difícil que estos problemas relacionados especialmente a la salud, puedan ser “abordados de manera taxativa, particularmente por tratarse de una modalidad nueva que se encuentra en fase de adecuación para su respectivo tratamiento” (pág. 73).

Como se puede notar, al revisar bibliográficamente, no hay muchos documentos en Ecuador que se comente o se analice los factores relacionados al teletrabajo, y las investigaciones encontradas corresponden a otros países, es decir, que en nuestro país no se ha trabajado mucho el tema.

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cómo inciden los factores de riesgos psicosociales en la salud mental de los profesionales del área de salud y educación, relacionados con el teletrabajo en tiempo de pandemia por el COVID-19?
- ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales ligados con la salud mental de los profesionales en el área de salud y educación, en relación con el teletrabajo en tiempo de pandemia por COVID-19?
- ¿Cuáles son las percepciones de los profesionales en el área de salud y educación en relación con la adaptación al teletrabajo en tiempos de pandemia por COVID-19?
- ¿Cómo ha influido el teletrabajo en contexto familiar de los profesionales del área de salud y educación durante los estados de excepción a causa de la pandemia?

1.4 Justificación

El teletrabajo ha traído consigo una serie de desafío para los profesionales de Ecuador. Cambiar la oficina para tener que realizar el trabajo desde casa y acoplarse a horarios de trabajo diferentes, muchas de las veces con más horas de lo normal, entre otras cuestiones, podría generar consigo una serie de riesgos de factores psicosociales en la vida de uno.

Se considera de gran importancia investigar este tema, ya que permitirá conocer lo que está pasando con los profesionales en esta área a nivel nacional. Esto se da debido al cambio de espacio de trabajo, por la crisis mundial que atraviesa el mismo. Además, de generar conocimientos, también permitirá reconocer factores asociados para que otros profesionales puedan ampliar el tema o abarcar otras problemáticas relacionadas.

La mayoría, piensa que teletrabajar, se refiere al uso de las tecnologías en el quehacer diario y de cierta manera es así. El teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, debe considerarse otro aspecto importante, como lo es la distancia. Es decir, la persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora (Osio, 2010).

Desde el ámbito político en Ecuador, no existe un proyecto que regule el teletrabajo. Actualmente, se está realizando este tipo de empleo debido al confinamiento que se presenta en la mayor parte de países debido al COVID-19. Esto ha generado que varios profesionales deban adaptarse a este nuevo sistema y a todo lo que se incluye. El Ministerio de Trabajo (2016) indicó que hubo acuerdos ministeriales, que sirvieron como pilotos y se desarrollaban en domicilio.

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, en el Ecuador, el Teletrabajo está definido en la Norma que regulan en el sector privado, en su Art.2 literal a. El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (pág. 5).

Esta es una más de las razones por la que se busca realizar una investigación de gran profundidad, ya que, el teletrabajo en el país no es visto como lo que en realidad implica. Esta modalidad va más allá del internet, una laptop, o un celular. Se quiere lograr que los lectores de esta investigación entiendan todo lo que implica esta forma de trabajo y cuáles son los factores psicosociales que han afectado a la población, posicionándola como objeto de estudio.

Existe la interrogante de que llegaría a pasar si una persona, durante su vida profesional, ha trabajado en su lugar de trabajo y no desde su casa. Tener que acoplarse a esta nueva forma, muchas de las veces resultan presentar una gran

variedad de problemas ya que, no solo lo podemos ver desde el punto de vista del manejo de nuevas tecnologías, sino que esto profesionales han tenido que cambiar de diferentes roles. Estos cambios se dan ya que existen restricciones que no permitían acceder a lo que antes se podía obtener, viéndose así envueltos en un espacio de trabajo más pesado por las diferentes funciones que deben abarcar. Es por eso que se deseó investigar esta incidencia de los factores psicosociales en ellos, para identificar como han llevado todo este proceso ahora en el tiempo de confinamiento.

Por otro lado, este proyecto tendrá un aporte significativo para la Carrera de trabajo social. Como se sabe, esta es una profesión que se interesa por el desarrollo humano, y como las situaciones que viven día a día afectan al mismo. Para promover el desarrollo y cambio social, el trabajo va dirigido hacia los profesionales del área de salud y educación. Desde la incidencia de los factores de riesgos psicosociales, trabajo social se ve involucrado ya que el mismo nos permite trabajar de manera sistémica, es decir con el sujeto y su entorno.

No existe una investigación relacionada a este tema, y en tiempo de pandemia por COVID-19, el cual le da otro realce ya que la crisis sanitaria será un hecho histórico del cual mucho hablarán y será necesario conocer el modo de adaptación, intervención y riesgo psicosociales que se dio debido al aislamiento.

Capítulo II: Referente teórico conceptual

2.1. Referente Teórico

Para el desarrollo del tema de los riesgos psicosociales por el teletrabajo, se abordan algunas teorías, mismas que aportaran como soporte a la investigación planteada. Cada una de las mismas, se presentan con una contribución para el análisis de la problemática y el objeto de estudio que se encuentra relacionado.

Una de las teorías que se consideró es la teoría ecológica de Bronfenbrenner, la misma que agrupa algunas categorías que están relacionadas con el individuo. Estas tienen que ver con el desarrollo, el ambiente y la interacción. Dicha teoría plantea que, el ambiente ecológico encierra diferentes contextos que son parte del individuo. Es decir que, el entorno no es excluido o considerado fuera de los aspectos que influyen en el desarrollo y en la interacción que tiene el sujeto con los otros.

Otra teoría planteada para una mejor comprensión de la investigación es la teoría del estrés, desde uno de los principales exponentes como es Selye, quien expone el síndrome general de adaptación como una alteración es producida por factores externos e internos que provocan reacciones a nivel químico y fisiológico en la persona. Así también se tomará en consideración teorías que explican el estrés de diversos determinantes que funcionan como estresores en la persona al momento de ser sometida a una situación determinada y que provoca alteración en la misma.

2.1.1. Teoría Ecológica

Antes de abordar la teoría ecológica como tal, es necesario dar una aproximación a ciertas categorías que constituyen esta teoría. Una de estas es el desarrollo el cual, según Bronfenbrenner (1987) define como aquello que

encierra la manera en la que se concibe el ambiente y a su vez su relación con él. A su vez, el ambiente ecológico es como “un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente, como las muñecas rusas”.

Según lo que se menciona en esta teoría, y referente al tema de la investigación la población objeto de estudio, está relacionada con su entorno de una manera en la que, si en alguno de estos se produce un cambio, o en la interacción de los diferentes sistemas hay alguna modificación este afecta de manera directa o indirecta al individuo.

Dicho autor también menciona a una serie de estructuras refiriéndose al ambiente ecológico que está conformado por sistemas los cuales son llamados microsistema, mesosistema, exosistema, y macrosistema que, en este caso, tiene que ver con amigos, familia, contexto del trabajo, políticas reguladoras y demás. Para entender de una mejor manera a que se refiere con cada uno de estos sistemas, se describe a continuación lo que el autor menciona al respecto.

- El microsistema es el cual hace referencia al más cercano del sujeto abarca el comportamiento, los roles la relación con las personas de su entorno como amigos familia, compañeros de trabajo, todos estos partes de la vida cotidiana y directa del sujeto. (Bronfrenbrenner, 1987, pág. 41)
- “El mesosistema tiene que ver con la interrelación de dos o más entornos entre los que el individuo se mantiene activo, y que también pueden verse modificado, y no deje a un lado al sujeto” (Bronfrenbrenner, 1987, pág. 44). Con respecto a esto, Bronfrenbrenner especifica que este sistema encierra varios microsistemas y que, a su vez, este se amplía cuando el sujeto ingresa a un nuevo entorno. Por ende, este tiene que ver con el conocimiento y la posición que existen en un entorno en relación con el otro.
- El exosistema engloba lo referente al individuo en cuanto a lo cultural e individual, incluyéndose aquí lo que influya en el desarrollo emocional,

cognitivo y lo social del sujeto, es decir todo cuanto ocurra en los espacios del individuo activo, pero en el que este no esté incluido, aunque afecte a este. (Bronfrenbrenner, 1987, pág. 44)

- El macrosistema tiene que ver con la cultura ideología en los que se desarrolla la persona, y que influye en los demás sistemas (micro, meso y exo), como lo indica el nombre tiene un abarcamiento más amplio, ya que aquí se incluye la organización social, estilo de vida y creencias, que, aunque no de manera directa influye en el individuo. (Bronfrenbrenner, 1987, pág. 45)

Con respecto a lo mencionado en los párrafos anteriores, cada uno de estos sistemas están interrelacionado y uno depende del otro para conseguir un desarrollo favorable en la conducta. Entonces, es necesario que estos sistemas se puedan mantener socialmente organizados y se requiere de una participación y comunicación conjunta entre los contextos, ya que así permitirán un desarrollo integral del ser humano.

Acerca de los sistemas el autor menciona, si comenzamos desde el más interno, este desde la psicología podría verse como una diada que se conoce como una relación de reciprocidad. Sin embargo, desde la práctica, este principio se puede ver excluido.

Para que la diada sirva como un ambiente favorable que permita el desarrollo esta deberá contar con la presencia de terceras personas o si en vez de un ambiente favorable, este se torna destructivo y no constituye un apoyo en el proceso de desarrollo este sistema se disiparía. (Bronfrenbrenner, 1987, págs. 23-25)

Es decir que el principio triádico funciona para referirnos a la relación entre entornos. La competencia de un entorno que funciona eficazmente como un ambiente para el desarrollo va a depender de la existencia y naturaleza de la interconexión social que existe entre los entornos, los cuales contienen la

participación conjunta, la comunicación y el conocimiento que tiene cada entorno del otro.

Dentro de este principio, se desprende la llamada transición ecológica, la cual hace referencia a los cambios de roles o de los entornos, ya que estas transiciones implican de por sí un cambio de rol, el cual tiene que ver con la modificación con respecto al trato a otra persona, el comportamiento, lo que piensa y sus sentimientos. Este principio no solo se aplica a la persona directa, sino también a quienes son parte de su mundo, con respecto a esto:

Nos dicen que es un conjunto de actividades y relaciones que se esperan de una persona que ocupa una posición determinada en la sociedad, y las que se esperan de los demás, en relación con aquella. Los roles se suelen identificar con las etiquetas que se utilizan para designar distintas posiciones sociales en una cultura. (Bronfenbrenner, 1987, pág. 26).

Los roles, son los que se les asigna a las personas para diferenciar de los demás cuál es su función dentro de la sociedad o familia. Estos roles, por lo general, se diferencian por medio del sexo, la edad, ocupaciones, posición social, la relación de parentesco, la significación de rol involucra una combinación de los elementos de actividad y relación, en función de las perspectivas de la sociedad.

Mantener definido estos roles es necesario para que exista ese orden dentro de la sociedad o familia ya que, de lo contrario, esto sería un caos. Claro que estos muchas de las veces se ven modificadas por las actividades o situaciones en las que se encuentre el ser humano.

Otro aspecto, que complementa el principio, tiene que ver con las actividades molares que tiene que ver con ese significado o intención para quienes están activos dentro del entorno. Dichas actividades tienen en sí implícito aquellos mecanismos internos que se traducen en manifestación externas partes del desarrollo en lo psicológico.

Cada uno de los sistemas influye en la vida del ser humano, tales como la familia, trabajo, organización social, estilo de vida. La teoría permitirá abordar la problemática desde la influencia que tiene cada uno de los sistemas en la vida del profesional debido al teletrabajo el cual se dio por el COVID-19. La nueva forma de trabajar trajo consigo diferentes factores que inciden en cada uno de esos sistemas, en la cual si uno se ve afectado desestabiliza a los otros. Con esto, Bronfenbrenner afirma que el desarrollo humano es producto de la interacción de organismo humano en desarrollo con su ambiente, es casi un lugar común en las ciencias de la conducta.

Además, afirma que para demostrar que ha habido desarrollo humano, es necesario establecer que un cambio producido en las concepciones y/o actividades de la persona se extiende también a otros entornos y otros momentos. A esta demostración se la llama validez del desarrollo (Bronfenbrenner, 1987, pág. 35).

Esta teoría nos permitirá conocer y analizar como las interacciones de los individuos están siendo afectadas debido a la situación que atraviesa tanto el país como mundo entero. Además, podemos analizar como la conducta de los trabajadores sociales se ha visto alterada socialmente por el cambio dado en el sistema. También se indica, a través de la teoría, que desarrollo en los seres humano se da por las interacciones que ellos tienen es decir que, si esta se ven interrumpidas, habrá una ruptura en estos sistemas que permiten la evolución del sujeto” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 35).

El desarrollo humano tiene tres características, entre las cuales se encuentra el primer punto que este mismo trae consigo un cambio en las características de las personas y que este cambio no es pasajero y tampoco se encuentra implícito a las situaciones. Otra de las características es que se desarrolla en dos campos los cuales son la percepción y la acción. La tercera característica

explica que el ser tiene la misma estructura en cuanto a los niveles del ambiente ecológico.

El aporte que da esta teoría a la investigación es relevante ya que, desde ella, el ser humano tiene la capacidad de la percepción al tener este contacto directo con su entorno y esto se puede reflejar desde los diferentes sistemas o actividades en las que se vean envueltos. Debido a esta interacción, el sujeto percibe el significado de su evolución.

De manera más específica, y con respecto a la teoría ecológica del desarrollo la misma, se “comprende el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre el ser humano activo, en desarrollo y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 40).

Toda transición ecológica es, a la vez consecuencia e instigadora de los procesos de desarrollo. Las transiciones dependen conjuntamente de los cambios biológicos y de la modificación de las circunstancias de los cambios biológicos y de la modificaciones de la circunstancias ambientales; por lo tanto, representan ejemplos por excelencia del proceso de acomodación mutua entre el organismo y su entorno, que constituye el principal centro de lo que he llamado la ecología del desarrollo humano, además, las alteraciones del medio pueden producirse en cualquiera de los cuatro niveles del ambiente ecológico (pág. 46).

A partir de lo expuesto, y como se ha venido especificando la transición ecológica, tiene que ver con la serie de esos sucesos que sirven de preparación para que se crean otros fenómenos del desarrollo, en donde se enmarcan dos tiempos un antes y un después. También se comenta sobre una transición ecológica que se produce cuando la posición de una persona en el ambiente ecológico se modifica como consecuencia de un cambio de rol, de entorno, o de ambos a la vez” (Bronfenbrenner, 1987, pág. 46).

Es decir, que esta tiene que ver con la posición que tiene el sujeto en ese ambiente ecológico en el que se desarrolla y este se ve afectado trayendo consigo un cambio de rol de entorno o de ambos al mismo tiempo. Con respecto a la definición de la teoría, esta permite la comprensión de como el ser humano se modifica según los diferentes cambios que sufren los sistemas en los que se desarrolla ya que estos influyen en el sujeto que está en desarrollo. Cabe señalar que esta definición tiene tres características que son importantes y deben ser mencionadas una de estas es que la persona es considerada una entidad creciente que va reestructurando el medio en el cual se desenvuelve.

Se espera considerar a la reciprocidad existente entre el ambiente que influye y la persona en desarrollo, y la tercera característica la importancia del ambiente como la integración de las interconexiones entre los entornos y la influencia externas que salen de los mismos, pero más amplios.

Por lo que los aspectos que forman parte del ambiente que moldean con mayor importancia son aquellos a los que las personas le dan un mayor significado en una determinada situación. Con respecto a esto, Lewin menciona que el ambiente aparece en la mente de las personas ya que es percibido por la misma por su interacción dentro y con él.

2.1.2. Teoría Sobre el Estrés (Síndrome de Adaptación General) Selye

La teoría del estrés o el síndrome de adaptación general tienen sus inicios con un estudio llevado a cabo con ratas, en donde ciertas reacciones pudieron ubicar y denominar a este como se mencionó anteriormente, a continuación, se describe.

Las inestimables aportaciones de Selye al S.A.G., proviene de estudios con ratas en los años treinta. Después de exponer a los animales a estímulos aversivos como frío, calor, hemorragias. o inocularles veneno en dosis incapaces de producir el óbito, concluyo que en esto se apreciaban importantes cambios psicológicos y denomino Síndrome de Adaptación General a estas reacciones. (Ocaña, 1998, pág. 4)

Selye (1956) expresa que el SGA puede ser manifestado ante cualquier situación que se dé por diferentes estímulos ambientales, para este autor el stress pareciera que se traducen en todas las reacciones que el describe en el SGA. Sino afirma dicha expresión, es porque el stress tiene diferentes definiciones que podría ser consideradas ambiguas, ya que no hay especificidad en dicho termino.

El síndrome de Adaptación General descrito por Selye sugiere que en los seres humanos se produce las mismas reacciones fisiológicas ante el estrés, independientemente del estímulo provocador. El S.A.G. se encuentra definido en tres fases (Ocaña, 1998):

- Etapa de alarma o movilización
- Etapa de resistencia
- Etapa de agotamiento

Considerando lo anterior, podemos decir que el estrés afecta la vida personal y familiar del ser humano provocando lesiones en la salud física y emocional. Hablar de estrés es referirnos a la reacción que demanda tu cuerpo cuando se encuentra en un desafío o situación que provoca estas molestias.

También se indica que tanto las “situaciones positivas como las negativas pueden generar tensión emocional y estrés en el individuo. Siendo así que toda situación que entraña cambio o adaptación es susceptible de provocarlo” (Ocaña, 1998).

El quehacer diario podría ser inductor de un mayor o menos grado de estrés, según demanda la situación del individuo o según perciba este la demanda. Igualmente, las circunstancias cotidianas inesperadas pueden generar una respuesta estresante, aunque esto, debemos matizar va a depender de la naturaleza del estímulo provocador y de la personalidad del propio individuo (pág. 2).

Las situaciones por las que atraviesa cada ser humano, ya sean positivas o negativas traen consigo estrés; es decir, provoca en el individuo sensaciones

que lo desestabiliza. Al darse esta nueva forma de trabajo, genera en el empleo tensión, ya que no solo se ven expuesto a su labor sino también a las obligaciones dentro de su hogar, provocando este cambio constante de roles. Selye (1956) plantea que el funcionamiento óptimo del cuerpo depende en ultimo instancia de la mayor o menos integración que se dé entre las diversas subunidades.

Así la integración homeostática del organismo es función del grado de comunicación intersubstancial según la siguiente relación: a mayor comunicación, mayor equilibrio dinámica. Vemos entonces que las posibilidades adaptativas de un organismo a través del SGA están a su vez directamente relacionadas con el grado de coordinación funcional entre subsistema que presenta ese organismo (pág. 31).

El aporte de esta teoría a la investigación es relevante. El ser humano se ve envuelto en las situaciones que vive día a día por lo que genera en ellos agotamiento, frustración o tensión, que suelen generar conflictos por no tener el dominio de la situación por la que atraviesan, lo que los llevan a desbordar todas estas emociones con sus entorno o sistema cercano.

Enfrentarse al estrés es posible y necesario. Según Lazarus (1980) constituye una respuesta a la situación que conlleva dos momentos:

- Dar una solución al problema
- Actuar sobre las respuestas emocionales que lo provocaron. Otras relevantes figuras de la investigación han contribuido al diseño de algunas guías o normas de resistencia. Entre estas distinguimos cuatro:
 - Considerar la situación estresante como reto personal.
 - Minimizar las situaciones difíciles calibrando las ventajas.
 - Plantear o rectificar metas utópicas.
 - Fortalecer el organismo con ejercicio, buena alimentación, ocio, descanso, etc. Aunque por inevitable, debemos enfrentarnos al estrés, también necesitamos aprender a vivir con ciertas dosis de él.

El estrés, es una tensión emocional o física, que se ve inmersa en el ser humano ante la sobre carga de trabajos o sentimientos, que producen

enfermedades que solo pueden ser controladas por el ser humano, ya que no existe un medicamento que controle el estrés. Selye (1968) citado por la autora Carmen Ocaña (1988), nos indican que “el estrés además de provocar un daño variado, supone un alto coste, ya que su padecimiento puede incrementar la secreción hormonal producida por las glándulas suprarrenales, aumentar el ritmo cardiaco y la presión arterial”.

Por otro lado, se expone que, aunque es cierto que ciertos acontecimientos que en nuestra vida suelen ser causantes de estrés, lo que ocurre en el día a día podría ocasionar la misma reacción que algo más determinante, por lo que se distinguen tres desencadenantes.

La presión, la cual esta direccionada al cambio de la conducta y que lleva consigo la sensación de aceleración por otro lado está la frustración la cual implica el sentimiento de no poder alcanzar determinado objetivo este determinante tiene fuentes básicas, las mismas que tiene que ver con la demora, el no tener los recursos necesarios, las perdidas, el fracaso y la discriminación. Por último, se encuentra el desencadenante del conflicto el cual surge cuando no se han satisfecho ciertas necesidades, o las mismas resultan incompatibles.

Selye, a partir de sus investigaciones con humanos y animales, desarrolló estudios más evocativos. Es así que uno de sus trabajos trató sobre agentes nocivos del entorno que pudieran ser causantes de afectaciones al organismo del ser humano. A partir de sus investigaciones llego a la conclusión que las reacciones frente a situaciones determinadas se manifestaban en un orden específico.

- Reacción de alarma: en esta reacción el ser humano experimenta el desequilibrio por lo que se pone a funcionar hormonalmente a nivel cardiovascular y a nivel químico con el fin de recuperar el equilibrio perdido porque entro en shock.
- Esto se da por las circunstancias que logran alterara fisiológicamente al ser humano, es por ello que en fase se producen este desencadenante

que hacer reaccionar ante la situación que está ocasionando está amenazada.

- Estado de resistencia: esta permite que el sujeto pueda soportar el agente que causa estrés, aquí pueden suceder dos cosas esto si es que esta acción de la que se habló se mantiene por lo que sí es así se da el agotamiento o bien se da la adaptación.
- En esta fase el individuo que está experimentando una amenaza puede mantener un equilibrio con su medio interno y externo, ya que si logra adaptarse a las demandas existentes sus glándulas que intervienen en el estrés se ven fatigadas, por lo que le resulta fácil sobresalir.

Como se nombró anteriormente en la etapa de resistencia, pueden ocurrir dos cosas, o bien el agotamiento o como se vio la adaptación. Por lo que el agotamiento es la tercera etapa, la cual se refiere al deterioro de las capacidades fisiológicas para poder sobreponerse, es en esta etapa que se puede someter ante las demandas ya que no se consigue la adaptación con el medio.

Es importante recalcar que, ante estos dos escenarios, hay una variación, ya que el en el primer caso se disminuye el aguante ante aquello que provoca esa reacción. En el segundo caso, el organismo se restituye ante lo ocasionado, lo que da pasó a que se aumenten las defensas del ser humano e incluso se hace resistente.

La cotidianidad podría ser el causante del estrés el grado del mismo depende de cómo percibe el individuo la situación, todo depende de lo que la naturaleza del estímulo pueda provocar, y depende también de la personalidad de la persona, ya que tal vez lo que para una determinada persona sea un factor determinante de estrés para otra esta misma situación no lo sea. Por ende, se plantea la teoría basada en el estímulo la cual se explica sobre el estrés relacionado con los estímulos ambientales en la parte externa. Existen dos tipos de estresores principales.

