



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad
educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por
COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos**

AUTORAS:

Abril Sánchez, María Gabriela

Becerra Hernández, Marianella Del Cisne

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA:

Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

19 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, **Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos**, fue realizado en su totalidad por **Abril Sánchez María Gabriela y Becerra Hernández Marianella del Cisne**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras: **Abril Sánchez María Gabriela y
Becerra Hernández Marianella del Cisne**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos**, 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2022

LAS AUTORAS

Abril Sánchez María Gabriela

Becerra Hernández Marianella del Cisne



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Abril Sánchez, Maria Gabriela y Becerra Hernández, Marianella del Cisne**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos** previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2022

LAS AUTORAS

Abril Sánchez María Gabriela

Becerra Hernández Marianella del Cisne

REPORTE DE URKUND



Document Information

Analyzed document	Tesis Riesgos Psicosociales en el contexto de home office por pandemia covid-19 Abril-Becerra.docx (D130405687)
Submitted	2022-03-15T02:42:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	maria.abril03@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	gilda.valenzuela.ucsg@analysis.orkund.com

Firmas estudiantes:

Abril Sánchez, Maria Gabriela

Becerra Hernández, Marianella del Cisne

Firmas docentes:

Lic. Valenzuela Triviño, Gilda Martina, Mgs.
TUTORA UTE B 2021

Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.
COORDINADOR UTE B 2021

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad, por brindarme capacidad y fuerza que me permitió continuar para alcanzar todas las metas propuestas en mi vida. A mi papá por el amor y la motivación que me impartía, a mi mamá por su amor, por sus oraciones diarias y por el gran apoyo que tuve en los años de estudios de mi carrera, a mis hermanos A mi hija Samantha por ser la razón de mi madurez, de mi crecimiento personal y hoy profesional, por ser mi luz y mi gran amor. Gracias también a los docentes de esta carrera los que me formaron en la modalidad presencial y luego en la modalidad a distancia por aportar con conocimientos y guíarme en este proceso.

Abril Sánchez María Gabriela

A Dios, por acompañarme en este largo camino y nunca soltarme de su mano en todos los aspectos de mi vida. A mi mamá, por acompañarme en los momentos más difíciles de mi vida, a mi familia por su constancia y esfuerzo, por brindarme siempre su apoyo con una palabra de aliento en este proceso. Agradezco también el acompañamiento de varios profesores de la carrera que por su dedicación mostraron siempre su humanidad en las dificultades que se presentaban a lo largo de esta carrera.

Becerra Hernández Marianella del Cisne




UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 
Valenzuela Triviño, Gilda Martina
TUTORA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza.
DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Muñoz Sánchez, Christopher Fernando
COORDINADOR DEL ÁREA

f. 
Salazar Jaramillo, Jose Gregorio
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO PERIODO UTE B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA A CAUSA DEL HOME OFFICE, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19, EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA Y GALÁPAGOS", elaborado por el/la estudiante MARIA GABRIELA ABRIL SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.14 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	8.75 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.05 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO PERIODO UTE B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA A CAUSA DEL HOME OFFICE, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19, EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA Y GALÁPAGOS", elaborado por el/la estudiante MARIANELLA DEL CISNE BECERRA HERNANDEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.14 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	8.75 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.05 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo 1: Planteamiento del problema.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.1.1 Antecedentes estadísticos.....	4
1.1.2 Antecedentes investigativos.....	7
1.2. Definición del problema de investigación.....	9
1.3 Preguntas de investigación.....	15
1.3.1 Sub-preguntas	15
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo general.....	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 justificación.....	16
Capítulo 2: Marcos referenciales	18
2.1 Referente teórico	18
2.2 Referente conceptual.....	22
2.2.1 Factores de riesgo psicosocial.....	23
2.2.2 Estrés laboral.....	23
2.3 Marco Constitucional.....	24
2.3.1 Referente Normativo Internacional.....	24
2.3.2. Referente estratégico.....	40
Capítulo 3: Metodología de la Investigación	45
3.1. Enfoque de la investigación	45
3.2. Tipo y nivel de investigación.....	46
3.3. Método de investigación	46
3.4. Población.....	47
3.5. Muestra	47
3.6. Muestreo	48
3.7. Formas de recolección de la información	49
3.7.1. Encuesta	50
3.8. Forma de análisis de información	51
Capítulo 4: Resultados de la investigación.....	52
4.1 De los Objetivos Específicos	56