- Psicosociales: se refiere a determinadas situaciones que en sí misma no causan estrés, sino que se convierte en estrés por el significado que le asigna la persona mediante su interpretación cognitiva.
- Biológicas: estos son considerados estresores a este nivel porque pueden producir cambios a nivel bioquímico, y que a su vez esto da paso a la respuesta traducida en estrés.

Se considera que esta teoría tiene sus limitantes, ya que se menciona que ciertas situaciones determinadas pueden ser estresores, pero no se considera que no para todas las personas estas pueden ser consideradas como tal. Si bien es cierto el estrés, es visto desde diferentes teorías el mismo actúa en el ser humano como un causante y desencadenas de otras consecuencias que afectan directamente al individuo.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Pandemia COVID-19

OIT (2020) cita a la OMS (2020) y nos dice que la enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus descubierto recientemente, el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2). Los primeros casos humanos de COVID-19 se detectaron en la ciudad de Wuhan, China, en diciembre de 2019 (pág. 7).

Por otro lado, el Ministerio de Salud pública en Ecuador y se define al coronavirus como una amplia familia de virus, algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas. Producen cuadros clínicos que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus que causó el síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV) y el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (Ministerio de Salud pública, 2019, pág. 1).

Este virus ha traído consigo tantas consecuencias negativas tales como la muerte, llevando a los seres humano al aislamiento en sus hogares para la protección y evitar que el virus se siga propagando. Es así como también, en el ámbito laboral, se vio modificado en cuanto al espacio, ya que ahora se realizan sus labores desde la casa.

2.2.2. Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular según el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas (2002).

A partir de lo descrito en el párrafo anterior, el teletrabajo abarca la realización de las actividades que se llevaban a cabo de manera presencial en los lugares correspondientes de trabajo fuera de estos, utilizando la tecnología, con énfasis en que se lleva a cabo de manera regular.

Con respecto a lo antes mencionado, la OIT también expresa una definición sobre este término, al considerarse como una “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (Selma, 2015).

2.2.3. Factores de Riesgos Psicosociales

En cuanto a los factores de riesgos psicosociales, la cual es otra de las categorías que abarca esta investigación, se manifiesta lo siguiente:

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. (Moreno, 2011).

Los factores psicosociales abarcan lo subjetivo, ya que como se expresaban anteriormente, tiene que ver con las percepciones que tienen sobre determinado en este caso aspecto, mismo que está relacionado al trabajo, en cuanto al riesgo de los mismos se consideran aspectos que están relacionados con el trabajador su entorno. Para una mejor apreciación, a continuación, se presenta una diferencia entre los factores psicosociales y los riesgos.

Los factores psicosociales son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del

puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos. (Moreno, 2011).

Los factores, en sí, tienen que ver con la cultura, el clima, el liderazgo y lo concerniente al puesto de trabajo. Estos factores también pueden darse de manera positiva y negativa, por lo que esta última podría considerarse como riesgos para el trabajador, para mejor comprensión se expresa lo que abarca este término.

En cuanto a los riesgos psicosociales que son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador 17, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno, 2011).

Según la Organización internacional del Trabajo (2019), los factores psicosociales en el trabajo consisten en “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” (pág. 12). Por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. A través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Como lo expresó la OIT, los factores psicosociales es todo aquello que rodea al individuo, que se relaciona entre sí, y guarda estrecha relación con la actividad laboral que desempeña. Esto quiere decir que no se deben de excluir los factores psicosociales que puedan afectarse por el teletrabajo. Cuando se menciona la afectación, se hace referencia a los riesgos de dichos factores, para lo cual se expresa lo siguientes con respecto a esto:

“Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los

factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental” (Rubbini, 2012, pág. 1).

Según lo antes mencionado, los riesgos psicosociales afectan al individuo en algunas de sus dimensiones. Algunos de los aspectos que componen los factores psicosociales son “Control y autonomía en el trabajo, Relaciones sociales, Flexibilidad, Conciliación vida privada y laboral, Uso de las tecnologías de la información y la comunicación, Competencias/exigencias, Desarrollo profesional y Regulación legal e institucional” (Rubbini, 2012, pág. 7)

Referente a los aspectos antes mencionados, estos podrían ser tanto ventajosos, como convertirse en riesgo al momento de abarcar el teletrabajo. Esto depende de la demanda, el exceso y la sobrecarga que esté presente en esta modalidad de trabajo.

2.2.4. Salud Mental

Otra de las categorías que abarcan el tema que se está investigando es la salud mental. Según la OMS (2017), la salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS, un estado de “completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (pág. 1).

Por otro lado, los autores Hernández, de la Torre, Espinoza, Lara y Gutiérrez (2016), citando a Guze (1989), indican que la salud mental corresponde a una “reparación física, pues abandona el concepto de mente y es reemplazado por el cerebro lo que significa que la enfermedad mental es la manifestación de desórdenes en diferentes procesos cerebrales que median el funcionamiento psicológico” (pág. 2).

La salud mental tiene una amplia relación con el día a día del ser humano, es decir como uno se siente consigo mismo y con los demás. Carrazana (2002)

indica que la salud mental tiene que ver con la vida diaria de todos, y se refiere a la manera como cada uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad. Además, se comprende la manera en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida. La salud mental depende de cómo uno se siente frente a sí mismo, cómo uno se siente frente a otras personas, y en qué forma uno responde a las demandas de la vida.

En cuanto al ámbito social, se habla de salud mental comunitaria que implica el desarrollo general de los aspectos psicosociales y conductuales, la percepción de la salud y la calidad de vida por parte de la población, la forma con que se cubren las necesidades básicas y se aseguran los derechos humanos y la atención de trastornos mentales (Carrazana, 2002, pág. 2)

2.2.5. Contexto Familiar

El contexto familiar es un término extenso, y complejo de abarcar se trata de dar una especificidad a través de las relaciones familiares que son influyentes en la vida del individuo, ya que la familia es parte de su entorno de lo que se expresa lo siguiente:

Dentro de las relaciones familiares los vínculos afectivos constituyen el eje central del dinamismo y el apego intrafamiliar, entendido este como la vinculación emocional que se establece y mantiene entre una persona y otros miembros del entorno familiar. (Perea, 2006, pág. 423).

2.2.6. Percepciones

Oviedo (2004) explica que la percepción es entendida como un “permanente acto de conceptualización. Además, es uno de los temas inaugurales de la psicología como ciencia y ha sido objeto de diferentes intentos de explicación” (pág. 1). Por otro lado, Vargas (1994) define la percepción como algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales

como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos se inclinan por asignar esta última consideración a la cognición más que a la percepción, ambos procesos se hallan tan íntimamente relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, considerarlos aisladamente uno del otro.

Desde el ámbito de la Antropología, Vargas se enfoca en que la percepción es entendida como la forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible, que tienen como límites las capacidades biológicas humanas y el desarrollo de la cualidad innata del hombre para la producción de símbolos. A través de la vivencia la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos contruidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad. (Vargas, 1994, pág. 5).

2.2.7. Trabajo Social en la Salud

La población objeto de estudio desempeñan o ejercen su rol respectivo dentro de los campos de la salud y la educación para poder comprender como los participantes de la presente investigación desempeñan su función dentro de estos campos. Es necesario hacer un acercamiento a través del ejercicio del rol de estos profesionales como son trabajadores sociales en la salud y trabajadores sociales que ejercen la docencia.

El trabajador social cumple diferentes funciones. Esto depende del área en donde se desenvuelva. Las mismas van acorde a las necesidades que demande la institución y la concepción que le den a la profesión, como definición se puede decir que esta es la actividad profesional que se enfoca en los factores psicosociales los cuales pueden influir en la salud y en las afecciones brindando el tratamiento a los problemas psicosociales que se

hacen notorios y que están relacionados a las enfermedades que se presentan (Álava, Menéndez, y Reyes, 2019).

Las funciones, como se mencionó anteriormente, van de acuerdo a las necesidades y el enfoque que le den a la profesión pero a continuación se detallarán las más resaltadas por Acosta, Bohórquez, Duarte, González y Rodríguez (2012).

Investigación:

- La participación con quienes conforma el equipo multidisciplinario en proyectos de investigación con enfoque en la salud.
- El estudio de lo que conforma los aspectos socioeconómicos de la población.
- Evaluación del impacto que tiene las políticas establecidas, así como proponer nuevas alternativas que favorezca al individuo, la familia y también a la comunidad apegadas a la realidad.

La Promoción:

- Dar orientación a los usuarios y sus familias sobre el proceso para la atención en el sistema de salud.
- Informar sobre las enfermedades y recomendación a tomar de los factores influyentes sobre la salud.
- Programar realizar y llevar a cabo una evaluación con respecto a programas de información sobre factores incidentes en la salud.

Prevención

- Mejorar la calidad de vida mediante capacitaciones sobre la utilización de los recursos que tienen a su alcance.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales para promover la unidad en la familia y de esta forma asegurar la salud.
- Elaboración y ejecución de planes de intervención con participan activa entre el usuario y el equipo multidisciplinario para resolución de problemas que se presente en el entorno familiar y el individuo.

Recuperación

- Acompañamiento y guía dirigido a la familia del usuario para potencializar sus recursos con el fin de llevar a cabo el proceso de recuperación de la salud.

Rehabilitación

- Dirección a los que conforma el sistema donde se desenvuelve el sujeto para que ayuden al mismo en la reinserción social, después de la recuperación, aumentado a su vez en el individuo el máximo provecho de sus habilidades.

2.2.8. La Docencia Universitaria

La profesión docente, como tal, ha sido vista por la sociedad como un trabajo con cierto grado de prestigio debido a que el docente tiene la responsabilidad de la formación, no solo académica del individuo, sino que además influye en la construcción moral del ser humano en lo que respecta valores y virtudes. El rol docente se desarrolla como un proceso no cíclico, no regido por etapas inflexibles, sino que estas pueden variar, es decir es un conjunto de conocimientos construidos en la práctica. Según Ibermón (1998), citado por Duarte (2007), una concepción más clara sobre el rol docente y su función se propone los siguientes argumentos.

Se establece la docencia como un ejercicio profesional que se ve envuelta en algunos aspectos como: lo económico, lo político y lo social, por lo que amerita una preparación específica, pero que va de la mano de lo empírico, es decir se debe hacer énfasis en que, aunque juega un papel importante los conocimientos pedagógicos, también se debe reconocer la importancia de sus componentes técnicos, ya que los docentes no se diferencian como experimentados infalibles.

Barrios y Ferreres (1999) mencionan las principales funciones que cumple el docente y que no se limitan solo al espacio físico como las aulas de clases, sino que se trata de algo más amplio y complejo:

- Actor principal en conjunto con sus estudiantes, pero cuya función se centra en hacer el papel de mediador entre el conocimiento y el aprendizaje continuo
- Actualización constante de técnicas del aprendizaje en su búsqueda incesante por orientar a sus estudiantes.
- Promotor de un trabajo en conjunto con su audiencia, investigador activo.
- Representante ante la sociedad que promueve el cambio
- Hacer un diagnóstico para identificar las necesidades de cada individuo y trabajar en ellas.
- Interactuar con el entorno personal del individuo.

2.3. Referente Normativo

2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador 2018

El Ecuador es un país reconocido como estado constitucional que tiene su respectiva normativa y leyes la cual busca garantizar el respeto a los derechos que como ciudadanos ecuatorianos se obtiene. Para sustentar el tema planteado, cabe mencionar que tras haber realizado una búsqueda de normativas en las que se mencione al teletrabajo y garantice el mismo como se lo hace con el trabajo presencial, no se ha encontrado como tal. A pesar de eso, se ha tomado ciertos artículos que hablan sobre el trabajo de manera presencial. En el Art. 3 de los deberes primordiales del estado, se expone lo siguiente:

(...) 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 9)

En este artículo se manifiesta la garantía al goce pleno de los derechos de los ciudadanos con respecto a algunos aspectos, se hace énfasis a la seguridad social, ya que, aunque la modalidad no sea presencial del trabajo, el teletrabajador mantiene sus derechos a la misma, lo que se cuestiona es la manera en la cual se da a manera de teletrabajo.

En el Art. 32 este artículo hace énfasis a la “importancia del derecho a la salud ya que este permitirá ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 17)

En el Art. 33, se puede destacar que el trabajo es considerado un derecho y un deber, que tiene un fin económico, así también se menciona que el estado garantiza que el mismo sea llevado a cabo en condiciones favorables para quien lo realiza, y que el trabajador es quien está en la facultad de escoger si acepta realizarlo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, págs. 17-18).

En el art. 326, que contiene los principios en los que se sustenta el trabajo, el numeral 5 indica que las personas tendrán el derecho de desarrollar sus actividades laborales en un ambiente saludable íntegro y que les otorgue bienestar.

Se han tomado estos artículos de la constitución, ya que el tema está direccionado a los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores sociales, y como ha influido en la salud mental de los mismos, entendiéndose que la salud abarca varios aspectos. Como se han mencionado en los artículos plasmados, se reconoce la importancia del buen ambiente que garantice ese bienestar en la salud de teletrabajador.

Cabe recalcar que, aunque no se han encontrado artículos que hablen directamente del teletrabajo y la salud mental, estos artículos permiten ubicar en contexto lo planteado, ya que, sin importar la modalidad en que se lleven a cabo las actividades, siguen realizando labores y así se debería seguir

garantizando que se les respete los derechos aun de quienes actualmente están trabajando a través de esta modalidad.

Por otro lado, en la CRE el numeral 2 del artículo 276, se indica que es necesario “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 89).

Como se menciona en el artículo estipulado en la CRE, el estado garantiza un trabajo digno y estable, asegurando los beneficios que tiene el trabajador cuando accede al mismo. Se busca a un país productivo que otorgue una economía solidaria y sostenible. Debido a la pandemia, la economía del Ecuador se vio afectada, y la modalidad de trabajo a la cual el ecuatoriano estaba acostumbrado se vio modificada, constatando así que la país no estaba preparado para proveer que esta cambiaria, y esto lo vemos en que no hay existencia de artículos relacionados con el teletrabajo de manera específica.

Este artículo se basa en lo indispensable que es obtener un sistema donde el empleo se vea envuelto de varios beneficios para el ciudadano, y que esto sea sostenible, durante todo el tiempo, aun cuando la modalidad haya cambiado además que sea digno y que los beneficios con los que cuentan deben ser de manera igualitaria para los ciudadanos.

En el numeral 6 del artículo 284 es donde se establece; “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 92). Por ende, el estado debe garantizar el pleno empleo, es decir, que los ciudadanos cuenten con acceso a un trabajo y remuneración de acuerdo al oficio que realicen y además deben contar con el acceso a los beneficios. También se debe tomar en cuenta todas las formas de empleos y garantizar el pleno uso de sus derechos si es necesario para que su trabajo sea valorado.

El Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 101).

En cuanto a los tratados internacionales, no se han suscrito ninguno, del cual se acoja nuestro país, que se relaciones directamente con el teletrabajo o los factores psicosociales que pudieran influir en la salud mental. Bajo esta modalidad, hay poco respaldo normativo, ya que como no es un tipo de trabajo implementado como el trabajo presencial, no se ha considerado ninguno de los tratados a los que esta acogido el país y que hace referencia al trabajo presencial.

2.3.2. Ley Organica de la Salud

Dentro de la ley orgánica de salud en el artículo 6 se menciona como responsabilidad del ministerio de salud pública en el numeral 16 (Congreso Nacional, 2015)

Que se debe regular junto con otros organismos las normas de seguridad que garantice el ambiente laboral se encuentre en condiciones favorables para que los trabajadores desarrollen las actividades correspondientes.

Según esta ley, se debe garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus respectivas actividades en un espacio y un ambiente que le permita desarrollarlo sin que el mismo pueda interferir en que su salud pueda verse afectada, entendiéndose esta en todos los aspectos. Por lo que, tal como se menciona en este numeral, esto debe ser un trabajo en conjunto con diferentes organismos que regulen que se cumpla lo ates mencionado. Aunque esta ley menciona de manera específica al trabajo presencial, esta puede ser enfocada al trabajo de manera virtual, ya que sea el lugar donde se desarrollen las

actividades lo que se debe asegurar es que la salud del trabajador no se vea afectada por el trabajo.

Por otro lado, se puede verificar, que esta ley no está orientada al teletrabajo, porque como ya se ha mencionado anteriormente este no era implementado con frecuencia. Es por ello que dentro de esta ley no hay un artículo específico relacionado al teletrabajo.

2.3.3. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Debido a la situación que actualmente ha obligado al país a adoptar este tipo de modalidad se ha planteado el teletrabajo en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, que en cuanto a las disposiciones reformativas plantean las siguientes:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas (Zona Legal, 2020).

Esta normativa de tipo regulatoria tiene un enfoque de derecho, que debido a la actual situación es una disposición nueva, aquí se especifica las formas del teletrabajo. Esto permite tener un panorama más claro de lo que abarca el teletrabajo sobre todo a nivel nacional, que si bien es cierto, esta modalidad ha sido recientemente implementada por la mayor parte de las empresas. Al existir este tipo de disposiciones se evita sobrecargar al teletrabajador otorgándole así derechos que deben ser respetados, aunque se trabaje de forma distinta.

Al respecto de los derechos que se les debe respetar a los que trabajan bajo esta modalidad, la misma ley permite regular ciertas atribuciones que podrían darse de parte del empleador es así que se detalla a continuación lo que la misma plantea:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo (Zona Legal, 2020).

Lo que se plantea en los párrafos anteriores permite respaldar el derecho que tiene las personas que están acogidas a este tipo de modalidad. En este caso, lo que también aporta a nuestro tema, ya que la población objeto de estudio, realiza teletrabajo, y permite contextualizarla y contrastar lo que realizan con lo que plantea la ley, para poder respaldar los resultados de la investigación.

2.3.4. Ley de Educación Superior

Otra de las leyes a considerar es la de educación superior, debido a que algunos de los profesionales considerados en la investigación son docentes Universitarios, es por ello que se cree necesario enmarcar este trabajo en esta ley ya que estos profesionales se desarrollan en este sector.

Dentro de esta ley se estipulan derechos de los estudiantes como derechos de los profesores, enfocándonos en el tema de esta investigación se considera tomar ciertos derechos que se les debe respetar a los profesionales dentro de la misma en el artículo 6 literal b se menciona que se le “debe garantizar al profesional un ambiente con las condiciones necesarias para que pueda ejercer su profesión” (Asamblea Nacional, 2010, pág. 10).

A partir del artículo anteriormente expuesto, se puede observar como esta ley considera importante las condiciones en las cuales el profesional ejerce su profesión, entendiéndose que no solo se basa en el espacio físico, sino que intervienen distintos factores, debido a la nueva modalidad que se ha debido adoptar como medida de protección y en comparación a otras investigaciones, este derecho se ha visto vulnerado, Tapazco y Giraldo (2016) en su investigación docentes que teletrabajaban obtuvo como resultado que esta modalidad es desarrollada en contextos laborales que determinan un factor de riesgo psicosocial, que el teletrabajo ocupa espacios personales y que hay excesos de trabajo.

Otro de los artículos estipulados dentro de esta ley se basa en la cátedra de estos profesionales tal como se menciona en el siguiente artículo:

Art. 146.- Garantía de la libertad de cátedra e investigativa.- En las universidades y escuelas politécnicas se garantiza la libertad de cátedra, en pleno ejercicio de su autonomía responsable, entendida como la facultad de la institución y sus profesores para exponer, con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en los programas de estudio. (Asamblea Nacional, 2010, pág. 50).

Como se estipula en la ley el docente es quien debe por el conocimiento que posee estimar el material que se va a impartir, siguiendo el programa de estudio correspondiente, utilizando las herramientas adecuadas, el cambio de modalidad, podría haber modificado esas herramientas, ya que los docentes deben ajustarlas a lo que hoy en día es muy utilizado y son las Tic`s si bien es cierto el mundo ha cambiado ha evolucionado y como lo menciona el artículo ellos tienen la libertad de ajustar como consideren sus respectivas herramientas pedagógicas.

En cuanto al tipo de profesores según su dedicación, en el artículo 149 se establece que el profesor de tiempo completo debe cumplir 40 horas semanales el de medio tiempo con 20 y el parcial con menos de 20 horas semanales, además se detalla en este artículo que cada reglamento según la carrera normara esto considerando las limitaciones de los profesionales.

El artículo estipula un límite de tiempo de trabajo, lo que se constatará en la investigación es si este artículo está siendo cumplido, ya que si no es así se está vulnerando derecho a estos profesionales, que podrían tener repercusiones incluso a su salud, ya que si el artículo pone estas limitantes de tiempo es porque sobrepasar estas horas podría traer consigo riesgos y desencadenantes para la salud de los docentes.

2.3.5. Acuerdo Ministerial No. mdt-2016- 0191

Este acuerdo especifica todo lo referente al teletrabajo, en este se especifica que abarca esta nueva modalidad, de la misma se tomara en consideración algunos artículos orientados al tema de investigación planteado, dentro de este acuerdo se detalla en su artículo 2 literal a que el teletrabajo es una forma de realizar las actividades de manera no presencial es decir fuera de las instalaciones, utilizando las Tic`s como medio para llevar a cabo las actividades.

Por otro lado en este acuerdo se detallan las formas de cómo se lleva a cabo esta modalidad mencionado dos maneras permanentes y parciales especifica que los permanentes es la modalidad que se lleva a cabo fuera de las instalaciones utilizando la tecnología, además que menciona que se puede asistir a las instalaciones cuando sea pedido por el empleador

Mientras que los parciales se realiza fuera del lugar pero hasta las 24 horas semanales ya que el resto de hora se presta el servicio en las instalaciones.

Es importante recalcar que en este acuerdo se especifica cuáles son las condiciones de trabajo en las que se debe llevar a cabo esta modalidad, lo cual aporta a esta investigación como soporte al momento de exponer los resultados de la misma, para poder contrastar con las normativas.

Dentro de las condiciones en las que se lleva a cabo el teletrabajo se expresa se debe garantizar el goce de los mismos derechos y obligaciones de quienes laboran bajo la modalidad presencial.

Como se especifica en el párrafo anterior dentro de este acuerdo que ya existía desde el 2016 y que esta modalidad ya ha sido considerada es importante recalcar que al igual como se expresa en el artículo se realizan las labores desde una manera distinta, pero que debe verse y considerarse con los mismos derechos

2.3.6. Acuerdo Ministerial mdt-2017-0082

Para finalizar en el año, el cual está relacionado con la situación que atraviesa actualmente el país, la crisis sanitaria, su objetivo es “Expandir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaración de emergencia sanitaria” (Madero, 2020), debido al confinamiento que se generó, se tuvo que adoptar nuevas medidas de comunicación y a su vez de trabajo. Como respuesta a esto, se optó por el teletrabajo.

En este acuerdo, lo que se busca es viabilizar y regular la aplicación del teletrabajo, para así garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos. Además, aclara lo que significa la implementación del teletrabajo, en la cual hace referencia a la realización de sus labores de manera no presencial, mediante el uso de las diversas tecnologías. Esta labor se realiza desde la casa es decir fuera de las instalaciones. La modalidad solo tendrá dos formas de terminar, ya sea por acuerdos entre las partes o que se dé la finalización de la emergencia sanitaria.

Acuerdo ministerial mdt-2017-0082 este acuerdo tiene por objetivo regular para que haya igualdad de condiciones, por medio de mecanismos de protección de riesgos psicosociales, en este se detalla en el artículo 9 lo siguiente:

Art 9. Del programa de prevención de riesgos psicosociales. -

En este artículo se detalla que la empresa que cuenta con más de 10 trabajadores debe y está en la obligación de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales en sus respectivas empresas siendo estas públicas o privadas (función ejecutiva, 2017, pág. 18).

A partir de lo que declara este artículo, es importante resaltar que el mismo está alineado a una política específica que permite el cumplimiento del mismo, por lo que es necesario recalcar que este artículo tiene su sanción la cual se detallara a continuación:

Art. 10.- de las sanciones por incumplimiento del programa. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo (función ejecutiva, 2017, pág. 18).

Como se menciona en el artículo anterior, las sanciones impuestas a las empresas que no cumplan es de tipo económicas. Además, otras de las sanciones amenazan con paralizar la producción o cerrar estas instituciones, ya que este artículo está alineado al código del trabajo en caso de las empresas privadas o públicas, en cuanto a servidores públicos la sanción será según lo establecido en la LOSEP.

En conclusión, a raíz de esta indagación sobre las normas que existan sobre el teletrabajo, no se encontraron normativas debido a que esta modalidad se comenzó a dar aquí en Ecuador debido a la pandemia que se propagó y obligó a los ciudadanos a entrar en confinamiento y por toda esta situación el trabajo se vio modificado para precautelar la vida de los ecuatorianos.

Se ha podido encontrar acuerdos, pero dentro de la constitución o leyes relacionadas al trabajo, no se encuentra un artículo que regule o garantice el teletrabajo y todo lo que implica esta modalidad. Incluso, se recomienda que esta práctica laboral debe ser vista con los mismos derechos y beneficios que tienen empleados y empleadores, y aún más quienes son objeto de estudio en este caso, la población de los profesionales en el área de salud y educación tomadas para realizar la investigación.

2.4. Referente Estratégico

2.4.1. Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida” 2017

El tema propuesto, está direccionado a los riesgos de los factores psicosociales por el teletrabajo en profesionales en el área de salud y educación. Dentro del plan de desarrollo vigente, podemos destacar que no se encuentran estrategias específicas dirigidas a lo que se plantea. Sin embargo, algunos objetivos de este plan apuntan de cierta manera al trabajo para la situación expresada anteriormente.

Se logró identificar dentro del mismo en el Eje 2 Economía al servicio de la sociedad, dentro del objetivo 5 que busca impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria con su respectiva política, en la que se expresa que busca Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas (Senplades, 2017).

Este objetivo no se ve relacionado de manera directa con nuestra problemática, debido a que el teletrabajo es una nueva modalidad. Empero, como lo menciona el estado, se debe garantizar empleo y que este sea digno. Es decir, que sus trabajadores se encuentren en un espacio en donde puedan producir con la satisfacción de que su salud mental, emocional y física van a mantenerse estable.

El objetivo 5 tiene su base en incrementar el empleo, mismo que debido a la situación que atraviesa el país se ha visto de alguna manera afectado. Otro de los elementos claves de este objetivo, es la seguridad social, que abarca todo aquello que permite a las personas acceder a lo que permita cubrir sus necesidades más básicas. Incluso que dentro de la seguridad social se menciona que la misma incluye el seguro de los riesgos de trabajo, lo que se debe considerar es a que se refiere esta variable, ya que los riesgos no solo deben abarcar lo tangible que podría causar al trabajador algún daño físico, sino a factores que sean tanto internos como externos y que se vea afectada la salud integral del trabajador.

En cuanto a las políticas que se desprenden de este objetivo, se encuentra el generar trabajo y empleo dignos, por lo que se podría considerar que la palabra digno abarca una garantía para el trabajador de encontrarse en un ambiente propicio y de una serie de factores que contribuyan a su bienestar mientras realiza su respectiva labor.

Con respecto a esto y enfocando las políticas en los derechos de los trabajadores como sujeto de derechos, encontramos el objetivo 1, el cual

garantiza una vida digna con igualdad de oportunidades con sus respectivas políticas de las cuales se ha tomado en consideración la política 1.1, la cual hace énfasis en generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida. Y la política 1.7 que busca garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas, estas políticas tienen un enfoque de estado.

Como se mencionó anteriormente, ninguna de estas políticas está orientadas al teletrabajo directamente o a los riesgos psicosociales, pero dentro de las mismas lo que se busca garantizar según sus bases es su derecho como trabajador y al ambiente adecuado para desempeñar sus funciones. Es por ello que en una de sus políticas se enfatiza en la seguridad social sobre todo para temas en los que se requiere mayor atención. Por ende, se la considero, ya que el tema de la seguridad social es amplio de diferentes índoles, que se plantea si esta está siendo garantizada para quienes han debido cambiar su lugar y manera de trabajo.

2.4.2. Agenda para la Igualdad Intergeneracional 2017 -2021

Esta agenda está enmarcada en un periodo de gobierno que pretende garantizar los derechos a todos los ciudadanos a lo largo de su vida. Esta está orientada al plan presentado por el gobierno vigente (Consejo Nacional Para La Igualdad Intergeneracional, 2017).

Como se mencionó anteriormente, esta agenda mediante sus mecanismos de protección y garantía de derechos, busca atender las diferentes temáticas que son causantes de la desigualdad y que afecta a la ciudadanía, pero en especial a los grupos más vulnerables, esto con el fin de brindar garantías de que se las proteja de la discriminación y violencia, debido a las desigualdades existentes.

Dentro de la agenda se abraza distintos temas de diferentes índoles, que son parte de las diferentes generaciones durante el ciclo de vida de las personas

una de esta es el trabajo. Si bien es cierto, es denominada como la actividad humana que es remunerada y que dignifica a la persona. Esto no encierra solo el poseer un trabajo y desarrollarlo en un determinado lugar, sino que encierra las condiciones en las cuales dicha actividad es desarrollada por el individuo.

Con respecto a las políticas que se encuentra en la agenda con sus respectivas propuestas, se encuentra la política Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas, una de las propuestas consideradas es Propuesta ANII 1.7.3

Promover y observar el cumplimiento de derechos laborales de las personas adultas mayores, aunque la población dirigida no sea de totalidad a la población objeto de estudio, cabe recalcar que son sujetos de derechos a los cuales se les debe garantizar su derecho a la igualdad, a garantizar buenas condiciones de trabajo a no sobrecargar de labores, ya que en este caso por el hecho de encontrarse realizando teletrabajo sus horas de trabajo deben ser las mismas (Consejo Nacional Para La Igualdad Intergeneracional, 2017).

Es importante señalar que, como se mencionaba por lo nuevo de la forma de laborar, no se ha encontrado política específica dentro del plan de desarrollo, así como una agenda nacional que especifique esta modalidad. Por ende, esta llegaría a garantizar los derechos laborales para los teletrabajadores. El riesgo de que se vulnere sus derechos puede estar latente y verse reflejado conforme se indague sobre esta situación.

2.4.3. Política 1.7 Garantizar el Acceso al Trabajo Digno y la Seguridad Social de todas las Personas.

Dentro de su Propuesta ANII 1.7.3, se solicita el promover y observar el cumplimiento de derechos laborales de las personas adultas mayores, esta propuesta esta dirigida de manera especial a los adultos mayores, aunque la política menciona que se garantiza para todas las personas, esta política en conjunto con su propuesta busca garantizar el acceso al trabajo digno

entendiéndose este no solo al hecho de laborar sino a sus condiciones y el respeto a los derechos de quienes realiza sus actividades.

Con respecto a esta política, se hace énfasis a la población de adultos mayores. A pesar de que dentro del eje 1, del cual se desprende esta política, se establecen varias intervenciones que permitan dar respuesta al cumplimiento de los derechos fundamentales de todas las personas, con diferentes actores siendo estos los diferentes ministerios y secretarías, esta política menciona el acceso al trabajo digno y seguridad social de todas las personas. La misma, se enfoca a los adultos mayores y demás poblaciones vulnerables. En cuanto a las metas planteadas, se encuentra erradicar la incidencia de pobreza extrema por ingresos, reduciéndola del 8,7% al 3,5%, de lo cual según, el INEC, no ha disminuido, sino que ha aumentado, por lo que desde esta meta se puede decir que no ha sido alcanzada la meta propuesta, por otro lado, la meta de incrementar la tasa de empleo.

El desempleo muestra una tasa muy alta, con una cifra de 13,3 % por otro lado, la tasa de empleo inadecuado tuvo un incremento alcanzando la cifra de 67,4 %, según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC). Entre mayo y junio de 2020, apenas el 16,7% de los trabajadores en Ecuador tenía un empleo adecuado.

2.4.4. Política Nacional de Salud en el Trabajo

En el país no se especifica alguna política pública relacionada al teletrabajo. Sin embargo, el estado está consciente que los trabajadores se ven envueltos en factores ambientales y laborales que podrían influir en su salud. Es por ello que se creó la política nacional de salud en el trabajo con el fin de aportar a la promoción de la salud en lo laboral, así como prevenir enfermedades causadas por el mismo.

Esta política, está alineada a los objetivos de desarrollo sostenible, además del plan de acción sobre salud de los trabajadores en el periodo 2015 y 2020.

La misma contiene varios lineamientos estratégicos que a continuación se detallan los mismos buscan de manera integral abordar los determinantes que podrían influir en el bienestar de la población trabajadora.

En conjunto de los entes estado empleadores y empleados fortalecer su responsabilidad para la construcción de normas y generar herramientas que permitan favorecer la salud del empleado y así se asegure la productividad del mismo. Por otro lado, otro lineamiento busca que se proporcione un buen ambiente laboral esto en pos de la promoción de la salud, prevención de enfermedades relacionadas al trabajo y accidentes generados en el mismo. Generar así también soluciones materia y recursos que contribuya a la salud del trabajo, así también el trabajo en conjunto mediante la participación activa de los actores sociales teniendo como base el compromiso de estos para asegurar la productividad del trabajo y por último que a través de acciones de salud se consideren los determinantes influyentes para benéfico del sector informal. (Ministerio de salud Pública del Ecuador, 2019).

Esta política que no se encuentra en el plan de desarrollo busca complementar al MAIS el modelo de atención integral de salud, dirigida al ámbito laboral no solo aborda a los riesgos del trabajo y las enfermedades relacionadas al mismo que pudieran conllevar a la muerte, sino que intenta abarcar también a los determinantes sociales de los trabajadores.

Anexo a este punto, busca prevenir la muerte de trabajadores que se relaciona con el estrés las largas horas de trabajo las malas condiciones en la que se realiza el trabajo que podrían causar sedentarismo y demás determinantes causantes de otras enfermedades que como se expresaba anteriormente son causa de muerte de quienes realizan actividades económicas de diferentes índoles.

El alcance de esta política es a nivel nacional que busca integrar a todos quienes laboran en sector privado o público con el fin de prevención y promoción de la salud en el ámbito laboral. La misma consta de cinco líneas

estratégicas con sus respectivas líneas de acción, se ubica el tema presentado en la línea estratégica 2.

2.4.5. Línea estratégica 2

Esta busca que se generen ambientes de trabajo saludables, a través de la promoción y prevención de enfermedades y accidentes del trabajo, ya que, si hay un buen ambiente de trabajo, no solo se evita que se ponga en peligro la vida del trabajador, sino que esto se va a reflejar en la productividad del mismo.

2.4.6. Línea de Acción 2.2

Esta línea busca la generación de herramientas técnicas que permitan prevenir enfermedades de tipo profesional, esto llevado a cabo mediante la gestión de riesgos en el ámbito laboral esta línea de acción involucra para cumplir con lo propuesto a los profesionales de seguridad y salud en el ámbito laboral.

A partir de lo antes expuesto esta política ha logrado cumplir con ciertas metas, ya que se ha desarrollado un programa de prevención como el de prevención de riesgos psicosociales el cual menciona que esperaba como resultado la mejora de la calidad de vida del trabajador activo, y así también a largo plazo mejorar la condición de vida de los jubilados, incremento de salud física y mental, reducir los efectos que causa el estrés aumento de la motivación y satisfacción personal etc. (Ministerio del trabajo, 2018, pág. 14)

La situación actual del país deja en descubierto que esta política no ha cumplido en totalidad las metas propuestas. Si bien es cierto se ha implementado el programa antes mencionado, las cifras de desempleo, el aumento del estrés y la situación misma de muchos de los trabajadores reflejan lo contrario, a lo que se han planteado, tal vez la política no permitía abarcar la posibilidad de una modalidad nueva de trabajo. Los datos existentes refieren que desde antes de la pandemia no se estaba dando el seguimiento de los actores encargados y designados para esta acción.

Capítulo III: Metodología de la investigación

Este capítulo contiene la descripción sobre la metodología y las diferentes estrategias utilizadas en la presente investigación. Así como los instrumentos utilizados para el levantamiento de la información, los cuales están alineados a los objetivos que se han planteados. De igual forma, este capítulo describe la forma de análisis de la información.

3.1. Enfoque de la Investigación

La investigación es de carácter Mixto, ya que se centra en la saber cuáles son las percepciones que tienen los profesionales sobre el teletrabajo en tiempo de pandemia y como se han visto afectado su vida personal y laboral debido a la crisis sanitaria que atraviesa el país. Todo esto con el fin de tener una visión amplia de todo lo que estaba atravesando los profesionales en las áreas de salud y educación.

Para Driessnack, Sousa y Costa (2007) citados por Pereira Zulay (2011), "(...) los métodos mixtos se refieren a un único estudio que utiliza estrategias múltiples o mixtas para responder a las preguntas de investigación y/o comprobar hipótesis"

Creswell (2008), argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. Aspecto que, en el caso de los diseños mixtos, puede ser una fuente de explicación a su surgimiento y al reiterado uso en ciencias que tienen relación directa con los comportamientos sociales.

Mediante este estudio, se espera poder construir la posibilidad de logra un estudio integrado que nos permita formar una unidad de análisis. Se pretende

obtener la mayor información de los participantes puesto que cada una de las percepciones que tienen ellos son vista desde su propia experiencia basado en su apreciación e interpretación de las situaciones de su contexto.

3.2. Tipo y Nivel de la Investigación

Este trabajo de investigación es de nivel exploratorio ya que, mediante este nivel, se desea lograr una comprensión más clara del problema planteado para así analizar de manera profunda lo que no está claramente definido en el dicho problema.

Jiménez (10098) indica que, en los estudios exploratorios, se “abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado”. Esto último constituye precisamente el objetivo de una investigación de tipo exploratorio.

El tipo de investigación es aplicada, por lo que se espera es lograr la resolución del problema planteado. Mediante este tipo de investigación, se logrará lo deseado, ya que se enfoca en la búsqueda de conocimientos para su aplicación es decir para la resolución de la dificultad presentada.

Para Cívicos y Hernández (2007) citado por Vargas (2009), la investigación aplicada o práctica se caracteriza por la forma en que “analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en la mejora de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, además, permite desarrollar la creatividad e innovar” (Vargas R. , 2009, pág. 5).

3.3. Método de Investigación

El método que se utilizara es el hermenéutico ya que trabajaremos desde la experiencia de los trabajadores sociales en cuanto a los riesgos psicosociales

que se han generado debido al teletrabajo en el tiempo de pandemia COVID-19, a fin de develar las experiencias de los profesionales sobre esta nueva modalidad de trabajo. Este método nos ayudara a interpretar mediante las aplicaciones de las técnicas lo vivido durante este confinamiento.

El hermeneuta es, por lo tanto, quien se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes haciendo que su comprensión sea posible, evitando todo malentendido, favoreciendo su adecuada función normativa y la hermenéutica una disciplina de la interpretación (Arráez, Calles, & Moreno de Tovar, 2006, pág. 12).

3.4. Universo, Muestra, Muestreo

El universo de esta investigación es de 87 profesionales de la provincia del Guayas, de las áreas de salud y educación. La muestra de la investigación está constituida por los profesionales en diferentes áreas de salud y educación, de los cuales son 2 trabajadoras sociales que laboran en un hospital público desempeñando sus funciones del trabajo social en el área de la salud y 4 docentes universitarios, que debido a la nueva modalidad de trabajo suscitada por la crisis mundial sanitaria COVID-19 realizan teletrabajo.

La muestra escogida es de 6 profesionales. El muestreo se realizó de manera aleatoria intencionado considerando los ámbitos laborales o campos en los que se encuentren laborando.

Las características de los profesionales que aportaron a la investigación son:

- Hombres y mujeres
- Edad
- Ejercicio de la profesión en diferentes Áreas.
- Estado civil
- Sector privado o público

3.5. Formas de Recolección de la Información

Para la realización de esta investigación, se desarrollará la técnica de la entrevista semiestructuradas, ya que nos permitirá obtener información relevante sobre sus percepciones acerca del teletrabajo. Además, tiene la ventaja de obtener las características del entorno donde se desenvuelven los profesionales, sin olvidar sus interacciones, relaciones y formas de intervención.

Lo que se busca en esta investigación Mixta es obtener datos relevantes de los participantes, de su entorno, y las propias expresiones de cada uno de los participantes. Por medio de estos instrumentos, se levantará información relacionada a sus emociones, los conceptos, percepciones, creencias, interacciones, experiencias y vivencias. La finalidad de este proceso es de analizar y comprender todo el transcurso por el cual están pasando actualmente ante la problemática nacional, y así darles respuestas a las preguntas investigativas.

La técnica de la entrevista semiestructurada permite al entrevistador levantar la información de forma ordenada, pero también puede introducir preguntas que surgen durante la entrevista y que este relacionadas al tema.

La entrevista semiestructurada presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Este tipo de entrevista es la que ha despertado mayor interés ya que se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013, pág. 2).

Para el desarrollo de la entrevista, se realizó una guía de preguntas la cuales van dirigida a los profesionales de la provincia del Guayas. Esta interrogante cuenta con distintos tipos y niveles de preguntas relacionadas específicamente a los profesionales que laboran desde el teletrabajo. Teniendo como objetivo, el

conocer su sentir frente a los riesgos psicosociales generados por el teletrabajo durante el confinamiento COVID-19.

La aplicación de esta técnica es importante ya que permitió conocer como los trabajadores sociales afronta esta nueva modalidad de trabajo, como ha sido su intervención, los cambios de roles, los riesgos que se han generado debido al confinamiento.

3.5.1. Formas de Análisis de la Información

Para elaboración de análisis de la información, se realizó una triangulación de datos, en el cual se utilizó estrategias para obtener información, basándose en criterios como: resultados obtenidos, teorías, otras investigaciones, objetivos y Normativas.

Dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno. Para realizar la triangulación de datos es necesario que los métodos utilizados durante la observación o interpretación del fenómeno sean de corte cualitativo para que éstos sean equiparables. Esta triangulación consiste en la verificación y comparación de la información obtenida en diferentes momentos mediante los diferentes métodos (Okuda & Gómez, 2005, págs. 3-5).

La triangulación es una técnica que nos permitió relacionar los datos con las categorías seleccionada para realizar un análisis comparativo y así poder obtener nuestros resultados de una manera más detallada. Además, nos permitirá realizar un acercamiento desde el ámbito social, ya que se podrá demostrar como los riesgos psicosociales generados por el teletrabajo pueden afectar la vida de los profesionales. Cabe mencionar que este trabajo de investigación realizará un aporte significativo, ya que otorgará mejorar la comprensión del problema evidenciado.

Capítulo IV: Resultados de la investigación

4.1. Resultados de la Investigación

Para abordar este capítulo, es pertinente mencionar que la investigación fue aplicada en una muestra de 6 profesionales de dos áreas diferentes de salud y educación del total de la muestra investigada. Hay un mayor número de profesionales del género femenino, en lo que se puede inferir que los profesionales de esta asociación son mayormente desempeñados por mujeres. La investigación fue efectuada en la Ciudad de Guayaquil.

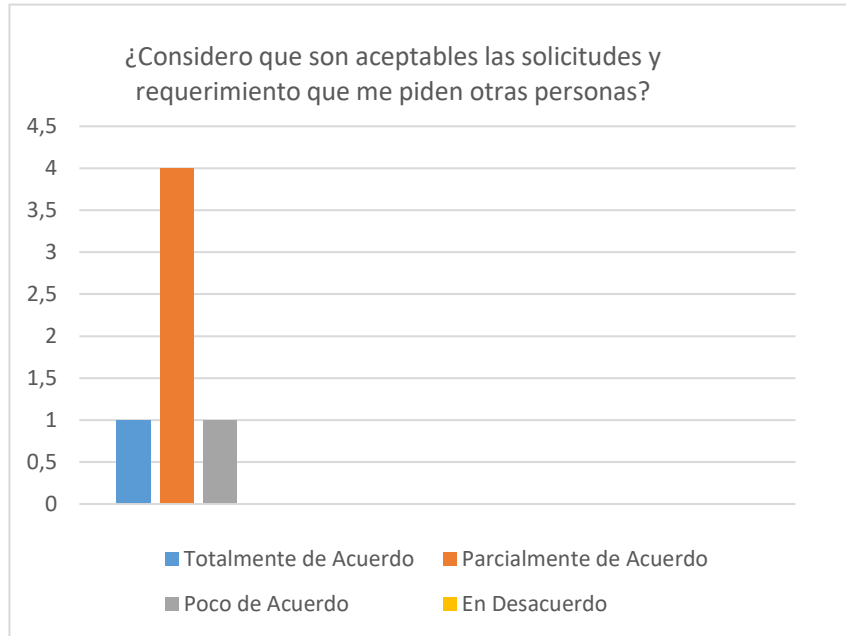
4.1.1. Factores de riesgos psicosociales ligados con la salud mental de los profesionales del área de salud y educación, en relación con el teletrabajo

Al hablar de factores psicosociales, no se puede desligar de los factores organizacionales, debido a que cuando existe un desbalance entre ambos, se genera en el individuo los denominados factores de riesgos, que enlentece el proceso de adaptación en los individuos ante cambios que se generen en su entorno.

Del resultado de esta investigación, salieron a relucir algunos de estos factores de riesgos psicosociales identificados en la población de objeto de estudio. Dentro de estos, se da una clasificación por categorías.

4.1.1.1. Sobrecarga y Ritmo

Gráfico 1



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 01/09/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Como se puede observar en el gráfico, dentro del instrumento usado como lo es el cuestionario, socializado con los profesionales que fueron investigados. En la pregunta presentada, se busca indagar sobre la opinión del profesional en cuanto a los requerimientos que le son demandados por sus superiores que conforman su entorno. Para esto, 4 participantes del total de la muestra respondieron que están parcialmente de acuerdo con lo solicitado en cuanto a sus funciones por otras personas.

Dentro de la misma opción, 3 profesionales del total pertenecen a campo de la educación. El lector se puede dar cuenta de que no se contempla la opción en Desacuerdo como respuesta, es decir que los profesionales no se sienten o no

han llegado al punto de encontrarse completamente abrumados por su entorno correspondiente al microsistema, mencionando la teoría ecológica y haciendo referencia especialmente a sus superiores en el ámbito laboral.