4.1.1 Objetivo Específico #1	56
4.2.1 Objetivo #2.....	63
4.2.2 Objetivo #3.....	67
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Universo detallado de instituciones educativas seleccionadas para el estudio.....	47
Tabla 2. Matriz de categorías	49
Tabla 3. Tipo de Riesgos.....	55
Tabla 4. Puntuación de cada una de las respuestas de “Extra laboral”	58
Tabla 5. Análisis comparativo de Riesgos Psicosociales: Santa Elena - Galápagos .	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género.....	53
Gráfico 2. Edad	54
Gráfico 3. Nivel Académico	54
Gráfico 4. Antigüedad dentro de la institución	55

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Rangos de intervalos de la dimensión de “Extra laboral”	60
Ilustración 2. Rangos de intervalos de la dimensión de “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo”.....	65
Ilustración 3. Rangos de intervalos de la dimensión de “Exigencia Psicológica”	70

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la ciudad de Santa Elena y Galápagos, y presenta un enfoque de tipo cuantitativo, con método analítico y con nivel de investigación descriptiva. Se utilizaron que se fundamentan en dos determinantes que permite comprender el comportamiento de los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral de docentes que laboran en instituciones educativas en modalidad de teletrabajo. En ese aspecto, está la Teoría Bifactorial de Frederick Hezberg, la cual permite explicar el comportamiento de las personas en el lugar del trabajo haciendo referencia a los factores (extrínsecos e intrínsecos) en base a ello el factor extrínseco son aquellos factores externos que inciden en las condiciones de trabajo; en relación con la teoría se aplicó en el estudio un instrumento que evalúa los factores de riesgos extralaborales para identificar el comportamiento de los docentes en dos instituciones educativas, una pública y otra privada. No obstante, los factores intrínsecos son aquellos que inciden en el entorno interno del trabajador influyendo en la satisfacción y acciones de la persona. Para aquello se aplicó el instrumento de medición de riesgos psicosociales de ISTAS-21, el cual permite evaluar internamente los factores de riesgos psicosociales del trabajador desde dos dimensiones: 1) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; y, 2) Exigencias psicológicas. En ese aspecto, los resultados indicaron que la institución de Santa Elena en todos los subdimensiones de “Apoyo Social” y de “Exigencia Psicológica”, se identificaron un nivel de Riesgo Bajo, mientras que la dimensión “Extra laboral” su gran mayoría se encuentra dividido en: “Sin Riesgo” y “Riesgo Bajo”, lo cual significa que estos síntomas pueden afectar en grado bajo a los docentes y debe estar siendo controlados en la Unidad Educativa de Santa Elena. La institución de Galápagos detectó en los factores de riesgos psicosociales, que se encuentra dividida en riesgo medio y bajo entre los factores: de Apoyo Social, Exigencia Psicológica y Extra Laborales, lo cual significa que la Región Insular requiere un mayor grado de atención, que la institución de Galápagos.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, Factores de riesgo extralaboral, Teletrabajo, Enfermedad profesional.

ABSTRACT

This research has as a general objective to identify occupational psychosocial risks in teachers of an educational institution due to home office, in the context of the COVID-19 pandemic, in the provinces of Santa Elena and Galapagos" and presents a quantitative research approach with an analytical method and descriptive research level. To reach the objective, the theories used in this work are based on two determinants that allow us to understand the behavior of psychosocial risk factors in the work environment of teachers who work in the educational institution in teleworking mode. In this aspect, we have Frederick Herzberg's Bifactorial Theory which allows us to explain the behavior of people in the workplace by referring to factors (extrinsic and intrinsic) based on this, the extrinsic factors are those external factors that affect the working conditions; In relation to the theory, an instrument was applied in the study that evaluates risk factors outside the workplace to identify the behavior of teachers in two educational institutions, one public and one private. However, intrinsic factors are those that affect the internal environment of the worker, influencing the person's satisfaction and actions. For this purpose, the ISTAS-21, a psychosocial risk measurement instrument was applied, which allows internal evaluation of the worker's psychosocial risk factors, from two dimensions: 1) Social support in the company and quality of leadership; and, 2) psychological demands. In this aspect, the results indicated that the institution of Santa Elena in all the subdimensions of "Social Support" and "Psychological Demand", a level of Low Risk was identified, while in the dimension "Extra work" its great majority is divided into: "No Risk" and "Low Risk", which means that these symptoms can affect teachers to a low degree and must be controlled in the Santa Elena educational institution. However, the Galapagos institution detected in the psychosocial risk factors, that half is divided into medium and low risk among the factors: Social Support, Psychological Demand and Extra Labor, which means that the Insular Region requires a greater degree of attention, that the institution of Galapagos.