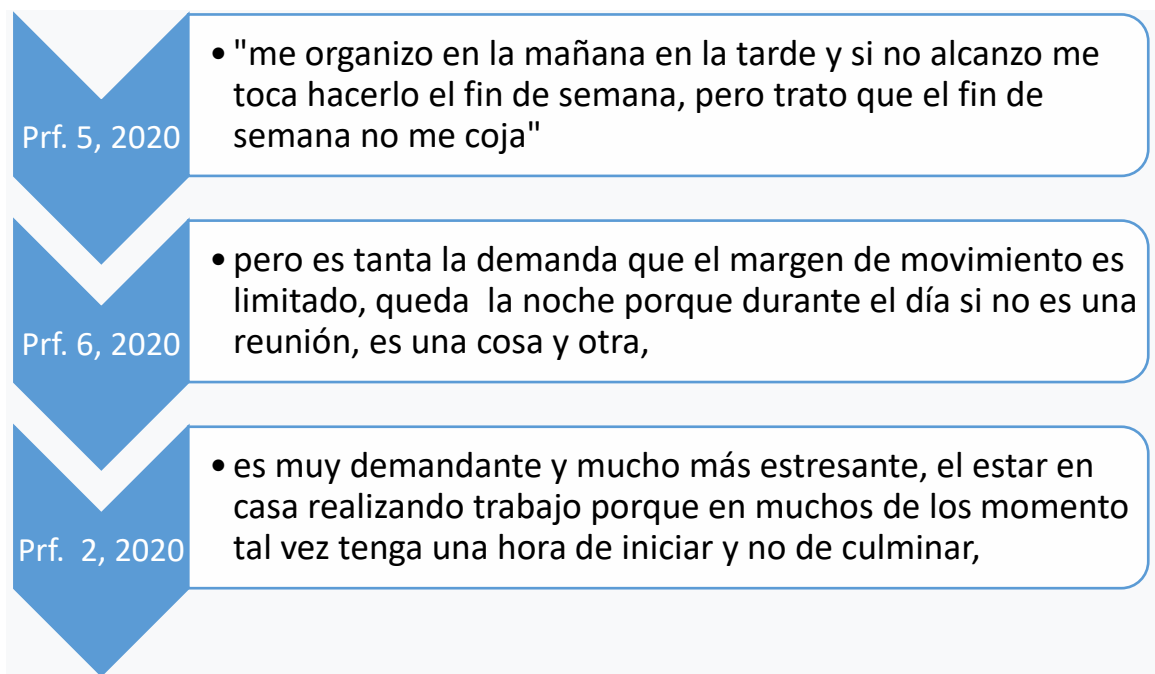
Pese a esto, las entrevistas arrojan datos más certeros sobre el factor de riesgo psicosocial sobrecarga y ritmo lo podemos ver plasmado en la siguiente expresión: *“todo es burocracia, piden, no son ordenados en pedir las cosas 2,3 veces lo hacen con palabras distintas, (...) ahora siento que trabajo todo el tiempo”* (Prf. 5, 2020).

Es decir, que aquí se pudo encontrar dentro de la categoría sobrecarga y ritmo, como alta presión temporal, debido a las repetitivas peticiones de las actividades asignadas, y esto genera en el profesional cierto grado de tensión. También se puede rescatar que otro factor de riesgo psicosocial encontrado en la investigación es los plazos urgentes de finalización debido a la desorganización de la cultura organizacional de la cual es perteneciente este profesional.

4.1.1.2. Horarios

Dentro de esta categoría tenemos los siguientes factores de riesgos psicosociales cambios de turnos, horarios poco flexibles, invasión de tiempo de actividades personales por horarios imprevisible de requerimiento de trabajo

A continuación, se presenta un contraste en cuanto a los factores de riesgo psicosociales identificados a partir de las entrevistas aplicadas a profesionales en campos laborales totalmente diferentes como la salud y la educación.



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 10/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Estas frases denotan que, no tener un horario de inicio y fin de actividades, conlleva a generar estrés en quienes realizan sus actividades, por lo que los entrevistados muestran que están trabajando fuera del horario establecido debido a la nueva modalidad de trabajo, ya que expresaban que cuando estaban en la oficina las cosas eran diferentes, por lo que el teletrabajo ha ocupado mayor parte de su tiempo. Esto podría afectar la productividad del profesional.

Los factores de riesgos psicosociales, se relacionan con la afectación de la salud mental de los trabajadores, ya que los mismos están directamente relacionados a la violación de las expectativas laborales que tiene el trabajador, lo que conlleva a modificaciones negativas de los sistemas cognitivo emocional e incluso a la conducta, que si se agrava incluso podría convertirse en

trastornos mentales, uno de los participantes menciona que la demanda de trabajo es muy estresante. Con respecto a esto, la comisión europea define el estrés a nivel laboral como “reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas que se repiten y que se relacionan a situaciones negativas a nivel de contenido organización ambiente laboral.” (Moreno & Baez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 22).

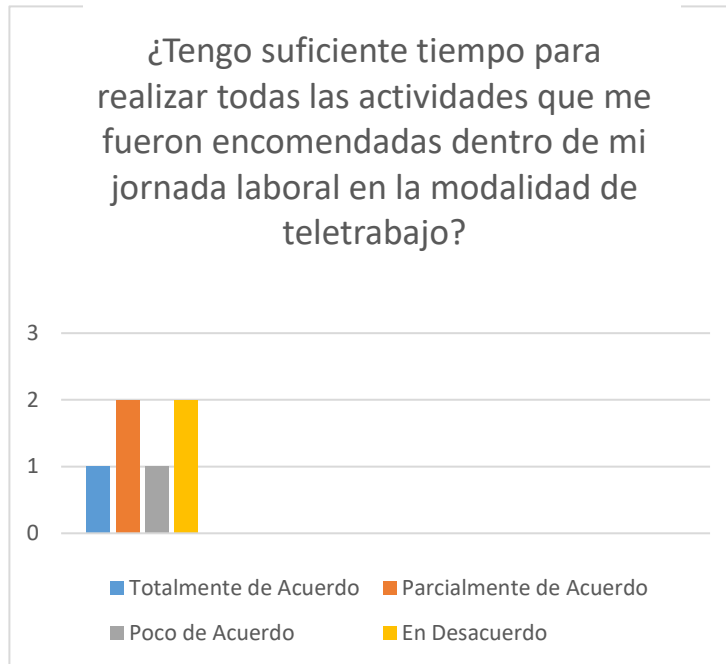
Existen dos tipos 1) se da cuando existen demandas a nivel laboral que están fuera del alcance de poder ser realizadas por el trabajador, 2) cuando el trabajador se ve envuelto en un acontecimiento decisivo.

Si bien es cierto, la nueva modalidad de trabajo ha sido un proceso complejo para quienes han tenido que realizarla. Las perspectivas de cada uno han sido diferentes, aunque la gran parte de la población objeto de estudio, resaltó que sentían estrés, ya que se les demandaba más y que debían desarrollar algunos roles por encontrarse en el hogar realizando lo que en la oficina realizarla. Se puede concluir que hay una existencia de factores psicosociales de riesgos que se ven traducidos en el estrés que fue expresado en la entrevista y el instrumento aplicado.

Esto es debido a la inadaptación de esta nueva modalidad que fue experimentada por quienes formaban parte de esta investigación, y que referían tuvieron que ser participantes de ella sin tenerlo previsto.

Conexo al instrumento aplicado sobre la evaluación de los riesgos psicosociales generados por el teletrabajo, en la variable trabajo, en uno de los enunciados relacionados al tiempo que disponen los profesionales para realizar las tareas que competen a sus funciones laborales. Un 75 % de la población objeto de estudio se inclina por la opción de respuesta opuesta a estar de acuerdo.

Gráfico 2



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

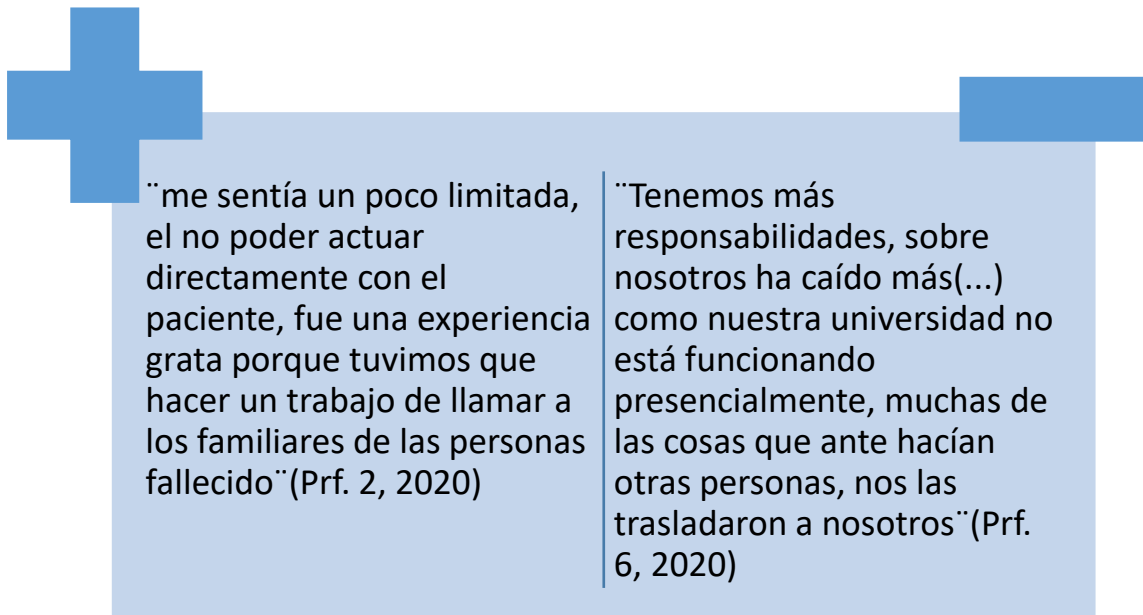
Fecha: 11/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Las respuestas obtenidas en el instrumento del cual se habló con anterioridad, coinciden con las percepciones descritas en la entrevista realizada. 5 del total de los 6 entrevistados manifestaron inconformidad con el cumplimiento del tiempo estipulado para el desarrollo de sus actividades en el teletrabajo. A continuación, se presenta un cuadro de relación en las que se plasma las opiniones más representativas que afirman lo antes mencionado y que a su vez se sustenta en las teorías y normativas estipuladas en el presente trabajo.

4.1.1.3. Control

Grafico 1 factores de riesgos psicosociales relacionados a la modificación en las funciones que desempeñan los profesionales en el desarrollo del teletrabajo



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

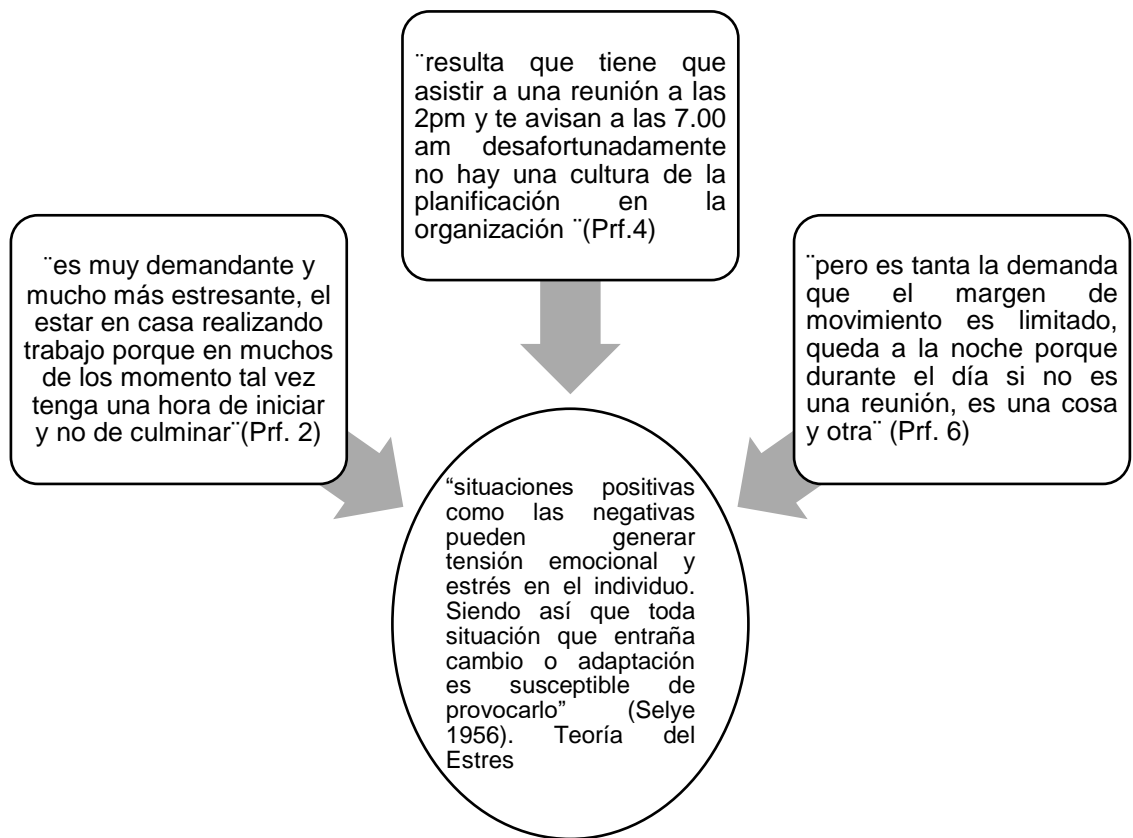
Fecha: 10/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

En el grafico utilizado, se contrastan las ventajas y desventajas consideradas por dos de los profesionales del total de la muestra. El profesional n°2, que pertenece al campo de la salud, recalca su limitación en cuanto a sus funciones al realizar teletrabajo. Encasillado como un factor de riesgo psicosocial, denota satisfacción al poder aportar en medio de la pandemia gestionando y direccionando a familiares de fallecidos en lo que compete a sus funciones.

Sobresale por otra parte, como un factor de riesgo psicosocial que genera desventajas, la modificación de sus funciones como docente, y que se pueden traducir como una baja participación en la toma de decisiones con respecto a sus funciones. Esto debido a que la pandemia ha generado una disminución en la interacción entre los profesionales y sus superiores, lo que a su vez desencadena otro factor de riesgo psicosocial en este caso es la baja capacidad de control que tiene el profesional sobre la carga de trabajo en la nueva modalidad de teletrabajo

4.1.1.4. **Cultura Organizacional**



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 13/08/2020

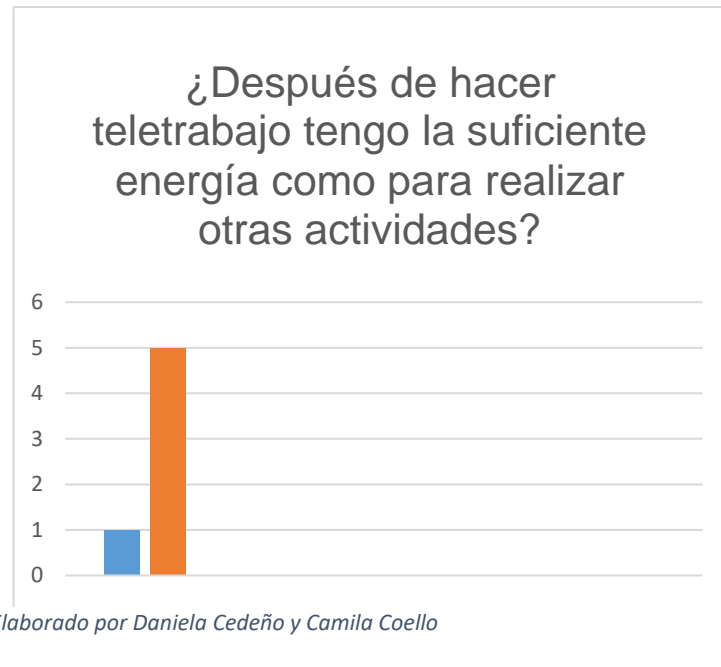
Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

El factor de riesgo perteneciente a esta categoría, es la mala comunicación interna que está presente en los entrevistados y se denota mediante las expresiones antes descritas. Como se ha venido mencionando, esto afecta la salud mental del individuo generando estrés. Al mencionar la teoría del mismo nombre de Selye (1956), nos dice que, el ser humano al encontrarse frente a una situación nueva y por lo tanto extraña para él, aunque ésta sea positiva o negativa trae consigo una carga en su equilibrio emocional, como se puede constatar implícita en las expresiones de los trabajadores sociales presentados en el cuadro anterior.

Por otro lado, también se ve vulnerado uno de los derechos del teletrabajador, esto según la ley Orgánica de Apoyo humanitario que actualmente rige y que surgió a partir de la pandemia COVID-19 que se describe a continuación. “El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos” (Zona Legal, 2020) ; cuyo fin es de cierta manera regular el tele trabajo, exponiendo en ella el derecho que se le debe respetar al tele trabajador a la desconexión una vez finalizada sus horas laborales y que en la entrevista se evidenció lo contrario de lo que estipula ésta ley.

4.1.1.5. Rol de la Organización

Gráfico 3



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 10/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Como se observa en los datos estadísticos presentados en el gráfico 3, el 90 % de la muestra investigada refiere estar poco de acuerdo con respecto a tener energías para realizar algún otro tipo de actividad después de efectuar el teletrabajo. Es decir, que solo un participante de la investigación afirma tener la suficiente energía para poder realizar otras actividades que no están relacionadas al trabajo. Esto genera conflicto de rol, ya que las funciones que están ejerciendo actualmente interfieren en su relación interpersonales. A su vez, se confirman estos resultados a través de las entrevistas realizadas, en la que uno de los participantes manifestó lo siguiente: *“Ha influido en que todo lo tengo que hacer corriendo porque resulta que a veces es de cocinar, por*

ejemplo, hacer el desayuno, eso quiere decir que uno sirve el desayuno, y luego uno corre e inmediatamente se pone a trabajar” (Prf. 3, 2020). A partir de ésta expresión extraída de las percepciones del participante, se comprueba la teoría ecológica del desarrollo humano (Bronfrenbrenner, 1987) en la que se explica dentro del meso sistema como dos entornos en los que se desenvuelve el individuo en éste caso el trabajo y el hogar, guardan una estrecha relación y se ven alterados durante el desarrollo del teletrabajo por la actual pandemia, debido a que la oficina del trabajo se trasladó al hogar.

Pese a esto, no se pueden excluir los aspectos positivos que salen a relucir de las expresiones de otros profesionales entrevistados con respecto a ésta teoría ecológica y a la interrelación de dos o más entornos. A continuación, se indica lo expuesto por (Prf. 4, 2020) al responder de qué forma ha influido el teletrabajo en sus roles dentro de su familia *“yo creo que el teletrabajo ha regalado la oportunidad de reencuentro familiares de tener más tiempo en familia, de tener más posibilidades de disfrute de la primacía sobre los roles familiares sobre mis roles laborales, eso creo yo que ha sido muy ventajoso”*

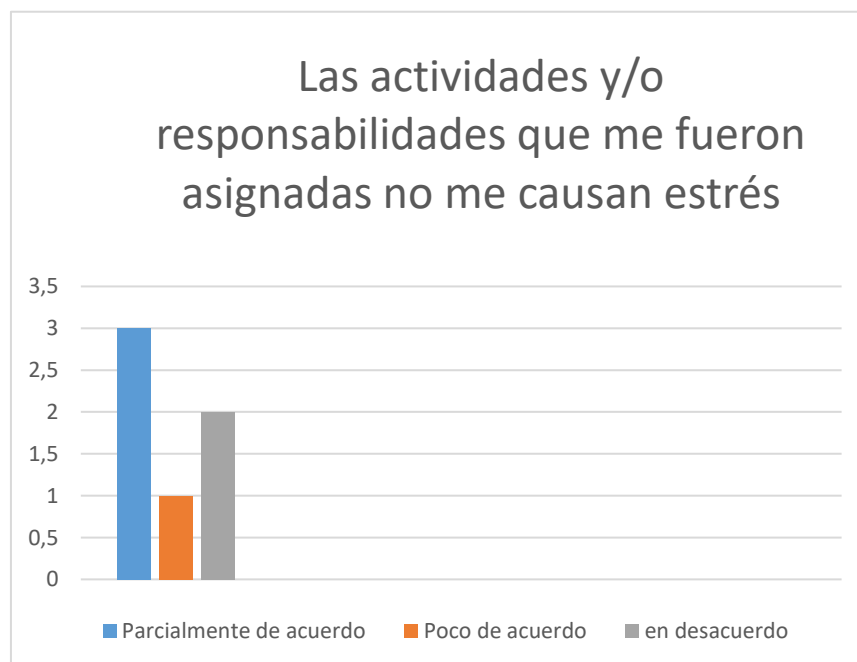
Por lo manifestado de la participante, y en contraste con la teoría ecológica de Bronfennbrenner, se puede constatar el principio triádico del cual hace referencia el autor este principio resalta como sí puede funcionar eficazmente por la relación entre entornos, ya que en este principio se nombra tres elementos importantes estos son la participación conjunta la comunicación y la existencia de información de un entorno con relación al otro. Como nombra la participante, el teletrabajo le ha permitido tener esa participación dentro de su entorno familiar, cuando expresa lo siguiente.

“También ha sido un espacio construido a partir de acuerdos (...), de qué días tengo clases en qué momentos se me puede interrumpir y en qué momentos no, que el espacio digamos que también da cuenta de cómo las dinámicas familiares son capaces de lograr establecer acuerdos frente a tiempos presencias y demandas”(Prf. 4,2020).

El otro elemento es la comunicación que citando a la misma participante expresó lo siguiente “a partir de acuerdos (...) que días tengo clases en que momentos se me puede interrumpir y en qué momentos no” se evidencia la comunicación que existe entre el individuo y su microsistema la familia para estipular su jornada de trabajo.

Y como tercer elemento está la información entre los entornos, el mismo *que* se ve inmiscuido en la expresión antes citada, y que a su vez permite que no se den conflictos entre entornos.

Gráfico 3

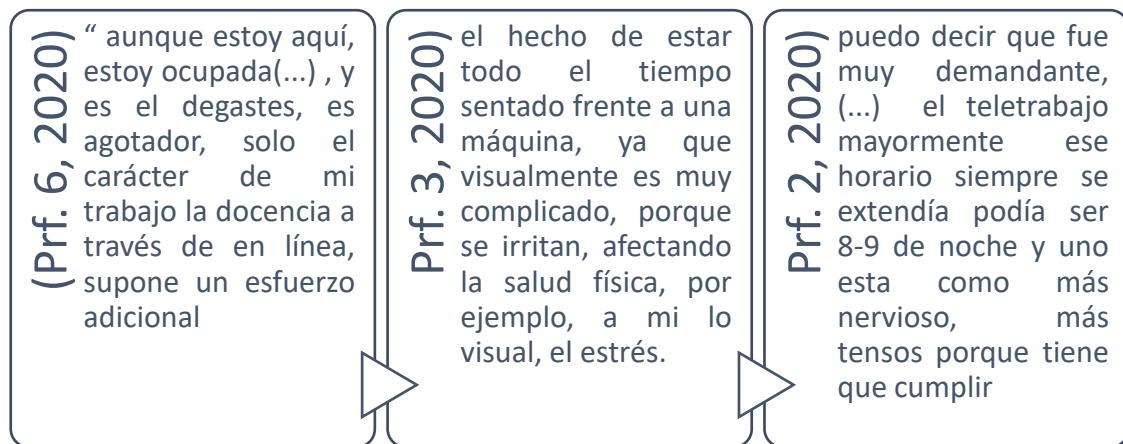


Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 9/09/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Referente al gráfico, 3 de las 6 personas que corresponden a la población objeto de estudio indico estar parcialmente de acuerdo en relación a sentir estrés por las actividades que se le han asignado, pero estos resultados en comparación a las entrevistas realizadas a esta misma población tiene cierta variación ya que en algún momento de la entrevista, algunos mencionaron el estrés de forma directa mientras que en otros sus opiniones se podrían traducir en un lenguaje de agotamiento, cansancio o incluso estrés como tal.