Keywords: Psychosocial risk factors, extra-labor risk factors, Telecommuting, Occupational illness

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito abordar el tema de los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral de los docentes en modalidad de teletrabajo, de los cuales el estudio se dirige a dos instituciones educativas, siendo la primera una institución pública ubicada en Galápagos con 46 docentes y la segunda institución privada localizada en Santa Elena con 17 profesores, lo cual represento un total de 63 maestros, por el cual debido al tamaño pequeño de la misma se considero la aplicación de toda la población, como muestra con el fin de obtener una mayor precisión de los resultados, considerando que las instituciones educativas públicas son las que mayor presentan variaciones de riesgos psicosociales. Por lo tanto, así también identificar los tipos de factores de riesgos psicosociales que presentan ambas instituciones que son objeto de estudio y la comparación de los datos cuantitativos obtenidos a través de los instrumentos de medición, que arrojan un indicador de niveles de riesgo contrastado mediante calificaciones en las respuestas de las preguntas que van desde cero a cuatro, con el fin de obtener un total de puntaje y ser dividido para el valor crítico del instrumento validado y a través de la división cuantitativa de los mismo obtener un indicador que en rangos determina cual es el nivel de riesgo y factores que inciden en la salud profesional de los docentes de las instituciones educativas.

El primer capítulo permite conocer el planteamiento del problema, el cual mediante revisión y análisis de estudios bibliográficos provenientes de Latinoamérica incluyendo el Ecuador con el fin de conocer los diversos aportes que contribuyen a la comprensión de este problema desde diferentes enfoques. También en este capítulo están la importancia de identificar los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la salud profesional dentro del entorno laboral y la familia.

El segundo capítulo revela el marco teórico que proporciona la base conceptual para la comprensión del estudio. Describe la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, y la Teoría del estrés de Selye, además, se definen algunos conceptos subyacentes como factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y el home office. También se analizan normas y lineamientos nacionales e internacionales relacionados con el tema de estudio ya que se considera importante conocer el marco legal del país y territorio sobre el cual podemos construir y argumentar el estudio desde un contexto normativo.

El tercer capítulo presenta la metodología de investigación, la cual presenta el tipo de enfoque que aplica y orienta el estudio, así mismo el nivel de investigación y los métodos y técnicas a utilizar para la recopilación de datos, por el cual a través de un instrumento se obtendrá información para la contratación y posterior descripción del análisis de los resultados. Además, la muestra del estudio se dirige a dos instituciones educativas de distintos sectores y localizaciones. La muestra estuvo conformada por la suma total de los docentes de ambas instituciones que son objeto de estudio y que a través de un cuestionario de preguntas les fueron dirigidas y aplicadas a los trabajadores docentes que allí laboran de manera online.

En el cuarto capítulo encontramos los resultados del estudio donde se encuentran los resultados obtenidos mediante cuestionario de preguntas utilizada para la obtención de respuestas con el fin de ser medidas y cuantificadas para obtener el indicador que determina el nivel de medición de riesgo de las variables del estudio, el instrumento perteneciente a los factores de apoyo social y exigencias psicológicas pertenece a un instrumento validado identificado como ISTAS-21 y la tercera dimensión conocida como factores de riesgo extralaborales perteneciente al cuestionario de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, perteneciente al Ministerio de la Protección Social del Gobierno de Colombia, lo cual permite obtener en base a la cuantificación de las calificaciones de las respuestas un indicador que permite identificar el nivel de riesgo según las subdimensiones que pertenecen a la dimensión del estudio.

Capítulo 1: Planteamiento del problema

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes estadísticos

En diciembre de 2019, la ciudad de Wuhan, China, advirtió del brote de un nuevo virus llamado COVID-19, que se origina a partir del coronavirus que causó el Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el Síndrome Respiratorio Agudo Severo hace unos años (ARVI). La OMS ha declarado que el virus es una pandemia debido a su propagación mundial, lo que provoca la muerte y condiciones críticas de las personas. Debido a esta afirmación, muchos países han tomado precauciones para evitar que el virus llegue a toda la población y evitar el colapso del sistema de salud (Tesini, 2021).

En ese aspecto, muchos países, incluido el Ecuador, han decidido declarar la cuarentena para que los ciudadanos puedan quedarse en casa o salir de ella, solo cuando sea absolutamente necesario o emergente, ya sea por motivos de salud o para comprar alimentos y cubrir necesidades básicas. Por este motivo, todas las empresas, escuelas, colegios, restaurantes y demás empresas tuvieron que operar de forma virtual, lo que provocó un cambio en la dinámica familiar dentro de los hogares (Landucci, 2020). Además, el Ministerio de Salud Pública en coordinación con la Organización Mundial de la Salud; OMS, ha trabajado en el seguimiento a la enfermedad desde que emitió la alerta mundial, por ello, para el 29 de febrero de 2020 se confirmó el primer caso de esta enfermedad en el Ecuador, mismo que activó el COE Nacional para la coordinación de la emergencia.