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 10/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas.

Aquí nos podemos dar cuenta que pese a que los indicadores de las respuestas del instrumento aplicado demuestran una igual proporción tanto en que la mitad piensa que le causa estrés las actividades realizadas en teletrabajo y de igual forma un 50 % opina lo contrario. Pero, al profundizar mediante las entrevistas aplicadas, se devela que cada uno de ellos cataloga o relaciona el teletrabajo con desgaste, esfuerzo adicional, irritabilidad, tensión, nerviosismo y estrés como tal.

Se debe reconsiderar que en la Constitución en el artículo 32 se menciona: “la importancia del derecho de la salud ya que este permitirá ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 17)

Esto se resume en que el trabajador en la modalidad en que desarrolle su ejercicio profesional, ya sea éste el trabajo presencial o el teletrabajo debe contar con el derecho a la salud. Dicha perspectiva no solo está relacionada con la parte física, sino también emocional, mental, y social. Aunque en la investigación realizada se obtienen datos de que no se está dando cumplimiento a éste artículo de la Constitución.

4.1.1.6. Ambiente y Equipo

Las entrevistas reflejaron que los profesionales no tenían buenas condiciones de trabajo. Esto se denota en la expresión de uno de los participantes *“el hecho del ruido, pasa el carro que vende legumbre, tengo un vecino que bebe, esto genera dificultad, ya que muchas de las veces mis hijos quieren ver las noticias y no lo pueden hacer ya que hacen ruido”* (Prf. 6, 2020).

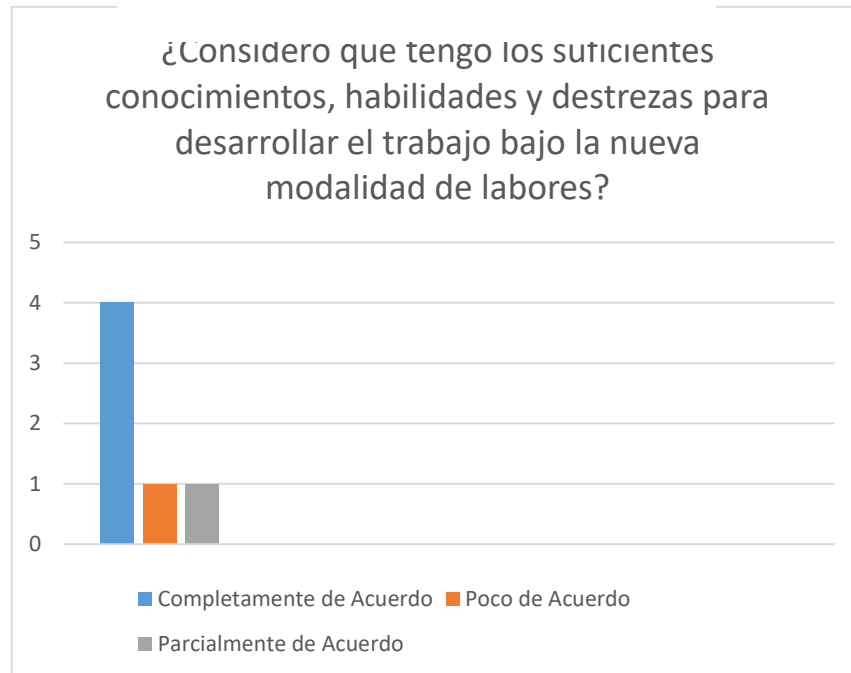
Por otro lado, otra de las categorías que evidencian la existencia de los factores psicosociales es la relación trabajo familia, y en la expresión de uno de los entrevistados se puede constatar como existen demandas conflictivas entre el área laboral y la familia *“el espacio domiciliario se convierta en oficina y eso afectado a los otros miembros de mi familia, a mis hijos “aunque estoy aquí, estoy ocupada”, mi mama vive junto a mí y es poco el tiempo que paso con ella”* (Prf. 6, 2020). Otro de los entrevistados, al respecto de esta categoría, menciona *“influye en el tiempo que hay que dedicarle al niño (...) en la noche el también sube, pero ya que ve que estoy trabajando, se acuesta a ver tv, mientras yo continuo”* (Prf. 5, 2020).

Se puede comprobar la relación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño que estos causan a la salud, ya que se encontró como resultado que algunos de los participantes por el tiempo que pasan sentados ha adoptado una mala postura lo que ha causado problemas a nivel de los músculos. El mismo tampoco contaba con las condiciones para realizar su trabajo como lo hacía en su respectivo lugar de labores.

Como se ha descrito anteriormente que los riesgos de los factores psicosociales son situaciones sucesos eventos que podría causar alto daño o afectar la salud del trabajador que está expuesto a estos riesgos, aunque cabe recalcar que en cada trabajador las consecuencias son diferentes.

4.1.1.7. Percepciones de los Profesionales del área de salud y educación en relación con la adaptación al teletrabajo.

Gráfico 4



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 10/09/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

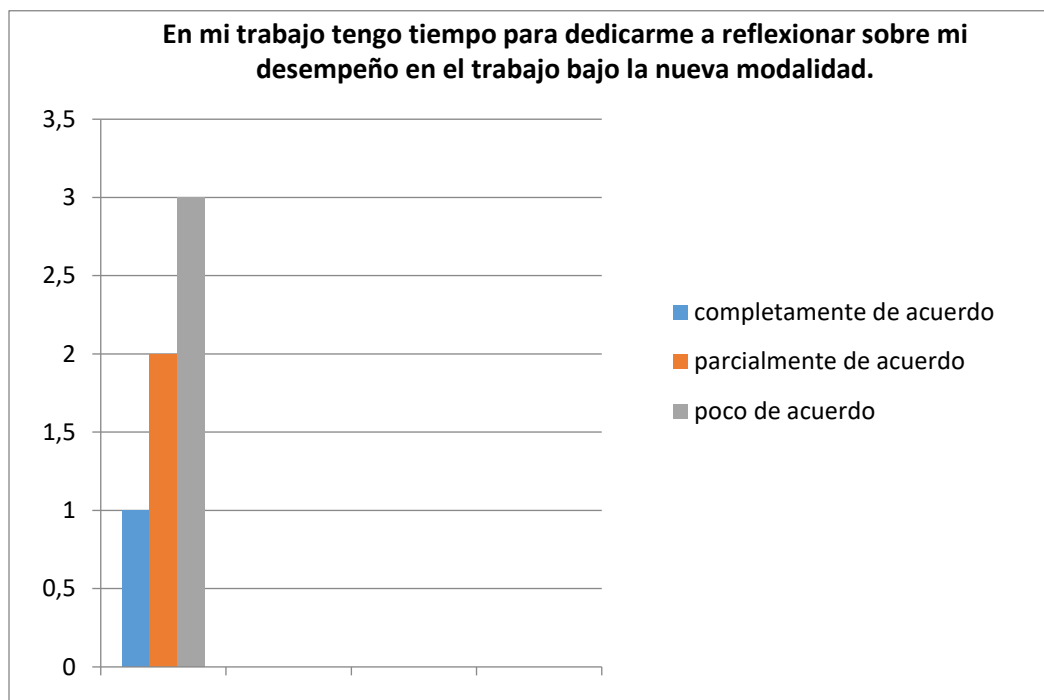
En respuesta al objetivo 2, se obtuvo los siguientes resultados tanto de la entrevista a profundidad como la evaluación de los factores psicosociales, y a partir de esto, se realizará el respectivo análisis con la triangulación de la información adquirida.

Se puede notar que un mayor porcentaje de los participantes que formaron parte de la presente investigación respondieron que están completamente de acuerdo acerca de poseer las capacidades y habilidades necesarias para llevar

a cabo ésta nueva forma de trabajar, lo que es un nuevo desafío principalmente para ellos.

Es importante mencionar que, aunque discernir las diferentes percepciones de los participantes, es un reto complejo con la ayuda del instrumento aplicado, se simplifica mucho más el camino hasta llegar al objetivo planteado. Sin embargo, se puede resaltar que, mediante la entrevista, es posible llegar a conocer aquellas opiniones y puntos de vista o percepciones de los participantes. Por ejemplo, al relacionar e intentar crear cierta concordancia de ambos instrumentos de investigación aplicados; saltan a relucir ciertas diferencias, que se han obtenido como resultado.

Tomando las palabras de Prf. 3 *“tengo la suerte de tener un hijo que es estudiado en la parte de la comunicación y el viene manejando esto del teletrabajo (...) entonces para mi ese momento fue como fácil conectarme al sistema y si algo yo no entendía yo tenía quien me apoye”*



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 10/09/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

A partir de lo mencionado por la participante, al situarse en la teoría ecológica en la cual se habla sobre los hechos ambientales, en la cual se menciona la importancia de la intervención activa de las otras personas con relación al sujeto. Esta intervención inspira a la persona a realizar aquella actividad que realiza el otro, pero desde su propia iniciativa.

Respondiendo al objetivo planteado y tomando como referencia el instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales, una de las categorías de este instrumento es la recuperación. En esta categoría, el enunciado que permite conocer si el desempeño del trabajador puede ser reflexionado por el mismo dentro de las horas laborables, mostró que del total de la muestra la mitad dice que está completamente de acuerdo con el enunciado.

A partir de lo antes descrito y recurriendo a la entrevista, la mayor parte de los profesionales mencionaron que trabajan más, por lo que en sus frases está

implícito que no tienen el tiempo y que como se mencionó en los párrafos anteriores sienten desgaste, esfuerzo adicional. Además de expresar que trabajaban todo el tiempo incluso fines de semana y días de feriado nacional.

Al respecto de esto y conforme a la ley orgánica de apoyo humanitario, se expresa en los derechos a los trabajadores de esta modalidad en línea que los empleadores deberán respetar el tiempo que tiene para desconectarse el mismo que según la ley es de doce horas continuas en el periodo de veinticuatro horas. Además, dicho empleador o jefe no puede encomendar ninguna actividad o tarea a su empleado en el tiempo de descanso del mismo y mucho menos en feriados o días de descanso.

Si bien es cierto, la modalidad de teletrabajo es recién implementada en muchos de los países. Existe una ley que regula esta nueva modalidad, pero al constatarla con la realidad de la pandemia, se puede conocer que no se está respetando estos derechos, por lo que denota cierto riesgo en cuanto a los factores psicosociales asociados al teletrabajo. Incluso, se puede corroborar como esto no solo está afectando a la salud mental del profesional sino a la salud física, influyendo también en parte el entorno familiar.

A partir de lo antes expresado en cuanto al entorno familiar, uno de los participantes expresó lo siguiente *“ha significado que el espacio domiciliario se convierta en oficina y eso afectado a los otros miembros de mi familia, a mis hijos. Aunque estoy aquí, estoy ocupada. Mi mamá vive junto a mí y es poco el tiempo que paso con ella”*.

Desde la estructura del ambiente, encontramos que dentro del mismo existen diversos sistemas en este caso en específico el sistema que se ha visto afectado es el microsistema Bronfenbrenner menciona que es importa la conexión entre las personas que forman parte del entorno, así como el vínculo existente entre ellos, ya que el mismo produce un efecto en la persona, y se ve reflejado en las expresiones antes manifestadas por la participante. Se devela que, como se explica con la teoría de Bronfenbrenner, ha causado cierto efecto

en la persona la relación con los demás miembros que conforman su sistema debido a las nuevas responsabilidades que ha tenido que adoptar y que ahora comparte su espacio de trabajo en su propio hogar, haciendo que de cierta manera afecte su rol como madre.

Como resultado y en respuesta al objetivo planteado sobre la adaptación al teletrabajo, se concluye que para todos los entrevistados esta ha sido una nueva experiencia, lo que se pudo obtener es que, mientras para unos, esta modalidad permitía el acercamiento con su familia, ya que el uso de la tecnología les hacía sentir parte del sistema familiar *“más bien fue como que yo estaba fuera del sistema porque mi hijo y mi hija manejan muy bien todo esto y yo era la que estaba fuera, pero ahora yo forme parte de ese sistema”* (Prf. 1, 2020), para otros no sienten que puedan ejercer su profesión de esta manera. Esto se evidencia lo en la siguiente opinión: *“el trabajo presencial es directamente con el paciente y con el familiar, mi fuerte es como hacer la intervención, la mediación, entonces en el hogar me sentía un poco limitada”* (Prf. 2, 2020).

Es importante resaltar que cada trabajador tiene la capacidad y habilidad de realizar su trabajo de manera distinta al otro, por lo que algunos de los entrevistados mencionaron que no era nuevo el uso de la tecnología de manera continua y de aplicarla la mayor parte de tiempo. Incluso, refirieron de manera implícita que se ha podido adaptar y que han desarrollado otras habilidades *“ha significado una oportunidad de descubrir nuevas formas de desarrollar mi función docente continuar las dos modalidades de enseñanza que tenemos en la carrera”* (Prf. 4, 2020).

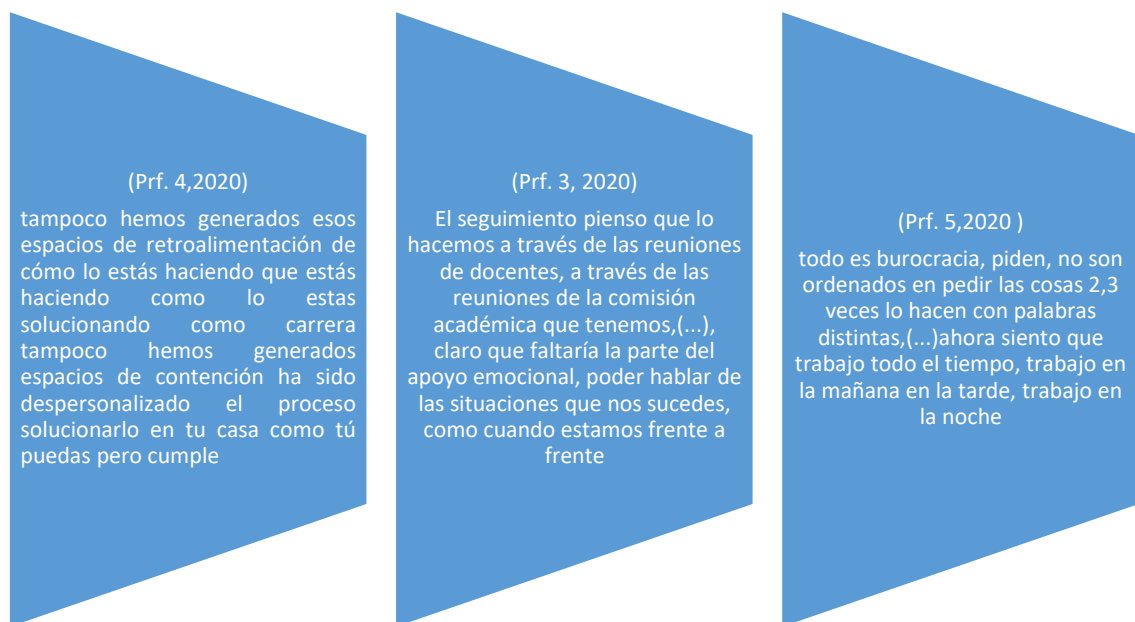
Así también, para otros de los participantes, al principio, esta modalidad de trabajo generó limitaciones pero con el tiempo pudo adaptarse a la nueva manera de realizar sus actividades tal como lo expresa en la siguiente frase: *“uno ve a los estudiantes a través de las clases por la computadora, y ni siquiera se los puede ver porque no prenden la cámara, eso al principio fue muy duro, fue muy chocante, sentía que estaba hablando al aire, a una pantalla, sentía que nadie*

me estaba escuchando(...)pero todo esto se ha ido dando, y hemos ido avanzando y aprendiendo en el camino ” (T.S 3, 2020),

Si bien es cierto, esta ha sido una nueva forma de realizar las actividades, para todos este ha sido un proceso de aprendizaje y adaptación. Hay quienes han podido encontrar en el teletrabajo una oportunidad para emprender nuevos retos y encontrar nuevas habilidades, hay otros quienes han sentido ciertas limitantes que en el proceso han encontrado la forma de adaptarse a esta nueva forma de trabajo que no estuvo prevista pero que tuvieron que adoptar.

4.1.1.8. Influencia que tiene el teletrabajo en el contexto Laboral de los profesionales del área de salud y educación.

Una de las categorías que forman parte del instrumento y de la entrevista realizada a quienes son parte de la población es el apoyo y seguimiento al desempeño por parte de los superiores con respecto a esto algunas opiniones se plasman en el siguiente gráfico.



Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 2/09/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Referente a los factores de riesgos psicosociales, estos llevan implícito una serie de elementos que forman parte del trabajo, por lo que “estos factores son parte de las organizaciones algunos de los elementos son la cultura el liderazgo y el clima laboral estos pueden conducir a un ambiente favorable, o a un ambiente pesado que lleva implícitos efectos positivos o negativos” (Moreno & Baez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 8).

Es evidente que el teletrabajo ha transformado las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, por lo que, debido a la manera en que se maneja el trabajo, se evidencia una relación de subordinación, en donde el trabajador está obligado a cumplir con las tareas asignadas por el empleador. De tal manera, aunque haya distancia con su jefe, sigue sujeto al mismo, que tiene control, pero mediante la utilización de las TIC's. Por lo que se expone en las expresiones, esto ocasiona que se demande y se exija cumplir con lo asignado sin importar el tiempo y horario establecido.

Con respecto a lo antes mencionado, los factores a nivel organizacional no están funcionando, de tal manera que no brindan el bienestar al trabajador como las expresiones antes descritas de tres de los entrevistados, las cuales denotan cierto grado de inconformidad. Estos encuestados esperaban más de parte de sus superiores. Al no sentir apoyo, esto afecta su contexto laboral.

Por otro lado, de acuerdo a Rincón y Rivera (2015), en cuanto a las relaciones a nivel social expresan que las mismas no pueden darse sin que haya la interacción entre las partes implicadas, ya que las organizaciones son consideradas sistemas sociales, por lo que “las relaciones que se crean en el trabajo influyen en el contexto laboral de la persona esto se da por la interacción entre sus pares” (pág.35).

Con respecto a esto, los entrevistados hacen mención de esto de manera implícita. Esto denota y comprueba lo importante de relacionarse y como esto influye en el contexto en que se desenvuelve.

(Prf.3, 2020)	(Prf. 4, 2020)	(Prf. 2, 2020)
<ul style="list-style-type: none">• "Además, el contacto con los otros, la relación con los otros, el preguntarles a los otros inmediatamente, eso también afecta"	<ul style="list-style-type: none">• "un trabajo muy en solitario porque no tengo a mis compañeros que hacen la función docente más amigable más entretenida que lo nutren a uno emocionalmente"	<ul style="list-style-type: none">• "No porque vuelvo y repito mejor realizo mi trabajo aquí en mi área que hacer teletrabajo y conversando con mis compañeros de aquí del hospital"

Elaborado por Daniela Cedeño y Camila Coello

Fecha: 16/08/2020

Fuente: El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales en Profesionales del trabajo social que desempeñan su ejercicio profesional en los roles de Salud y Educación, en tiempo de pandemia del COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas

Al respecto de lo antes descrito, se relaciona el estado de ánimo con el desempeño que tiene el trabajador en su contexto laboral, sosteniendo que el trabajo en si es una actividad que se desarrolla de manera grupal, y que el producto del trabajo se ve influido más por la relación que lleva el trabajador con su grupo que por la aspiración salarial que pueda recibir. Esto se enfatiza en la importancia de las relaciones humanas resaltando que la motivación esta direccionada al estar junto al otro al sentir el reconocimiento del otro y a la comunicación que se genera con el otro, por lo que Brun y Dugas (2002) citado por Rincón & Rivera (2015) indican que esta modalidad, debido a la distancia, existente entre las personas ha debilitado la confianza entre el empleador y el

empleado, y de esta manera afectado el sentirse parte también de la organización (pág. 37).

Se ve la influencia del teletrabajo en el contexto laboral de los profesionales, reflejado en las relaciones interpersonales que se han visto afectada por la distancia existente, la cual hacia más llevadera la jornada laboral, otro punto a resaltar es la falta de confianza y pertenencia a la organización. La falta de apoyo por parte de quienes forman parte de la organización, las demandas existentes por parte de los superiores por la nueva modalidad y el espacio, en muchos de los casos, no están del todo acoplado a que su ambiente laboral sea más favorable para el desarrollo del trabajo.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Una vez analizados los resultados de la investigación, a través de los datos obtenidos, se ha podido establecer la conclusión de los objetivos planteados en el primer capítulo.

A partir de la información recolectada, se identificó que los trabajadores sociales, se ven expuestos a los riesgos psicosociales que pueden llegar a ser ocasionados por el teletrabajo.

El teletrabajo, es una de las nuevas herramientas que está siendo usada en Ecuador, debido a la crisis sanitaria en la que entro el país. Al no poder asistir a los lugares de trabajo, se implementó esta modalidad para poder continuar con las actividades laborales. Claro que esto paso sin ninguna normativa legal que sustente este empleo, pero en vista de que no existía otro medio y el país no podía detenerse por más tiempo, se optó por utilizar el teletrabajo.

Debido a que no existe una normativa que respalde el teletrabajo, la misma puede generar riesgos psicosociales que se llegue a generar por horarios extensos, el exceso de trabajo, la reducción de sueldo y la falta de pago por su trabajo, por lo que puede versen perjudicados lo trabajadores, y también las empresas. Si sus empleados se encuentran siendo perjudicado por estos riesgos, la producción de la empresa o institución puede bajar.

Los profesionales se vieron inmersos en este nuevo sistema de empleo, en donde hubo muchos desafíos y riesgos. La profesión como tal, necesita de la intervención personal con el individuo para llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, tuvieron que adaptarse a la nueva modalidad, dado que era la única forma de continuar ejerciendo su profesión.

Los profesionales que trabajan por medio del teletrabajo, continúan ejerciendo su profesión, pero desde otras condiciones, es decir, desde su casa. El espacio de trabajo al que normalmente se acostumbra es una oficina donde el objetivo es estar en un ambiente laboral. Desde casa implicaría desenvolverse en otro ambiente. Debido a que este es un espacio familiar, no se llegarán a encontrar las debidas comodidades para trabajar.

Esto implica que cada trabajador se adapte al nuevo sistema, y saber manejar las situaciones que se presenten dentro del hogar. Aparte de adecuar un espacio para las actividades laborales, el profesional en cuestión debería acoplarse a las costumbre y culturas de la familia durante el tiempo de trabajo ante el confinamiento nacional.

Es necesario mantener una comunicación activa con cada miembro de la familia, ya que esto facilitará mantener un lugar de trabajo más comfortable. Esto se da debido al levantamiento de información, la mayor parte concordaba en que tenían inconveniente a la hora de trabajar porque, por ejemplo; no podían mantener a todos en silencio.

La distancia o aislamiento en las personas puede perjudicar la salud, puesto que son persona que no se encuentran preparadas para el teletrabajo, es decir, se encuentran acostumbrados a estar relacionados con los otros, al no encontrar este a ambiente pueden ocasionar estrés, que perjudica a la persona y a su entorno. Bronfenbrenner (1987) considera el desarrollo humano como una progresiva acomodación entre un ser humano activo y sus entornos inmediatos también cambiantes. Pero este proceso, además, se ve influenciado por las relaciones que se establecen entre estos entornos.

Los entrevistados concordaban que no existe un apoyo por parte de la institución. Es decir, que, como profesionales ante esta nueva forma de trabajo, ellos no sintieron todo el apoyo necesario de parte de la institución, consideran que falto apoyo.

Como lo mencionan anteriormente, el autor Bronfenbrenner indica que el ambiente se ve influenciado por las relación y situaciones en las que se encuentre el individuo. De alguna manera, esta falta de apoyo en los profesionales pudo influir en diversos aspectos. Por lo tanto, al darse un cambio en el entorno de la persona, esto puede generar molestias no solo al trabajador sino también a su ambiente, contribuyendo a cambios propios de la situación en la que se encuentre el individuo.

El teletrabajo, a medida que avanza el tiempo, se está viendo inmerso en la vida de los trabajadores, pero esto no quita que las persona que realizan esta modalidad se puedan exponer a serios e irreparables riesgos sobre sus salud emocional, física y psicológica.

A raíz de esto, es necesario que se conozca profundamente sobre esta modalidad y que exista una normativa, ya que esto podría ser una facilidad de trabajo, o una herramienta de destrucción, debido a todo lo que puede involucrar trabajar en línea.

5.2. Recomendaciones

- Es necesario que la carrera de Trabajo social, continúe investigando sobre esta nueva modalidad de estudio debido a que existen pocas investigaciones relacionadas al tema en Ecuador. El involucramiento de los trabajadores sociales es vital ya que esta es una temática de mucho interés. Con este estudio, se abordaron puntos importantes, pero aún es necesario continuar profundizando el tema.
- Se sugiere que los profesionales en trabajo social, trabajen en el área normativa en cuanto a el teletrabajo debido que no existen leyes que lo regulen. Los trabajadores sociales promotores de cambio social con principios de justicia, e inmersos en los derechos humanos, deberían involucrarse en esta parte legal en la cual se ven beneficiado los trabajadores del País.

- Desde trabajo social, continuar profundizando el tema en relación a la profesión, a la crisis sanitaria y al teletrabajo. Los suscitado en el país afectó a millones de personas en diversos ámbitos, por ello es necesario abarcar estos temas de importancia.
- Los trabajadores sociales, como agentes de transformación y promotores de desarrollo social, deben involucrarse en los procesos que generan un cambio en la sociedad, en el que desde sus conocimientos se vean inmerso como profesionales competentes.
- Que los profesionales de Trabajo Social, se vean involucrado en el tema del teletrabajo desde lo social, impulsando un mayor conocimiento y respeto sobre sus derechos.
- Capacitación en el uso de la tecnología, para evitar dificultades en la adaptación a la nueva modalidad de trabajo, durante el levantamiento de información algunos profesionales concordaban que no hacían uso continuo de tecnología y debido a esto no tenía claro todo lo que implicaba la tecnología y como debían manejarlas. Por esta razón, es necesario la capacitación antes de empezar a teletrabajar.
- Fortalecer las redes de apoyo para brindar un apoyo laboral y emocional, se mencionaba en la información recolectada que no contaban con el apoyo de las instituciones, y que creían necesario el apoyo no solo en lo laboral sino también en lo emocional.
- Promover las actividades de socialización enfocadas en el manejo correcto de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para así obtener y brindar un trabajo de calidad.
- Promover normativas que regulen el teletrabajo, para que los trabajadores que se desenvuelven en esta nueva modalidad, tenga leyes que vallan dirigida en cuanto a su trabajo.
- En cuanto al entorno familiar, mantener el orden, y apoyo, el cual van a beneficiar a cada uno de los integrantes, ya que les permitirá sobrellevar la situación por la que están pasando.

- En cuanto, a las instituciones o empresas, mantener a los empleados en su trabajo, ya que este es su medio de ingreso económico para su hogar, y el cual les permiten sustentar a su familia.
- Empleadores, mantenerse en una constante actualización de conocimiento, en cuanto a su trabajo, ya que esto permitirá un mejor rendimiento y aporte a la institución a la que presten sus servicios.

Bibliografía

- Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002 citado por OIT. (2011). *Manuela de buenas prácticas en teletrabajo*. Obtenido de ilo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Álava, L., Menéndez, F., & Reyes, M. (2019). Trabajo Social en la salud: Funciones y protocolos de atención a usuarios en los servicios hospitalarios. *revista: Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Álava, L., Rodríguez, L., & Parraga, G. (2019). *El perfil profesional de los Trabajadores Sociales del siglo XXI*. Obtenido de repositorio.utm: <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/EL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20SOCIALES%20DEL%20XXI%20-%20ensayo.pdf>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Redalyc*, 4.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica de Ecuador*. Obtenido de OAS: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Obtenido de OAS: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de educación superior*. Recuperado el 2020, de educacionsuperior.gob: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Obtenido de OAS: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la republica del Ecuador*. Obtenido de oas: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de oas.org: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Boiarov, S. (2017). *Primer informe del estado del teletrabajo en America Latina y el caribe*. Obtenido de Centro internacional para el desarrollo del teletrabajo : <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Massachusetts: paidós.
- Bustos, C. (2012). *(Re)subjetivando espacios, tiempos, relaciones e individualidades en el trabajo*. Obtenido de tdx.cat: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/107759/dbo1de1.pdf?sequence=1>
- Cadena, P., Rendon, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Redalyc*, 5.
- Canga, J. (2018). *bistream*. Obtenido de Factores Psicosociales intralaborales y extralaborales en teletrabajadores venezolanos: <http://190.169.30.62/bitstream/10872/19475/1/Factores%20Psicosociales%20Intralaborales%20y%20Extralaborales%20en%20Teletrabajadores%20Venezolanos.pdf>
- Carmona, R. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Carrazana, V. (2002). EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA–EXISTENCIAL . *Scielo* .
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Scielo*, 6-23.
- Castro, P., Galarza, I., & Sanchez, S. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf
- Castro, P., Galarza, I., & Sanchez, S. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial*. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf
- Celis, R., & Marcelo, R. (2016). *constructivismo y construccionismosocial en psicoterapia una perspectiva critica*. Bogotá: El manual moderno.

- Código del trabajo. (2005). *Código del trabajo*. Obtenido de trabajo.gob:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Colombia. Congreso de la República, 2008, p. 1 citado por López, Jhesica; Reyes Alejandra. (2018). *Teletrabajo vs trabajo convencional*. Obtenido de bibliotecadigital.usbcali:
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/5927/1/Teletrabajo_Trabajo_Convencional_Lopez_2018.pdf
- congreso nacional. (2012). *Código del trabajo*. Obtenido de trabajo.gob:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Congreso Nacional. (2015). *Ley Orgánica de salud*. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de salud.gob: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Consejo Nacional Para La Igualdad Intergeneracional. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2017-2021*. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de Igualdad.gob: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/anii2017_2021_1_2_2018.pdf?fbclid=IwAR193E7wsTYXSR_hhJinfBD6QA-SLQ51HEzm_GNqHfKfa_oemRdn1ntHzg
- Corrales, S. (2019). *Actitud hacia el teletrabajo en un grupo de docentes en una Universidad Pública*. Obtenido de eafit:
<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/15988/ACTITUD%20HACIA%20EL%20TELETRABAJO%20EN%20DOCENTES.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=La%20actitud%20hacia%20el%20teletrabajo,los%20cuales%20la%20realizaci%C3%B3n%20de>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*, 2.
- Duarte, J. (2007). *Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. Recuperado el 2020, de Universitat rovíra:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Eroles Carlos (2006), Arrollo (2012), Kisnerman (2013) citado por Álava, Leila; Rodríguez, Leonor; Parraga, Gustavo . (2019). *El perfil profesional de los Trabajadores Sociales del siglo XXI*. Obtenido de repositorio.utm:
<http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/EL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20SOCIALES%20DEL%20XXI%20-%20ensayo.pdf>

- Espinoza, & Luz. (2015). *PREVALENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN GRUPO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL DISTRITO CAPITAL*. Obtenido de FACULTAD DE MEDICINA:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/26428521-2015.pdf?sequence=1>
- función ejecutiva. (16 de junio de 2017). *Acuerdo Ministerial 82*. Recuperado el 2020, de lexis: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf
- G.I.E.S (Grupo estatal de intervención en emergencia sociales). (16 de Abril de 2020). *trabajo social comunitario, en tiempos de teletrabajo*. Obtenido de cgtrabajosocial:
<http://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/consejo/files/emergencias/teletrabajo.pdf>
- Garcia, F. (2001). *Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana*. Obtenido de
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf
- Garcia, F. (2001). *Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana*. Obtenido de
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf
- Gilberto, O. (2004). LA DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE PERCEPCIÓN EN PSICOLOGÍA CON BASE EN LA TEORÍA GESTALT. *Scielo* , 1-4.
- Hernandez, M., De la Torre, J. M., Lara, B., & Gutierrez, S. (2016). *El concepto de salud mental desde la visión del Estado mexicano*. Obtenido de
http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/37/37_HdzPaz.pdf
- INSST, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Obtenido de
<https://jmcasero.files.wordpress.com/2019/05/efectos-sobre-la-salud-psicosociales.pdf>
- Ituarte, 2017 citado por Álava, Leila; Menéndez, Fabian; Reyes, Mayra. (2019). Trabajo Social en la salud: Funciones y protocolos de atención a usuarios en los servicios hospitalarios. *revista: Caribeña de Ciencias Sociales*.

- Jimenez, R. (1998). *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. . Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas, La Habana.
- Linares, E., Vilariño, C., Villas, M., Alvarez, S., & Lopez, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología . *Redalyc*.
- Llubere, J. (2017). *Primer informe de estado del teletrabajo en America latina y el caribe*. Obtenido de Centro internacional para el desarrollo del teletrabajo : <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Lopez, D. (2017). *Primer informe de estado del teletrabajo en America latina y el caribe*. Obtenido de Centro internacional para el desarrollo del teletrabajo : <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Madero, A. (2020). *2020- Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076-TELETRABAJO EMERGENTE*. Obtenido de Ministerio de Trabajo : <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>
- Magnabosco, M. (2014). El Construccinismo Social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual. *Redalyc*, 225.
- Ministerio de Salud publica. (2019). *Coronavirus COVID 19*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>
- Ministerio de salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025*. Recuperado el 15 de Julio de 2020, de [salud.gob.ec: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf)
- Ministerio de Trabajo . (2016). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de trabajo . (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#>
- Ministerio de Trabajo . (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo . (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#>

- Ministerio de Trabajo. (2016). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0190*. Obtenido de trabajo.gob: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/10/Acuerd_0190.pdf
- Ministerio del trabajo. (Octubre de 2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de trabajo.gob: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Moncada, L. (2019). *Factores de riesgo psicosocial en docentes del sector rural del municipio de Saboyá Boyacá*. Obtenido de uexternado: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1777/4/DEA-spa-2019-Factores_de_riesgo_psicosocial_en_docentes_del_sector_rural_en_el_municipio_de_Saboya_Boyaca
- Mora, R. (1982). *La intervención en Trabajo Social*. Obtenido de t.ucr: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000039.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *scielo*, 4-19.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 2020, de Universidad autónoma de Madrid: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Mosquera, A., & Ramírez, B. (2012). Significando la intervención profesional desde la experiencia de trabajo social. *Trabajo Social*, 33 -54.
- Muy, E. (2020). *“Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador”*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Ocaña, M. (1998). Síndrome de la adaptación general . *Dialnet*, 2.
- Ocaña, M. (1998). Síndrome de adaptación general. *Dialnet*, 4.
- Ocaña, M. (1998). Síndrome de Adaptación General. *Dialnet*, 4.
- Ocaña, M. (1998). Síndrome de la adaptación General. *Dialnet*, 2.

- Ocaña, M. (1998). Síndrome de la adaptación General. *Dialnet*, 5.
- OIT. (2019). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OIT. (2019). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OIT. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- OIT; OMS. (2019). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Okuda, M., & Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Redalyc*, 3-5.
- OMS. (2017). *Salud Mental*. Obtenido de https://www.who.int/topics/mental_health/es/#:~:text=Temas%20de%20salud-,Salud%20mental,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Dialnet*, 96.
- Perea, R. (2006). La familia como contexto para un desarrollo saludable. *revista española de pedagogía*, 427-428.
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Redalyc*, 20.
- Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Redalyc*, 17.
- Rincón, A., & Rivera, M. (2015). *El teletrabajo y la transformación de las relaciones interpersonales en el contexto laboral*. Obtenido de unipiloto: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002689.pdf>
- Rozas, M., & Gabrinetti, M. (2015). *El trabajo social en diferentes campos de intervención profesional*. La Plata: edulp.
- Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Obtenido de unlp: [file:///C:/Users/user/Downloads/Rubbini%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Rubbini%20(2).pdf)

- Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Obtenido de UNLP-FaHCE:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Rubbini, N. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Obtenido de http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Rubbini.pdf/at_download/file
- Selma, J. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Obtenido de dspace.umh:
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>
- Selye, H. (1956). *the stressand of life*. New York: Graw Hill.
- Selye, H. (1956). *The Stressand of life*. New York: Graw Hill.
- Senplades. (2017). *“Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida”*. Obtenido de planificacion.gob.ec: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Scielo* , 1.
- Trujillo, C., Naranjo, M., & Lomas, K. M. (2019). *Investigacion Cualitativa* . Ibarra - Ecuador: Editorial Universidad Técnica del Norte.
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Redalyc*, 3.
- Vargas, L. (1994 de 1994). Sobre el concepto de percepción. *Redalyc*, 5.
- Vargas, R. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Redalyc*, 5.
- Viscarret, J. (2009). *Modelos de interevnción de trabajo social*. Obtenido de juan.herrera: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>
- Zona legal. (Mayo de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combartir La Crisis Sanitaria Derivadas del Covid 19*. Obtenido de zonalegal.net:
<https://www.zonalegal.net/uploads/documento/LEY%20HUMANITARIA.pdf>
- Zona Legal. (2020). *LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19*. Obtenido de zonalegal:

<https://www.zonalegal.net/uploads/documento/LEY%20HUMANITARIA.pdf>

Anexos

6.1. Formato de entrevista

Fecha:

Nombre del entrevistado/a:

Objetivo: Conocer las percepciones de los Trabajadores Sociales sobre el teletrabajo y sus riesgos psicosociales generados por el covid 19.

1. ¿Qué ha significado para usted el teletrabajo?
2. ¿Describa el espacio de trabajo con el que cuenta usted para realizar el teletrabajo?
3. Hay alguna diferencia entre el espacio de trabajo actual y el que usted tenía antes de la pandemia?
4. En cuanto al cambio de modalidad de trabajo, ¿ha percibido apoyo por parte de la institución para adaptarse a la nueva modalidad del teletrabajo?
5. A partir del teletrabajo ¿sus funciones han cambiado o siguen siendo las mismas?
6. ¿ha contado con apoyo institucional para fortalecer su desempeño y adaptar sus funciones laborales al teletrabajo?
7. ¿Cree usted que el teletrabajo le ha permitido tener un mejor desarrollo profesional, por ejemplo, retomar algunos estudios, capacitarse o actualizar sus conocimientos?
8. ¿Cómo percibe usted la forma de supervisión o seguimiento de sus funciones y labores con el teletrabajo?

9. ¿Considera que el teletrabajo le ha permitido cumplir con las funciones propias del trabajo social?

10. Desde su punto de vista ¿considera que con el teletrabajo usted es administrador del tiempo para cumplir con las tareas asignadas?

11. ¿De qué forma ha influido el teletrabajo en sus roles dentro de su familia?

12. ¿Cómo ha influido el teletrabajo en su comunicación con los miembros de su familia?

13. Mencione los aspectos positivos y negativos que el teletrabajo ha generado en relación con el contexto familiar.

6.2. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Provincia:

Ciudad:

Area de trabajo:

Antigüedad, años de experiencias dentro de la empresa o institución:

0-2 años 3-10 años 11-20 años igual o superior a 21 años

Edad:

Auto- identificación étnica

Indígena Mestizo/a Montubio/a Afro-ecuatoriano Blanco/a

Genero:

Femenino Masculino otro

CARGA Y RITMO DE TRABAJO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO (4)	PARCIALMENTE DE ACUERDO(3)	POCO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO(1)
1. considero que son aceptables las solicitudes y requerimiento que me piden otras personas				
2. decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas				

dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo				
Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	
DESARROLLO DE CAPACIDADES	COMPLETAMENTE DE ACUERDO (4)	PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)	POCO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO (1)
5. Considero que tengo las suficientes conocimientos habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo bajo la nueva modalidad de labores				
6. En mi trabajo se cuenta con un plan de capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo				

de mis conocimientos, habilidades y destrezas en la modalidad de teletrabajo				
7. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo bajo la modalidad de teletrabajo				
Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	
LIDERAZGO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO (4)	PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)	POCO DE ACUERDO (2)	EN DESACUERDO (1)
8. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambios e iniciativas de trabajo bajo la nueva				

modalidad de labores				
<p>9. Mi jefe inmediato establece metas plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones y actividades dentro de la nueva modalidad de trabajo</p>				
<p>10. Mi jefe inmediato brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar</p>				
<p>11. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo</p>				

<p>12. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar a todos</p>				
<p>Suma de puntos de la dimensión</p>	<p>0</p>		<p>puntos</p>	
<p>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</p>	<p>COMPLETAMENTE DE ACUERDO (4)</p>	<p>PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)</p>	<p>POCO DE ACUERDO (2)</p>	<p>EN DESACUERDO (1)</p>
<p>13. En mi trabajo bajo la modalidad de teletrabajo existen espacios de discusión para debatir los problemas comunes y diferencias de opiniones</p>				

<p>14. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas en la modalidad de teletrabajo</p>				
<p>15. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones bajo la modalidad de teletrabajo</p>				
<p>16. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la</p>				

organización del trabajo bajo la nueva modalidad de labores				
Suma de puntos de la dimensión	0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
17. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión esto bajo la modalidad de teletrabajo				
18. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos				

los trabajador es y servidores				
19. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas bajo la nueva modalidad de labores				
20. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos orientados a la nueva modalidad				
21. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros				

y alcanzables considerando la nueva modalidad de trabajo.				
22. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y espacio de teletrabajo				
Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	
RECUPERACIÓN	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo NR (1)
23. Después de hacer teletrabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
24. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo				

	corto para renovar y recuperar la energía, bajo la nueva modalidad de trabajo				
	25. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo bajo la nueva modalidad				
	26. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales en la nueva modalidad de trabajo				
	Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	
SOPORTE APOYO	Y	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo

		(3)	(2)	(1)
27. El teletrabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo				
28. Desde el teletrabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
29. En mi trabajo bajo la nueva modalidad se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
30. En mi trabajo desde la				

modalidad de teletrabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador a social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	
OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
31. En mi trabajo bajo la modalidad de teletrabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				

<p>32. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de teletrabajo</p>				
<p>33. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades</p>				
<p>34. En mi trabajo como teletrabajador me siento aceptado y valorado</p>				
<p>35. Considero que mi trabajo desde la nueva modalidad de labores está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o</p>				

difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
36. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
37. Considero que el trabajo que realizo desde la modalidad de teletrabajo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
38. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy teletrabajando				
39. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen				

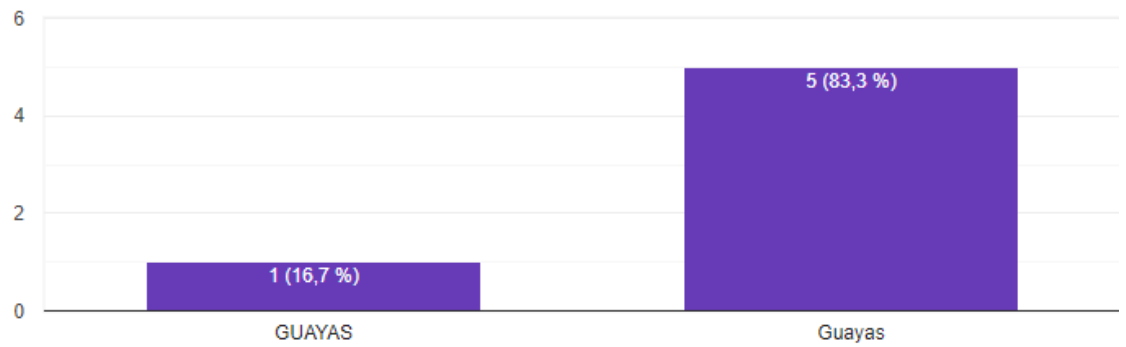
<p>en el desempeño de las actividades en el teletrabajo</p>				
<p>40. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el teletrabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p>				
<p>41. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales bajo la nueva modalidad de labores</p>				
<p>42. Tengo un trabajo</p>				

libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
43. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
44. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
45. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando o en algo				
46. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades)				

s de recreación , otros)				
47. Considero que me encuentro física y mentalme nte saludable				
Suma de puntos de la dimensión	0		puntos	

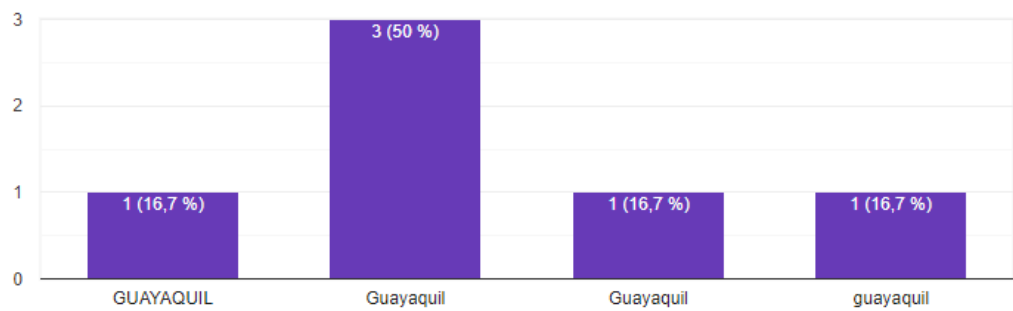
Provincia

6 respuestas



Ciudad

6 respuestas



Área de trabajo

6 respuestas

Salud

Docencia

Docente Carrera de Trabajo Social- UCSG

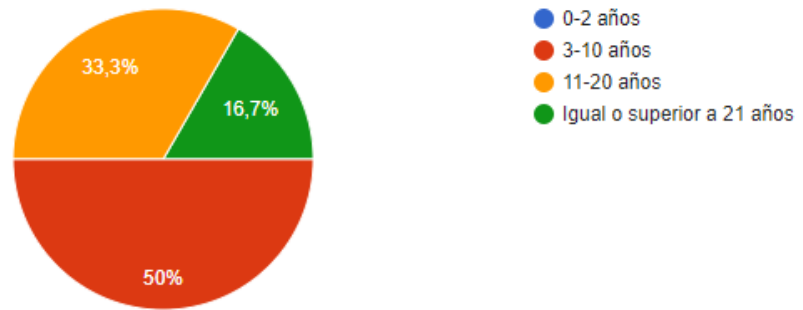
Educación

SALUD

Carrera de Trabajo Social

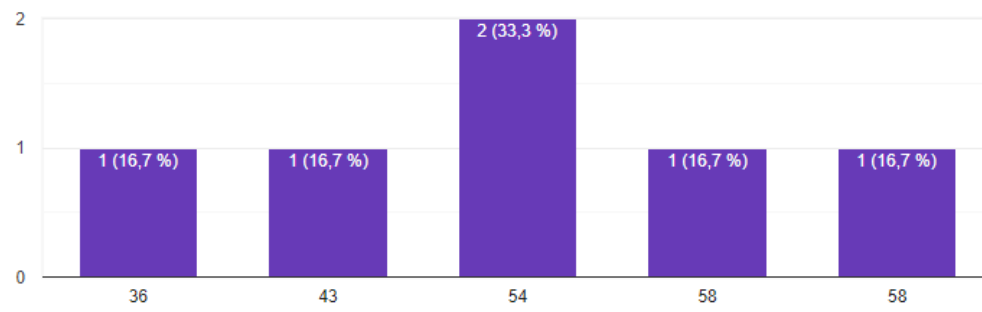
Antigüedad, años de experiencias dentro de la empresa o institución:

6 respuestas



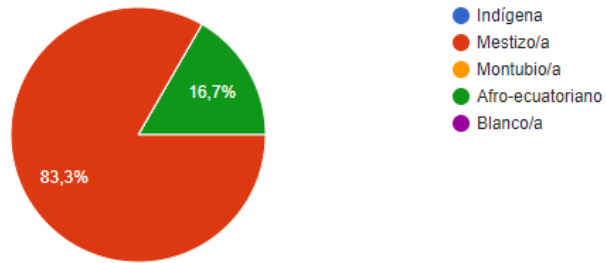
Edad

6 respuestas



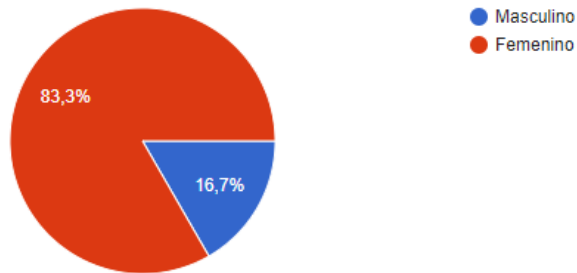
Auto-identificación étnica

6 respuestas

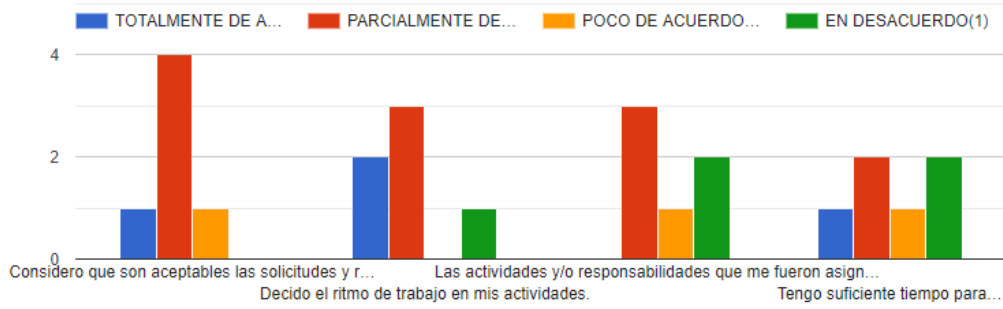


Genero

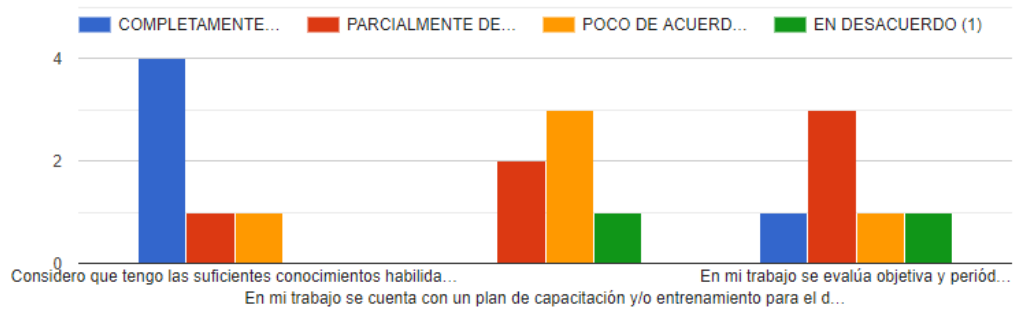
6 respuestas



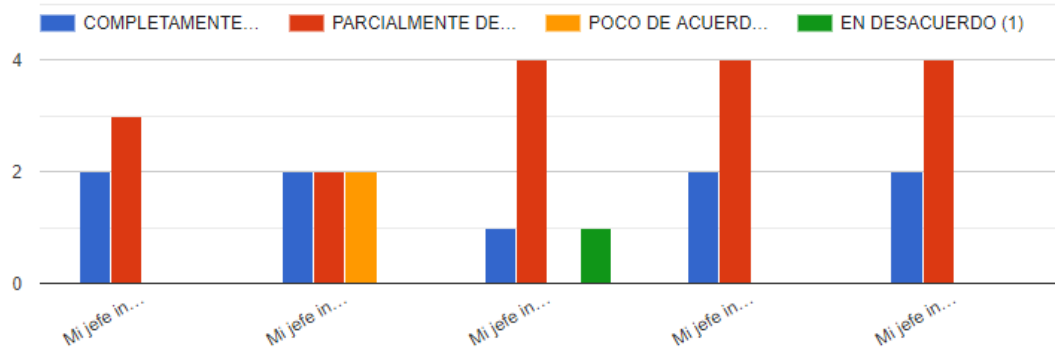
TRABAJO



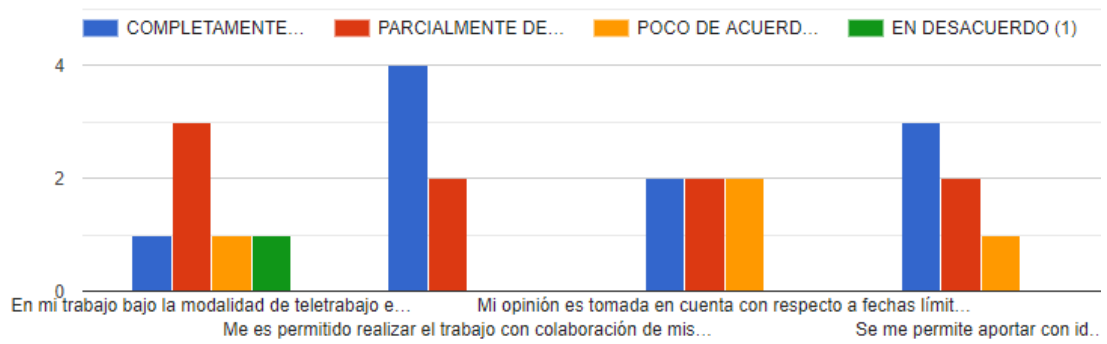
DESARROLLO DE CAPACIDADES



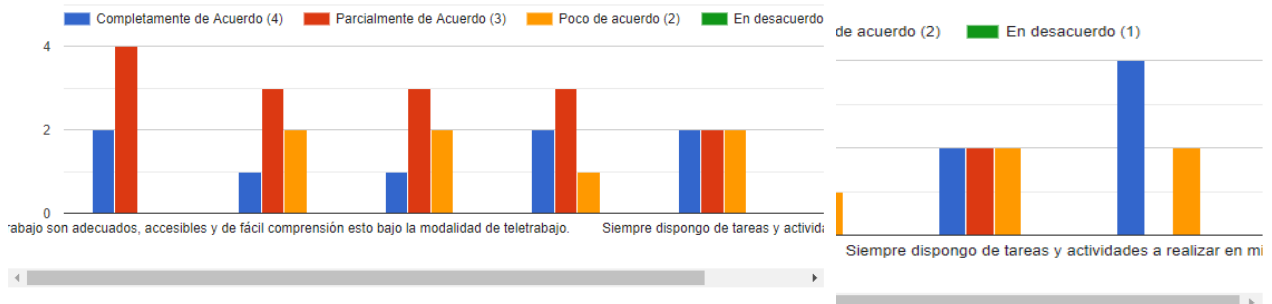
LIDERAZGO



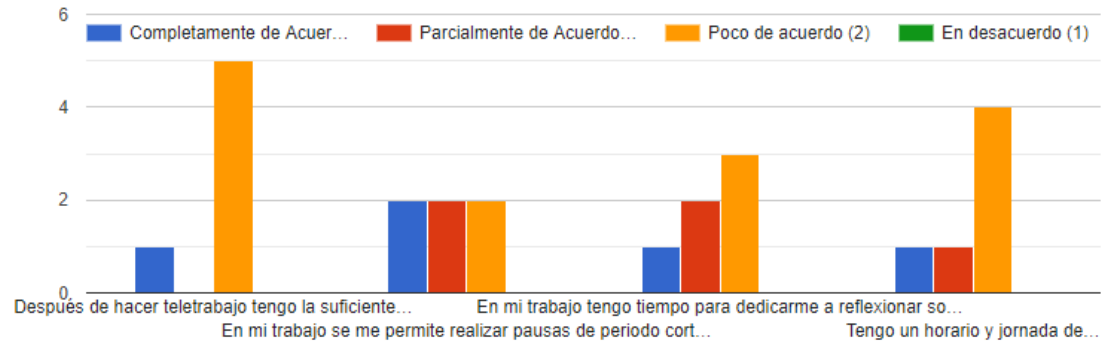
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL



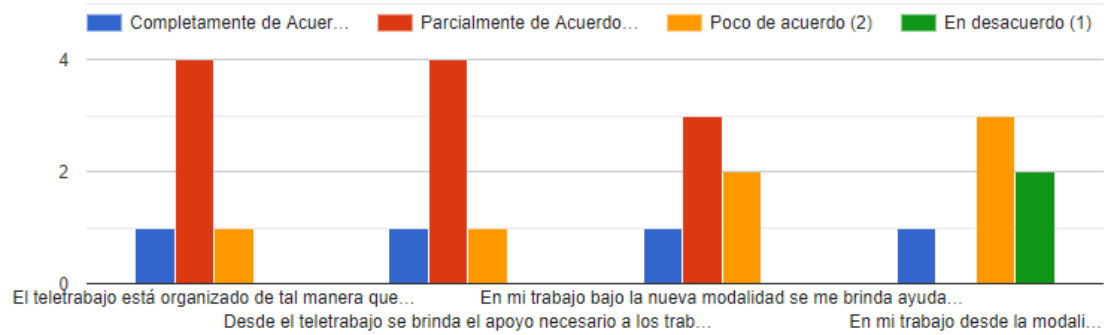
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



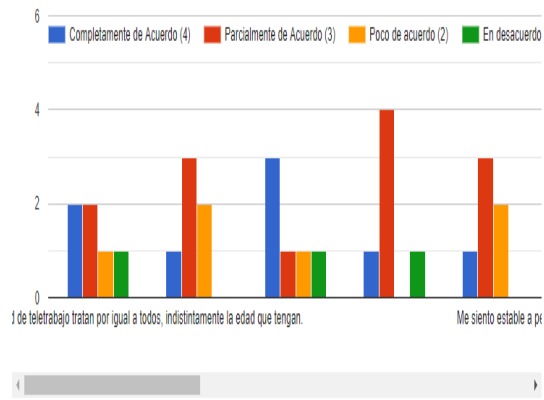
RECUPERACIÓN



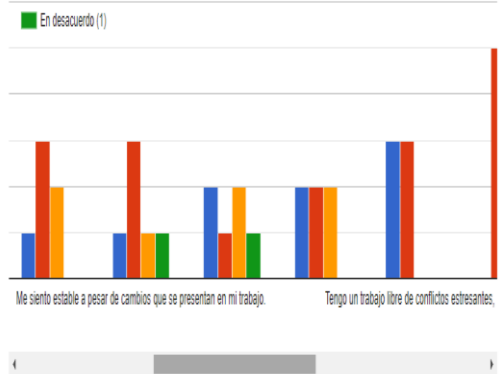
SOPORTE Y APOYO



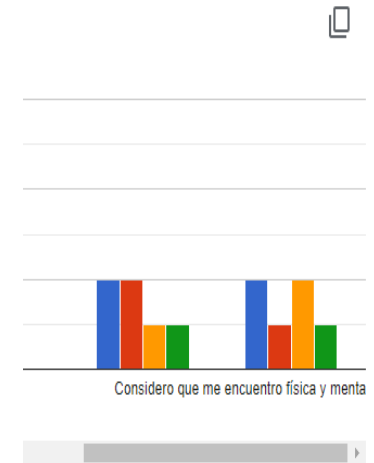
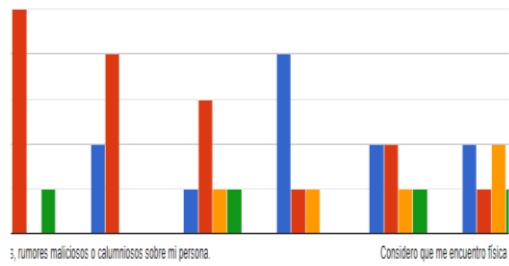
OTROS PUNTOS IMPORTANTES



OTROS PUNTOS IMPORTANTES



OTROS PUNTOS IMPORTANTES



Objetivo 1
 : Identificar los factores de riesgos psicosociales ligados con la salud mental de los trabajadores sociales, en relación con el teletrabajo en tiempo de pandemia por covid19.

factores de riesgos psicosociales				salud mental			Teletrabajo		
subcategorías	Tipos de riesgos	Causa	Consecuencias	emocional	psicológica	social	Adaptación	Espacio	Nueva Modalidad

PRF. 1				<p>Así es si, y ahora me identifico muchísimo porque quiero hacer una reunión de zoom y para mi es fácil simplemente yo armo la reunión y lo pongo y el me ayuda como mi supervisor y ya está y lo puedo llevar a cabo más bien fue como que yo estaba fuera del sistema porque mi hijo y mi hija manejan muy bien todo esto y</p>	<p>Me ha ayudado mucho a identificarme con mis hijos, yo tengo la suerte de tener un hijo que es estudiado en la parte de la comunicación y el viene manejando esto del teletrabajo ya lo viene manejando con anterioridad entonces para mi ese momento fue como fácil conectarme al sistema y si algo yo no entendía yo tenía quien me apoye</p>	<p>Pues no ha influido mucho, ya que siempre he mantenido una buena comunicación con ellos, más bien considero que se fortaleció mas ya que como le mencionaba ahora yo me sentía más conectada con ellos por compartir esta misma modalidad de trabajo</p>	<p>Si a mí me resulta bastante, que le digo innovador llamativo, hasta cierto punto práctico, me ayudó mucho.</p>	<p>Ya, este bueno como en mi casa tiene su espacio grande si tiene el espacio donde siempre he manejado mi escritorio con mi computadora, cuento con ese espacio disponible, esa fue mi oficina. No, no yo la verdad tengo una buena señal de internet, lo que si me toco es comprar una computadora de</p>	<p>Si por supuesto porque en la oficina tengo mi propio espacio y tenía mis equipos de oficina, pero como le comente en casa toco acoplar mi espacio que si antes estaba destinado para el trabajo pero ahora toco comprar otra computadora</p>
--------	--	--	--	--	---	---	---	---	---

				yo era la que estaba fuera, pero ahora yo forme parte de ese sistema				escritorio porque yo trabajaba mucho en casa con una laptop, pero en vista de que ya mis hijos también que dedicarse a estudiar, entonces ya necesitaba la computadora y tuve que comprar una de escritorio.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PRF. 2				<p>porque no tenía un horario de terminar un trabajo, por una sobrecarga emocional.</p>	<p>para mí como Judith Zamora esta situación me afecto, ya que yo soy una persona muy expresiva, y sentí que me afectada mucho ya que las personas al otro lado de la llamada lloraban, y el trabajo no era lo mismo como cuando lo hacía personalmente.</p>	<p>La comunicación muy buena tengo un buen compañero (esposo) e hijas</p>		<p>bueno aquí tengo una oficina de trabajo, en la casa tengo un espacio, pero mi casa es pequeña, un espacio que mayormente lo ocupa mi hija, eso me llevo de alguna manera a implementar, en la casa de una hermana que no la ocupa ya que viene</p>	<p>Se modificaron ya que ya no era la esposa ni la mama que estaba con la disponibilidad incluso involucre mucho a mi esposo a mi hija porque la tecnología no la manejo, recuerde que soy profesional desde hace mucho tiempo que venimos teniendo el título, y habían cosas que si a veces me desesperaba no tenía el internet, y al ser usado mayormente en casa este servicio colapsa, y hay</p>
--------	--	--	--	---	--	---	--	---	--

								<p>una vez al año al país, fui hasta su casa, utilizar su sala su comedor, poner la máquina, tener el teléfono, tener los implementos a lado.</p>	<p>empezaba por mis hijas a que me ayuden a igual que a mi esposo.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

PRF. 3			<p>es el degastes, es agotador, solo el carácter de mi trabajo la docencia a través de en línea, supone un esfuerzo adicional por que supone un prepara material, lo que uno hace normalmente escribiendo en la pizarra, ahora se debe tener listo y preparado, apurada con el tiempo, porque si no hay reunión, hay actividad, realmente la</p>	<p>A mi particularment e, si ha tenido algunas ventajas, cosa positiva espacialmente con mi hijo, normalmente salía y no lo veía no veía todo el día, y ahora hemos compartido más de lo que ante compartía con él, creo que desde que era bebe, no hemos compartido tanto tiempo juntos, estamos juntos, pero no necesariament e interactuando porque cada uno está en</p>	<p>Si afecta, genera tenciones, y gritan, hablan y eso lo incomoda a uno porque lo interrumpe y uno reacciona, y lo otras se incomodan, y dicen es todo el día y estamos hablando no podemos hablar.</p>		<p>A ver si tenemos que hablar de apoyo, si habido ciertos apoyos, primeros nos capacitaron o nos dieron cursos para saber cómo manejar las herramienta s, las clases, ciertas cosas de la plataforma, cierta cosa yo ya las sabia, y entonces no me cogió como nueva y por cuestiones</p>	<p>Si lo pudiéramos valorar en porcentaje yo diría que un 80% adecuado, me compre una silla especial porque al principio termine hasta con contractura muscular porque no era la silla adecuada, debido a las muchas horas sentadas, que me ocasiono esta fractura muy fuerte en la cadera, entonces me compre</p>	<p>Absolutamente, empezando por la oficina donde yo trabajo, tengo una silla como se dice vulgarmente (pepa), o sea una silla ideal para trabajar, fui hace un tiempo donde un fisioterapeuta y esa silla que yo tenía era la recomendada, en todo, la extrañe mucho y por eso tuve que cómprame una, pero si, si hay</p>
--------	--	--	--	---	--	--	--	--	---

			<p>casa queda en segundo plano, hay días que solo se limita a cocina y lo que sea más rápido, si hay un desgaste, el solo hecho de estar viendo la computadora es agotador.</p>	<p>sus cosas, si afecta porque uno está aquí en casa y no puede compartir porque está ocupado.</p>			<p>de trabajo yo si tenía ciertos conocimientos de lo que es Zoom, Teams</p>	<p>una silla, con mayores comodidades, algunas facilidades como el aire acondicionado, el internet, y la iluminación, pero no siempre puedo estar allí porque los espacios son compartidos</p>	<p>diferencias definitivamente, en los ambientes, tú en la oficinas estas en la oficina el ambiente académico estas concentrada en lo relacionado, pero estando en casa, el celular que tu hijo te llama para hablar, o una adulta mayor por ejemplo ella no marca lo tiempos y viene hablarme, es</p>
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

									complicado
--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------

PRF. 4			<p>hay que trabajar horas extras, ahora siento que trabajo todo el día.</p>	<p>Bueno a veces, lo que yo te decía es que influye en el tiempo que hay que dedicarle al niño me ayuda que en la tarde él está todo el día, hasta las 5 más o menos en clases, el comienza clases de 1 a 5, mi hermana me está ayudando con las clases de él, y a esa hora estoy trabajando, y en la mañana el vine hacer deberes conmigo y me toca ayudarlo, y dejar de hacer todo lo que tengo que</p>	<p>La verdad es que no ha influido mucho, toda mi familia vivimos en esta, por ejemplo, mis padres y mi hermana viven en la 1era planta, y yo en la segunda y del otro lado de la casa vive mi hermano, o sea todos estamos aquí, cuando no estamos conectados, yo bajo estoy conversando con mi mamá, subo me la encuentro a</p>		<p>Como puedes ver en la imagen yo estoy en la sala de mi casa, aquí antes, yo tengo esta mesita que la tenía antes en el dormitorio, y había puesto tengo la portátil que la ponía en el dormitorio, pero con el tema de las clases de mi hijo y de mis</p>	<p>Para mí cuando yo Salí de la universidad, hay se quedaba todo lo del trabajo hasta el día siguiente, rara vez, cuando tenía algo que calificar, yo venía a mi casa entraba al sistema y calificaba, en cambio ahora siento que trabajo todo el tiempo, trabajo en la mañana en la tarde, trabajo en la noche</p>
--------	--	--	---	---	---	--	--	---

				hacer para ayudarlo, y ya en la noche el también sube, pero ya que ve que estoy trabajando, se acuesta a ver tv, mientras yo continuo.		mi hermana en el pasillo, conversamos , cosas así, bueno no toda mi familia es de aquí, mi familia de Manabí, nos llamamos hacemos video llamada grupales.		hermanos que también las ocupan, mis sobrinos que también viven en la casa de a lado, el internet como que no coge bien, y también era incomodo, porque tú la portátil como que tú la coges, y te metes en la cama o te pones en el mueble,	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								y las jornada de los docente no es tan fácil,	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PRF. 5			<p>Lo negativo yo diría que es estar todo el tiempo en casa, y si sale sales corriendo, porque necesitas hacer una compra, o algo específico, eso es lo negativo no poder estar en contacto con el otro, no poder salir libremente, que no se puede socializar con el otro, por otro lado, el hecho de estar todo el tiempo sentado frente a una máquina, ya que visualmente es muy complicado, porque se</p>	<p>Diría yo que es como dedicar más tiempo a la familia, porque cuando uno está en la oficina pasa todo el tiempo en la oficina y no en la casa, ese es un punto favorable porque está más al contacto con la familia</p>		<p>Yo vivo solamente con mi papa, entonces realmente es un adulto mayor, pero está todavía bastante independiente, conversamos en momento de comer, de desayuno, pero a veces le digo lo siento, lo siento tengo reunión, estas hay con la persona, pero no tienes el espacio para entablar una conversación .</p>		<p>En mi caso tengo un espacio en mi casa, un espacio que está destinado solo para trabajar, en ese sentido como no lo complicado del acceso a internet, no siempre puedes tener la banda ancha, no siempre puedes tener la óptima calidad de servicio para trabajar.</p>	<p>En relación al teletrabajo, al principio se exigía, mucha capacitación, ha habido capacitación en ese sentido, sin embargo, nunca es suficiente, los profesores necesitamos tener mayores conocimientos, por ejemplo, en el uso de la plataforma, en el uso de los sistemas como el zoom-Teams, al principio todo era nuevo, hemos ido aprendiendo y ahora estamos un poco mejor. Además, el contacto con</p>
--------	--	--	---	---	--	--	--	---	--

			irritan, afectando la salud física, por ejemplo, a mi lo visual, el estrés.						los otros, la relación con los otros, el preguntarles a los otros inmediatamente, eso también afecta porque uno también ver al compañero y a los estudiantes
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