En ese sentido, aquello se dio a través del Decreto Ejecutivo No. 1074 del 15 de junio de 2020, con el presidente Constitucional de la República del Ecuador el cual, para ese entonces, declaró el estado de emergencia en todo el territorio ecuatoriano, y debido a la emergencia económica para los sobrevivientes de la emergencia de salud que suscitó el estado ecuatoriano debido a la pandemia en todo el territorio nacional. En ese aspecto, a causa de la presencia de COVID-19; el estado determinó mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, publicado en el Registro Oficial Nro. 178 de 7 de abril de 2020, para que el Ministerio del Trabajo expidiera las Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria

(Isch, 2021). A razón de ello, “para marzo de 2020 identificaron mediante registro un total de 197.394 teletrabajadores emergentes, distribuidos en 182.025 del sector público y 15.369 del sector privado” (Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, 2020, pág. 7). Sin embargo, por el impacto de la pandemia el gobierno extendió la vigencia de la modalidad de teletrabajo en todos los establecimientos hasta el 28 de febrero de 2021 exhortando a las autoridades de las demás funciones del Estado y del sector privado, acoger la disposición (Parlamento Andino, 2021).

El Parlamento Andino (2021) señaló en un estudio acerca de las tecnologías de la información y comunicación realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) en donde muestra que la cantidad de personas que utilizaron internet en el Ecuador aumentó en un 11,5% en 2020. El aumento del internet fue identificado en ambas zonas urbanas y rurales. En ese aspecto, una de las razones del creciente número de usuarios, es a causa de la pandemia COVID-19, que ha obligado a los estudiantes de instituciones educativas a tomar sus clases vía internet y a los empleados a recurrir al teletrabajo como una medida dentro de la emergencia.

En ese sentido, el 11 de febrero 2020, el Comité Nacional de Situaciones de Emergencia (COE) aprobó varias resoluciones sobre teletrabajo, como es la suspensión de clases en todo el Sistema Nacional de Educación Escolar en todos los niveles, así mismo para docentes en donde indicaron mantenerse dentro de casa (Parlamento Andino, 2021). A partir de ello, el Ministerio de Educación emite el Acuerdo Ministerial No. MINEDUC-MINEDUC-2020-00013-A, que ordena la suspensión de clases presenciales en todo el Ecuador. La regulación aplicó a todas las instituciones educativas estatales, fiscales y privadas, así como los centros de desarrollo integral para la primera infancia regulados por la cartera de Estado, en todas las jornadas y modalidades, al igual con las Instituciones de Educación Superior (Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, 2020).

Por lo tanto, el gobierno ecuatoriano al identificar que la pandemia seguía manteniéndose siguió continuando con la implementación del teletrabajo en organismos del sector público y privado. Según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, la implementación del trabajo a distancia impulsa las relaciones contractuales y cambia el lugar de trabajo sin afectar las condiciones de la relación laboral, por lo tanto, no viola ningún derecho y no es una base para la terminación de la relación laboral y para todo tipo de actividades de trabajo en las que no puede acogerse al

teletrabajo, se reducirá el número de horas en el tiempo de trabajo (Parlamento Andino, 2021). Según, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) señaló que muchos empleados no pudieron realizar su trabajo debido a las medidas restrictivas de confinamiento, en especial de aquellos trabajos que no están guiados por modalidades de teletrabajo.

En el caso del Ecuador, el acceso a internet fijo ha aumentado en los últimos años, llegando al 37,2% de los hogares en 2018. Sin embargo, la persistente brecha digital podría poner en desventaja a los más pobres o aquellos que viven en áreas rurales en términos de acceso al teletrabajo y la educación online. En ese aspecto, solo el 16,1% de los hogares de las zonas rurales tuvieron acceso a internet en 2018, en comparación con el 46,6% de las zonas urbanas. Además, solo el 39,9% de las personas de los hogares que se encuentran entre el 20% más pobre utilizó internet en 2017, en comparación con el 73,7% de los hogares más ricos. Así, además de las diferencias ya existentes en el acceso a la educación (y la calidad de la educación recibida) entre diferentes grupos socioeconómicos, habrá brechas en el acceso a la tecnología que generarán desigualdades en la educación a distancia. que ocurren durante una pandemia. En Ecuador, solo el 14,8% de los estudiantes de primaria que viven en la pobreza tienen acceso a una computadora con acceso a internet en el hogar (un promedio de 13,8% para América Latina y el Caribe) y significativamente menos del 53,6% para los estudiantes de primaria en los países ricos. Sin embargo, para mitigar ligeramente el problema aplicaron a través de la televisión o la radio alternativas adecuadas para llenar algunos de estos vacíos por la falta de acceso a internet (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2020).

En base a lo anterior, el estudio de Barrionuevo (2021) señaló que el futuro del teletrabajo depende en gran medida de la capacidad de la sociedad para integrarlo en su cultura; calificación de los empleados para trabajar con tecnologías; actualización constante de esta calificación; y renovación de recursos y estructuras institucionales. En ese sentido, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2021) señaló que durante la emergencia sanitaria, el total de teletrabajadores se “incrementó a 442.305, del cual 155.904 corresponden al sector privado, y 286.401 al sector público; lo mismo ocurrió con las empresas e instituciones: estas se incrementaron a 6.879 bajo esta modalidad, donde 6.617 son empresas o instituciones privadas y 262 públicas” (pág. 19).

1.1.2 Antecedentes investigativos

La emergencia sanitaria causó profundas consecuencias en múltiples niveles, existen muchos escritos acerca del impacto de las dificultades que se han presentado en la educación, economía y en el sistema sanitario y sobre todo en las empresas, grandes retos que afrontan las personas y las empresas en el proceso de transformación y adaptación ante la pandemia COVID 2019. La gran crisis obligó a que las instituciones educativas cierren sus puertas en todo el mundo, llevando a que la enseñanza y el aprendizaje se vean interrumpidas y que se adopten medidas de teletrabajo donde los docentes y estudiantes lleven sus actividades escolares en condiciones de trabajo inusual, provocando afectaciones en la salud física y psicológica.

El home office se incrementó por la pandemia y, con ello, se desarrollaron algunos riesgos psicosociales procedentes de la urgencia con la que se migró de una modalidad a otra, cuando se prefería por esta modalidad, frente a la emergencia la transformación fue abrupta y no precisamente se contó con la capacitación o el equipo adecuado. Muchos trabajadores tuvieron que adaptarse a su espacio y tiempo de las nuevas condiciones laborales. Con el transcurso de los meses los trabajadores han mostrado algunos síndromes relacionados con el encierro, la falta de contacto con las personas con quienes compartía, el temor al despido, la ansiedad y el agotamiento (García, 2020)

Solís y Herrera (2021) desarrollaron su estudio en base al impacto del COVID-19 en el trabajo de los docentes donde plantean como objetivo estudiar cómo los docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro han palpado las transformaciones en sus actividades laborales, en base a la pandemia por COVID-19, el enfoque metodológico que utilizaron fue mixto, preferentemente cuantitativo; el instrumento utilizado es de recolección de datos de un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas. Los resultados obtenidos son muy evidentes frente a los retos de formación como lo es el uso de herramientas de gestión de aprendizaje y enseñanza con herramientas digitales, como en aspectos didáctico-pedagógicos adecuados a la educación a distancia; también se hicieron ajustes en el espacio y en la distribución del tiempo dentro de los hogares para ajustar las actividades laborales y de la vida privada; las mismas modificaciones presentaron

consecuencias emocionales que, en su mayoría, son negativas para la salud física y psicológica.

En el sector educativo presento un escenario de escases en los recursos y el salario del personal el mismo que fue cuestionado que sin sueldo no podían los docentes hacer frente a los gastos de los materiales didácticos, se debatió el tema de hacer uso de la tecnología para llegar con la enseñanza a los estudiantes, en el estudio de los autores Vargas, Cedeño, y Piloso (2020) recalcan que los factores psicosociales son la ansiedad, la depresión y el estrés los más comunes que han llegado a resaltar en esta pandemia (COVID-19). El objetivo del estudio es analizar los riesgos psicosociales y la educación pública en Ecuador. El tipo de estudio que aplicaron fue el observacional transversal donde toman una muestra de 600 participantes, los mismos datos se obtuvieron por medio de un cuestionario elaborado por los mismos participantes y también se contó con el cuestionario de salud general (GHQ12) y Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS). La investigación fue de tipo mixta: cualitativa y cuantitativa, de corte transversal, tipo analítico descriptivo, correlacional y exploratoria. Por el cual concluyeron que las instituciones educativas tanto privadas como públicas pueden tomar acciones de manera proactiva o dejar que las personas encuentren o no las herramientas por sí mismas, el sector público en todos los aspectos ha sufrido un mayor golpe no solo tanto emocional sino también económico ya que en pandemia se mantuvieron atrasados hasta en tres meses sus sueldos, es ahí que el sector educativo fiscal del país esta duramente afectado donde los docentes en las áreas de educación básica y de las universidades están con mucho estrés no solo laboral sino por lo económico, es por esa razón, que el estrés, la ansiedad y la depresión han sufrido alarmantes incrementos durante los primeros meses del año, por eso, la preocupación por la salud propia y de familiares, la incertidumbre económica y el aislamiento social contribuyeron a que la salud mental de las personas se vea afectada (Vargas, Vargas, Cedeño, & Piloso, 2020).