PRF. 6				<p>conflicto porque realmente si uno lo piensa las familias poco tiempo estamos en familia y creo que el teletrabajo lo que nos está regalando es tiempo en familia, para cumplir todos los roles porque yo llevo a todas partes mis roles, yo llevo al trabajo mi rol de madre en el trabajo atendiendo cosas de mi casa cuando hay situaciones yo creo que el teletrabajo ha regalado la</p>		<p>positivamente, o sea digamos que es la misma comunicación, el mismo tipo de comunicación, pero lo que ha cambiado es el hecho que antes lo hacía por WhatsApp por llamadas por video llamadas pues ahora lo que hacía en presencia que era dar la clase en el aula a través de los medios que utilizaba para comunicarme con mi</p>	<p>teletrabajo digamos que la parte práctica en la formación, siento que la formación de trabajo social por su naturaleza la práctica fundamentada en la teoría, el teletrabajo con los medios virtuales en mi caso es algo que todavía siento tengo que perfeccionar siento que se puede hacer todavía no he encontrado la herramienta para poder hacer ese acompañamiento</p>	<p>para mí ha sido una oportunidad de reencuentro con mi familia de poder volver a mi país, de poder volver a la casa de mi madre, la oportunidad de encontrarme en familia, dejar de vivir sola, como vivo en Guayaquil, digamos que tengo la gran fortuna de contar con espacio campestre en donde puedo un día estar al</p>	<p>yo creo que no hay una supervisión o un seguimiento, yo creo que lo que hacen es un control malsano, porque digamos que desde mi criterio, no están interesados en cuanto tu estas desarrollando y readaptando tus competencias docentes sino cuanto tu estas cumpliendo con cosas objetivas como cuantas veces entras a una aula cuantas veces registras la asistencia cosas objetivas</p>
--------	--	--	--	--	--	--	---	--	--

				<p>oportunidad de reencuentro familiares de tener más tiempo n familia, de tener más posibilidades de disfrute de la primacía sobre los roles familiares sobre mis roles laborales, eso creo yo que ha sido muy ventajoso en mi caso</p>		<p>familia es invertido con mi familia me comunico físicamente y con mis estudiantes virtualmente como un cambio de lógica de igual manera sigue siendo comunicación.</p>	<p>nto practico, porque siento que las video llamadas el no uso del tablero el no trabajo en escritorio limita el desarrollo de competencias prácticas en el caso de estrategias de investigación</p>	<p>aire libre en una terraza y en las noches generalmente las hago en mi habitación, como para evitar el ruido y evitar el resto de la casa lo que pasa en la cotidianidad</p>	<p>que a la hora de la hora no se reflejan en que el estudiante aprende o no yo puedo entrar a la hora al aula pero es significa que el tema que yo di en clases quedo aprendido entonces yo siento que no hay un seguimiento no hay un acompañamiento, lo que hay es un control, a partir de una desconfianza a la responsabilidad en la práctica docente como profesional.</p>
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--

Objetivo 2: Conocer las percepciones del trabajador social en relación con la adaptación al teletrabajo en tiempos de pandemia por covid19.

percepciones de los Trabajadores Sociales				Pandemia covid19					
subcategorías	Significado de teletrabajo	Apoyo de la institución	Funciones	Familia	Aislamiento	Economía			
T.S. 1	Una forma nueva de poder realizar nuestras labores desde nuestra casa	Si claro que tuve el apoyo de la institución porque yo este como jefe me toco a mi presentar en ese momento la propuesta de llevarme el sistema informático de aquí de la institución que me lo instalaran en casa, que me instalaran a mí y a todo el equipo ese	Bueno más bien en el teletrabajo tuvimos que cambiar un poco lo que hacíamos retornamos del teletrabajo y ya retornamos a nuestra actividades normales y con una de esta que nos ha quedado de que si necesitamos	creo que todos nos sentimos cómodos en la casa, nunca había visto a mis hijos tan cómodos en casa haciendo su trabajo desde allí no tenían que trasladarse a su trabajo yo me sentía muy tranquila no salían de casa y mi hijo hasta ahora o sea el si quiere trabajo desde casa no se hace problema		Bueno con todas esas amenazas que se dieron a nivel institucional, porque eso no solo era para las personas sino era a nivel general y quizá también esta responsabilidad personal de cada uno y en el equipo que yo tengo nosotros			

		<p>fue la manera de sacar a las compañeras de aquí del foco de infección y llevarlas a la casa hasta cierto punto protegiendo su salud, porque nosotros no pudimos permanecer aquí en ese momento</p>	<p>y queremos hacer una reunión grupal lo hacemos no hay ningún problema ya no la hacemos acá, también se hizo capacitación para ellas para hacer una descarga emocional por las condiciones de todo el trabajo que habíamos llevado gracias a esto también lo hicimos igual estamos en condición de hacerlo</p>	<p>hasta la época de la pandemia yo no había entendido porque se empeñaba tanto en querer trabajar desde casa pero a partir de aquello me di cuenta cuanto valioso es lo que él hace y ver como se ayuda y a mí me ayudó mucho.</p>		<p>somos once las diez tienen nombramientos provisionales solo hay una persona con un nombramiento definitivo</p>			
--	--	---	--	---	--	---	--	--	--

			ahora si la situación lo amerita por el momento no hacemos reuniones presenciales, está prohibido						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

T.S. 2	: una modalidad nueva, fue grata haberla experimentado, pero también puedo decir que fue muy demandante porque dentro del trabajo de aquí de la institución tengo un horario, el teletrabajo mayormente ese horario siempre se extendía podía ser 8-9 de noche y uno esta como más nervioso, más tensos porque tiene que cumplir	yo considero que no sería apoyo, o sea el trabajo es a realizar el trabajo, también considero que en la situación en la que estamos de alguna manera fue en previsto tuvimos que adaptarnos muchas de las situaciones de la cuales hemos pasado pero que también nos enseñó muchas cosas.	Si hubo un cambio porque aquí el trabajo es directamente con el paciente y con el familiar, mi fuerte es como hacer la intervención, la mediación, entonces allá(hogar) me sentía un poco limitada, el no poder actuar directamente con el paciente, fue una experiencia grata porque tuvimos que hacer un trabajo de llamar a los familiares de las personas fallecido, la demanda que también	que terminamos siendo mucho más unidos como familia.					
--------	--	---	---	--	--	--	--	--	--

			presentaba ante la situación,						
T.S. 3	Bueno a tenido varias significaciones, por un lado la tranquilidad, de disminuir el riesgo de contagio, la posibilidades de estar en casa protegida, ante la dificultad, confinamiento, la posibilidad de que alguien ayude en	yo si quiero diferenciar entre mi carrera y la universidad, en la carrera ha habido un apoyo psicoafectivo, tratando de tener consideración con nosotros, solidarizándonos, es decir tú te sientes acogido, pero como universidad,	Si lo evaluó general de la universidad, no habido buena supervisión, como universidad, no habido, en nuestra carrera si habido cierta diferencia en tratar de no estar presionando o cargándonos de más cosa, pero como carrera, pero si hablamos de la universidad en	he estado aquí, compartiendo con mi hijo, yo sirviéndole la comida.					

	<p>casa con las labores domesticas eran nulas entonces bueno, poder encargarme de las cosas básicas de la casa, ha sido una ventaja, que no se suspenda mi trabajo, o sea tener esa opción ha hecho que pueda mantener mi trabajo pero también por otro lado, ha significado que el espacio domiciliario se convierta en oficina y eso afectado a los otros</p>	<p>no ha sido suficiente si nos han apoyado, pero relativamente poco, no en función de toda la demanda que hemos tenido, incluso en algunas cosas a cambiado, pidiendo tramites, papeleos, son cuestiones burocráticas. Habido apoyo pero no suficiente, las demandas son muchísimas, con relación a la universidad</p>	<p>general no habido esa consideración.</p>						
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--

	miembros de mi familia								
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

T.S. 4	Ha significado, yo podría clasificarla en dos lugares, el primero podría decir que ha significado, en cierta medida un ahorro económico	La verdad es que no he percibido, no sé qué apoyo, por decirte que el único apoyo que yo veo constante y que yo, que me ayudaron, fue esta computadora que yo me traje la de la oficina, porque tenía todos los archivos allá, cuando salimos no pensábamos que nos íbamos a quedar 3 meses, yo no traje ningún archivo, antes de que comience las clases yo no	Digamos que sí, siguen siendo las mismas, también por ejemplo este mes yo adopte o lo quise hacer así, en el segundo parcial estamos haciendo unos webinar, ciclos de conferencias virtuales, dentro de las clases	: Bueno creo que la parte positiva, antes no nos hacíamos video llamadas, porque la costumbre era visitábamos, por ejemplo en época de playa yo voy allá, donde mis hermanas, nos quedamos un fin de semana y conversamos, y así el resto de la familia se va movilizand, por ejemplo también voy donde una tía que vive en Santa Elena, y me quedo un fin de semana,	porque digamos que ha incurrido en no salir de casa, no incurrir en gastos de movilización, alimentación y bueno pues también, cuando uno está en la calle, ve una cosa la quiere comprar o se anima en ir a un lugar, o pasa por un centro comercial			
--------	---	---	--	---	---	--	--	--

		<p>tenía el sillabus de nadie ni siquiera, fui a ver la computadora.</p>		<p>antes había movilidad para esto, o íbamos donde mi abuelita, mira durante toda la cuarentena no he ido donde mi abuelita, creo que hace dos semana fui donde ella recién, ha sido beneficioso el tema de la video llamada.</p>		<p>y viene haciendo gastos, ese es un factor que me parece importante , pero al mismo tiempo que parece un ahorro, y que sigue siendo un ahorro desde mi punto de vista, es que estábamos viviendo los docentes más o menos con dos meses de sueldo atrasado,</p>			
--	--	--	--	---	--	---	--	--	--

T.S. 5	<p>Para mi algo nuevo, estar en casa todo el día, estar trabajando todo el tiempo, sábado, domingo a cualquier hora, entonces en ese sentido un poco lo complicado del teletrabajo que todo trabajo se lo lleva a casa, y eso hace que los profesores estemos trabajando, sigamos trabajando y no haya tiempo.</p>	<p>bueno creo que a todos nos ha ido flexibilizando en este proceso, entonces creo que la universidad como tal ha ido identificando dificultades y ha ido mejorando en el transcurso, como hasta mediado de este mes habían muchas, muchas limitaciones Incluso la universidad nos permitió traer los equipos a la casa para quienes lo</p>	<p>Pienso que lo que ha cambiado es el lugar, el espacio y como ya te dije con las limitaciones no poder estar en contacto con los estudiantes, el contexto ha cambiado, pero las funciones siguen siendo las misma, ser docente, y además de eso cumplir con una serie de actividades operativo anual, es decir que seguimos siendo docentes y al mismo tiempo asumiendo la responsabilidad programada del año, entonces</p>	<p>Ha influido en que todo lo tengo que hacer corriendo porque resulta que a veces es de cocinar, por ejemplo hacer el desayuno, eso quiere decir que uno sirve el desayuno, y luego uno corre e inmediatamente se pone a trabajar, luego corre y se levanta porque debe hacer el almuerzo, cuando uno está en casa además de encargarse del trabajo tiene que encargarse de las</p>	<p>El seguimiento pienso que lo hacemos a través de las reuniones de docentes, a través de las reuniones de la comisión académica que tenemos, yo soy parte de la comisión académica, y el monitoreo sigue siendo virtual, claro que faltaría la parte del apoyo emocional, poder hablar de las situaciones que nos sucedes, como cuando estamos frente a</p>				
--------	--	---	---	--	---	--	--	--	--

		necesitábam s.	no, no ha cambiado.	cuestiones domésticas, bueno y uno dice esto no lo hacía antes porque como estaba en la U, todo los compraba preparado	frente.				
--	--	-------------------	------------------------	---	---------	--	--	--	--

T.S. 6	<p>el teletrabajo ha significado para un reto, un proceso de enseñanza y un reto en el pensar de las situaciones y los contextos de aprendizajes de los estudiantes para mí también ha significado una oportunidad de descubrir nuevas formas de desarrollar mi función docente continuar las dos modalidades de enseñanza</p>	<p>no, la universidad no se ha preocupado, digamos que no se ha preocupado como garantizarnos a los docentes los medios básicos necesarios para la función docente digamos que ha sido desde el propio recurso con ciertas dificultades porque tenemos unas condiciones laborales muy complejas en este momento atrasos de</p>	<p>Siguen siendo las mismas con ciertas variaciones en la manera de ejecutarla lo que ha variado es la forma en la que la llevo a cabo por ejemplo una de mis funciones pues genera mucho tiempo, con más demanda de tiempo porque yo ya no espero a que la gente llegue sino que tengo que buscar a la gente contactar llamar, me refiero a los estudiantes, ya no espero que vayan a mi oficina a buscarme sino</p>	<p>en mi caso incide positivamente yo creo que el teletrabajo aviva, las cosas positivas y funcionales alrededor de la dinámica familiar y aviva las disfuncionalidades y las cosas no muy negativas la interior de la dinámica familiar</p>	<p>en la comunicación en el espacio laboral la comunicación disfuncional siempre mensajes ocultos donde hay intencionalidades manifiestas donde tú no sabes que están pensando y donde digamos hay un poco de incertidumbre laboral incertidumbre salarial yo creo que eso ha sido muy nocivo porque creo que el peor momento</p>				
--------	--	--	---	--	---	--	--	--	--

		<p>suelos prestación de seguridad social carga de trabajo en parte de la institución yo siento que se vienen lesionando los derechos y garantías laborales que antes nunca la universidad lo había hecho en estos tiempos donde se le demanda la docente mayor responsabilid ad mayor compromiso ha venido teniendo la universidad ni siquiera la respuesta a</p>	<p>que estoy pendiente por el chat por las llamadas</p>		<p>para enfrentar la crisis como la que tiene la universidad es en tiempos de crisis lo que ha generado miedo temor y digo yo circular mensajes que no ayudan que generan miedo, mensajes que no han sido comprobados, rumores virtuales que provocaban zozobra no estar con el otro no estar viéndolo la cara el rostro este mensaje corporativo que también comunica que realmente</p>				
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--

		los derechos laborales			genera mal estar laboral y que genera desmotivación laboral.				
objetivo 3	Determinar la influencia que tiene el teletrabajo en el contexto Laboral de los profesionales de trabajo social en tiempo de pandemia por covid19.								
categoría	Contexto Laboral								
subcategorías	Funciones de trabajo social	Administración del tiempo	Desarrollo profesional						

T.S. 1	Si ya que como le mencione anteriormente e podíamos a través del contacto con las familias hacer intervención familiar, aunque claro algunas funciones se vieron adaptadas a esta nueva modalidad.	Si, si para mi si	Me ha ayudado si, si en actualizarme un poco tener mucho conocimiento en mayor cantidad de conformidad de ser yo quien enseñe lo que se hacer a los demás, porque me quedado con buen canales de comunicació n al inicio forme parte de un equipo multidisciplin ario a nivel nacional e internacional donde se daba						
--------	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--

			asesoría a todos los pacientes con covid y habían médicos de muchos países y tuve la suerte de estar con ese equipo y dar mi contingente con ese nivel en donde teníamos llamadas de Perú llamadas de Venezuela, llamaban a este grupo y la persona que derivaba,						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

T.S. 2	<p>No considero que no por la limitante que tenía, como vuelvo y repito, funciones tal vez por hecho de que vengo de la escuela vieja para mi es lo presencial, es tener a la persona cara a cara porque siento que de esta manera llego, me afecto todo lo que paso, ya que fuimos</p>	<p>No porque vuelvo y repito mejor realizo mi trabajo aquí en mi área que hacer teletrabajo y conversando con mis compañeros de aquí del hospital, como que todos coincidimos en eso, es muy demandante y mucho más estresante, el estar en casa realizando trabajo porque en muchos de los momentos tal vez tenga una hora de iniciar y no de</p>	<p>como que un mejor no, pero, si aprovecha un poquito ese tiempo de no salir, si hice y participe de dos videos conferencia hice un curso en línea de cuidado al adulto mayor, como yo siempre digo hay que sacar lo positivo de las situaciones que aparentemente son adversas, porque la vida continua.</p>						
--------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	los primeros en tener un paciente que contaba con este virus y no teníamos los implementos necesarios.	culminar							
T.S. 3	Si, nos ha permitido, gracias a que a la posibilidad del teletrabajo lo he podido hacer, si no hubiera la opción estuviera de brazos cruzados, con todo lo pesado que pueda tener,	Si, lo administro, o sea yo ciertas cosas puedo yo manejarla, pero es tanta la demanda que el margen de movimiento es limitado, queda a la noche porque durante el día si no es una reunión, es una cosa y	No, todo lo contrario, e relegado cosas porque no tengo tiempo, no me alcanza.						

	que gracias a teletrabajo no tuve que salir exponiéndome más o a lo mejor me hubieran dicho vamos a prescindir de usted.	otra, o sea si puedes administrar, por ultimo estoy preparando (comida) algo y estoy con la computadora, pero el margen de movimiento si lo administro, pero es limitado.								
T.S. 4	Bueno las funciones del trabajo social como tal, en la educación, es diferente a como lo están haciendo, estamos en la docencia, pero si he tenido la oportunidad con los chicos	Bueno si, yo administro mi tiempo, me organizo en la mañana en la tarde y si no alcanzo me toca hacerlos el fin de semana, pero trato que el fin de semana no me coja haciendo tareas	Bueno yo estoy terminando una maestría en la Spol, que ustedes conocen, me ha significado más esfuerzo por el tiempo, o sea los profesores que tenemos una maestría, como también estamos en casa y estamos							

	<p>cuando he podido, tener esa orientación sobre sus problemas y orientarlos para que pueda continuar con sus estudios, muchos chicos a veces quieren por problemas personales más allá del dinero porque el dinero uno lo termina consiguiendo cuando quiere lograr su objetivo, mas haya son los problemas personales,</p>	<p>deberes.</p>	<p>teletrabajado, tenemos todo el tiempo del mundo</p>						
--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--

T.S. 5	Un poco complejo, un poco difícil, poder cumplir las funciones de docente, como trabajador social es más complejo, dentro de la docencia, está el acompañar emocionalmente en los procesos de aprendizaje de los estudiantes ya que estos pueden estar pasando por diferentes situaciones, quizás el poder está más cerca conversando	Sí, yo soy administrador de mi tiempo, sin embargo, también depende de la exigencia que a mí me hacen, tenemos nosotros una agenda de trabajo tener unos horarios de trabajo, tenemos una hora de cumplir semanalmente, porque las horas que están contadas son las horas de clases, pero no están contadas en calificaciones, en la preparación	Exige la actualización permanente, no solo a través de un doctorado, exige también que uno este también investigando, especialmente las asignaturas que tenemos, he participado en algunos talleres, eventos, conferencias que están permanentemente ofertándose. Pues si ha existido en mi caso que esté buscando actualizarme, y ha existido una limitante el tiempo, por ejemplo, mi						
--------	---	--	---	--	--	--	--	--	--

	con los estudiantes como se le puede apoyar.	de clase, eso lo tienen que hacer el docente en el tiempo que el organice, entonces yo administro mi tiempo, pero tengo que responder a una agenda.	doctorado está detenido debido a esta situación.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

T.S. 6	<p>creo que si porque una de las funciones del trabajador social es el de educar, otra de las funciones es de coordinar, otra de las funciones es de gestionar, yo he tenido que gestionar los medios tecnológicos yo he tenido que gestionar los procesos por ejemplo fallas informáticas otra de las funciones del trabajador social es la supervisión</p>	<p>digamos que en ciertas ocasiones de cierta manera si pero de cierta manera no y eso tiene que ver mucho con la cultura organizacional, no porque la cultura organizacional de improvisación, entonces tú tienes agendado tu día y resulta que tiene que asistir a una reunión a las 2pm y te avisan a las 7.00 am desafortunadamente no hay una cultura de la planificación en la organización en la universidad eso significa que en la administración de tu tiempo pues parcialmente o pueda cumplir si es posible que tu organices tu tiempo</p>	<p>para mi si ha sido una oportunidad de, no sé si el teletrabajo haya sido lo que ha generado, o el confinamiento y la oportunidad de estar conmigo con mis intereses y no teniendo tantos elementos y demandas externas digamos que el confinamiento lo que le ha quitado a los seres humanos ciertas necesidades que a veces realmente no eran necesidades</p>						
--------	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	como decente digamos que he cumplido con las funciones, he cumplido siento que me he acercado a cumplir con los principios que la federación internacional de trabajo social establecen a ti como trabajador social	pero en ocasiones no por esta cultura de improvisación y de falta de recursos							
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cedeño Noboa, Daniela Elizabeth**, con C.C: # 0919330225; Yo, Coello Rodríguez, Camila Selena, con C.C: # 0941390049; autoras del trabajo de titulación: **El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **16 de septiembre del 2020**

f.

Cedeño Noboa, Daniela Elizabeth

C.C: 0919330225

f.

Coello Rodríguez, Camila Selena

C.C: 0941390049



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas		
AUTOR(ES)	Daniela Elizabeth, Cedeño Noboa; Coello Rodríguez, Camila Selena		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Salazar Vintimilla, José Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	16 de septiembre del 2020	No. PÁGINAS:	162
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud, Trabajo Social, Administración, Recurso Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Teletrabajo, Precepciones, COVID-19, factores de riesgos, Educación, Salud, salud mental.</i>		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo surge como un cuestionamiento frente a lo suscitado a nivel mundial, la crisis sanitaria por el COVID-19, virus que ocasionó la muerte de muchas personas, llevando a los ecuatorianos a un cambio de vida. Uno de estos cambios fue el teletrabajo, el cual se trata de una nueva modalidad que se implementó ante la imposibilidad de salir de los hogares y, a través de este medio, continuar laborando. Los profesionales tuvieron que adoptarse a dicha modalidad para seguir ejerciendo su profesión. Esta investigación lo que busca es conocer los factores de riesgos psicosociales generados por el Teletrabajo que se vieron inmersos en los profesionales durante el COVID-19. La investigación es mixta, de nivel exploratorio, de tipo aplicada y método hermenéutico. Por ende, se permite alcanzar, de forma sistémica e integral, el objeto de estudio de esta investigación. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas y un cuestionario para medir los riesgos psicosociales. Esto se implementó a 6 profesionales de dos áreas diferentes, Educación y Salud, obteniendo como resultado principal que el teletrabajo ha permitido obtener una sustentación económica. Por el cambio que ha representado trabajar bajo esta modalidad, como el extenso horario, el estrés, la falta de espacio para la familia o la poca relación con los otros, los profesionales indican que la adaptación fue otra dificultad debido al uso de la tecnología, ya que esta era la herramienta para poder llegar a los otros, y aunque tuvieron varias capacitaciones, creen que no fue suficiente para todo lo que demandaba el teletrabajo.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: Camila Coello: 0988162290/ Daniela Cedeño: 0959816485	E-mail: danielaeli1227@gmail.com / camilaselenaRodriguez199825@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Salazar Jaramillo, José Mgs.		
	Teléfono: 0984735482		
	E-mail: jose.salazar04@cu.ucsg.edu.e		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			