El trabajo de Oleas Ramírez (2021) señala que el estrés laboral es un factor negativo dentro de las emociones que presenta el docente el mismo que ha sido muy notorio durante la crisis sanitaria. No obstante, plantearon como objetivo analizar el estrés laboral en los 80 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Cristo Rey” los mismo que están desarrollando sus actividades de teletrabajo por Covid19, la metodología utilizada fue la descriptiva, cuantitativo y como instrumentos se empleó

la encuesta direccionada a los docentes en actividades de teletrabajo por Covid19 y el cuestionario es de Escala Sintomática de Estrés. Como resultado llegaron a confirmar que el teletrabajo genera estrés laboral, por lo que se recomienda disminuir las cargas laborales durante el teletrabajo, también implementar un programa donde el personal puedan relajarse y cambiar la monitoria de las actividades que se desarrollan de manera virtual.

El confinamiento llevo a una modalidad de trabajo en casa como una medida de protección del empleo donde los docentes han tenido que adaptarse al repentino cambio, afectándolo emocional, física y mental lo cual da forma a la fatiga laboral, las cuales nacen a raíz de las nuevas situaciones laborales que se establecieron en factores de riesgo psicosocial. Por ende, el estudio tuvo como objetivo identificar la presencia de síntomas afines a la fatiga laboral en individuos que ejecutaban trabajo en el hogar a causa del encierro por Covid-19. De tal manera, se usó una metodología cuantitativa con enfoque descriptivo-transversal, los datos fueron obtenidos por medio de una encuesta aplicada de manera virtual bajo la muestra de 511 colaboradores de varios sectores económicos en modalidad de trabajo en casa. Los resultados que se obtuvieron fue que casi el 50% presenta un nivel de fatiga medio como es la carga física, mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las actividades del trabajo. En conclusión, los puntos negativos fueron la insatisfacción laboral y las afectaciones en la salud de las personas que realizan trabajo desde el hogar (Rojas & Uribe, 2020).

1.2. Definición del problema de investigación

Para la sociedad compuesta de hombres y mujeres que conforman una estructura familiar junto con el trabajo son el pilar principal que sostiene la vida dentro del hogar, en ese aspecto la familia es la unión del parentesco, la armonía y el vínculo de amor que se origina y crece con la evolución del tiempo. No obstante, el trabajo es la principal es aquella actividad principal dentro del hogar que permite generar recursos económicos para cubrir las necesidades básicas de una persona en su entorno familiar. En ese sentido, si uno de los dos factores aumenta o disminuye, este podría provocar un desequilibrio o generar conflictos internos en la relación de la persona con relación a su familia.

En ese aspecto, el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2020) señaló que la pandemia de COVID-19 involucra a los trabajadores de primera línea

presenciales, como el personal médico y los trabajadores de rescate, así como a las personas involucradas en la producción de bienes esenciales, los servicios de entrega y transporte, o de aquellos que garantizan la seguridad de la población, así mismo otras actividades laborales dentro del home office, están obteniendo niveles altos de estrés producto de la pandemia. En base a ello, el aumento de la carga de trabajo, las horas de trabajo más largas y la reducción de los períodos de descanso son motivo de preocupación, y de temor debido a posibles contagios por infección en los lugares de trabajo y a su vez transmitir el virus a los familiares, amigos y otras personas cercanas en el entorno laboral, especialmente si no se toman las medidas de protección adecuadas. En ese sentido, “las personas que laboran desde casa están expuestas a riesgos psicosociales especiales, como: el aislamiento, las fronteras difusas entre la vida laboral y la vida familiar y el aumento del riesgo de violencia doméstica” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, pág. 6). A ello se le suman otros factores como el miedo a perder un empleo, recortes salariales, despidos y menores beneficios sociales hacen que muchos trabajadores se cuestionen su futuro. La falta de seguridad laboral, las pérdidas económicas y el desempleo pueden tener un grave impacto en la salud mental de las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por lo tanto, los riesgos psicosociales pueden surgir o empeorar como resultado de la crisis del COVID-19, ya que muchos de ellos pueden haber ocurrido durante el período de rápida propagación del virus y las instituciones pueden haber implementado estrictas medidas de aislamiento establecidas por el gobierno. No obstante, los factores restantes pueden persistir después de la reanudación de la actividad. Sin embargo, otros pueden aumentar cuando los empleados regresan al trabajo debido a un estilo de vida sedentario a causa de la falta de actividad física que afecta la salud de las personas, es por esa razón que los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental, ya que las reacciones psicológicas pueden incluir problemas de estado de ánimo, desmotivación, agotamiento, ansiedad, depresión y pensamientos suicidas (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El trabajo activo y el desarrollo de habilidades, debe promover autonomía de los empleados hacia el desempeño de las actividades, también un mecanismo adecuado para la asignación del tiempo laboral y posibles descansos, así como pautas para una mediación equilibrada de las actividades del hogar y del trabajo. Por el cual señala,

que un alto nivel de preocupación por una sensación de inseguridad laboral del trabajador puede afectar el cumplimiento de las actividades y sobre el compromiso y voluntad hacia la organización (Cabezas, 2020).

El estudio de Robalino (2020) señaló que el apoyo social dentro de la empresa se encuentra comprometido, ya que refleja un resultado desfavorable para los trabajadores, y en aquel aspecto lo señalan como no suficiente, sobre todo cuando hay mucha concentración de actividades por el cual deben ser responsables y no pueden dejar de lado su trabajo debido al constante flujo de las operaciones, o asignación de mayor cantidad de tareas a ejecutar.

Por otro lado, los riesgos psicosociales están asociados al requerimiento cuantitativo emocional, sensorial y cognitivo, situaciones de violencia y acoso asociado a la presencia de acoso físico y emocional, las relaciones en el trabajo, la presencia de claridad en el empleado o un conflicto, la calidad del liderazgo, la calidad de relación con los superiores, apoyo social de los superiores y buena relación con los compañeros, además del determinante de la llamada doble presencia, que se da con las tareas de cuidado del hogar o familiares, influencia en el empleado, todo importante para ser reconocido y reconocido por su presencia. en el ambiente de trabajo (De la Cruz, 2021). En ese aspecto, un buen liderazgo fuerte y eficaz tiene un impacto positivo, sin embargo, un problema de liderazgo podría comprometer la salud mental y el bienestar de los trabajadores a causa de la ansiedad, depresión y estrés, por el cual esto se asocia con menores licencias por enfermedad y pensiones de invalidez (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En ese mismo sentido, los factores de riesgo psicosociales con relación a las compensaciones de parte de ciertas reflejan niveles de riesgo alto dentro del componente de las prestaciones, enfocándose hacia la incomodidad e inseguridad manifestada a través de los participantes a causa de las condiciones laborales y el rol como trabajador dentro de la organización, en otras palabras, señala que ciertos trabajadores denotan inseguridad en la estabilidad laboral de sus funciones, la falta de reconocimiento por parte de sus superiores y el desacuerdo con respecto a su salario mensual (Espiritu, 2020).

El trabajo de investigación realizado en Ecuador por Landucci (2020) se titula **“Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de**

una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil". Esta investigación fue dirigida a mujeres docentes de primaria de la Unidad Educativa Privada de Guayaquil representado por un universo de 51 docentes, cuyas características de selección fueron aquellas personas que son madres de familia, que reflejan doble presencia y desempeñan actividades en modalidad de teletrabajo. Respecto a ello, la muestra significativa fue de 42 docentes mujeres.

El estudio plantea como objetivo general: Establecer la existencia de Doble Presencia como factor de riesgo psicosocial presente en las docentes de Primaria de una Unidad Educativa Privada, por el trabajo desde el domicilio durante la emergencia sanitaria debido al Covid-19, en la ciudad de Guayaquil y como objetivos específicos plantearon tres los cuales son lo siguiente: 1) Medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio; 2) Medir el riesgo psicosocial de doble presencia en las docentes de Primaria debido a la modalidad de trabajo desde el domicilio; 3) Analizar las auto-percepciones de las docentes de Primaria sobre la doble presencia durante la emergencia sanitaria Covid-19.

La metodología del estudio que presentó es de tipo mixta, el cual para la parte cuantitativa establecieron como técnica de recolección de datos mediante encuesta con método de investigación no experimental y para la cualitativa la aplicación de entrevista semiestructurada con método de investigación descriptivo. Además, el tipo y nivel de investigación aplicado fue exploratoria por ser un tema poco estudiado.

Los resultados hallados en el estudio observaron, que la carga horaria y laboral era mayor a lo que era antes y que la educación virtual no era lo más óptimo para alumnos que se encontraban en esa etapa de aprendizaje. Respecto a los docentes, identificaron que las docentes han presentado riesgos altos de Doble Presencia debido a la sobrecarga de funciones en los roles de cuidadora y proveedora del hogar debido a la nueva modalidad online, este último factor de teletrabajo la intensificación del horario laboral y las actividades que se realizan dentro del hogar ha impactado negativamente en el ambiente familiar de las docentes. Además, de que los problemas de género en el hogar sobre el hecho dominante del hombre en que la mujer es

responsable de los que haceres domésticos he hijos refleja una desigualdad del desempeño de roles, concentrando mayores actividades en las mujeres.

El proyecto de investigación realizado en Ecuador de Glenda y Mildred (2020) que se titula **“Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020”**. Es un estudio que fue dirigido a una muestra de 30 funcionarios públicos de la ciudad de Portoviejo, profesionales de ambos géneros del área administrativa y de salud conformado por cuatro departamentos los cuales son: afiliación, trabajo social, recursos humanos y salud.

El estudio presentó como objetivo general: Identificar los riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo en los colaboradores de una institución pública de la ciudad de Portoviejo, en el contexto de la pandemia por COVID19, en el año 2020, y como objetivos específicos plantearon los siguientes: 1) Establecer cuáles son los factores de riesgo psicosociales, que tienen mayor frecuencia en los colaboradores de la modalidad de teletrabajo de una institución pública de la ciudad de Portoviejo en el contexto de la pandemia por COVID19 en el año 2020; 2) Describir cómo influye la doble presencia en los colaboradores de la modalidad de teletrabajo de una institución pública de la ciudad de Portoviejo en el contexto de la pandemia por COVID19 en el año 2020; y, 3) Determinar el apoyo social con el que cuentan los colaboradores de la modalidad de teletrabajo de una institución pública de la ciudad de Portoviejo en el contexto de la pandemia por COVID19 en el año 2020. La investigación presentó una metodología de tipo mixta, lo cual para la parte cuantitativa aplicaron la técnica de encuesta y para la cualitativa entrevista, el tipo de investigación aplicado fue el exploratorio y descriptiva con corte transversal.

En el aspecto de los resultados identificaron que la doble presencia referida a la necesidad de responder las demandas laborales y la realización de las labores del ámbito doméstico-familiar, tiene efectos negativos en la salud y desempeño de los colaboradores, originando una descoordinación en la organización del tiempo, ocasionando sentimientos de sobrecarga, desmotivación y estrés. Además, el factor de apoyo social señaló que en pandemia hubo escaso apoyo al adoptar la modalidad de teletrabajo por parte de la empresa donde laboran, dando a conocer el surgimiento de

un efecto negativo como desmotivación, ansiedad y estrés en los trabajadores por falencias en la comunicación, falta de compañerismo, carencia de compromiso e integración pobre entre las áreas, que ocasionando que su óptimo desempeño laboral se vea afectado.

Un estudio realizado en Ecuador por Salazar (2020) cuyo título es: **“El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas”**. El estudio fue dirigido a una muestra de 87 profesionales de la provincia del Guayas, de las áreas de salud y educación.

La metodología que emplea el estudio es de carácter mixto, lo cual para la parte cuantitativa aplica el cuestionario y para la parte cualitativa la entrevista, señalando en el tipo de investigación a la exploratoria como investigación del primer nivel y la investigación aplicada. Respecto a los métodos aplicaron el hermenéutico ya que abordan desde la experiencia del profesional en cuanto a los riesgos psicosociales generados por el teletrabajo.

Los resultados de la investigación, señalaron que los profesionales que adoptaron la modalidad de teletrabajo fueron afectados generando riesgos psicosociales que afectaron la salud de las personas. En ese aspecto, indicaron la carencia de una norma que permita respaldar los derechos de teletrabajadores en las empresas, ya que la generación de horarios extensos, el exceso de trabajo, la reducción de sueldo y la falta de pago por su trabajo, dentro de la pandemia perjudica a los trabajadores, y también las empresas, en el caso de las empresas, la producción de la misma puede disminuir.

Un estudio realizado en Colombia por Acosta, Arce y Parra (2021) cuyo título es: **“Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades”**. En su estudio analizaron los factores psicosociales generados por los cambios laborales debido al COVID-19, tomando como muestra 30 familias colombianas de clase media, encontrando 6 factores a tomar en cuenta dentro de su

investigación, exigencia psicológica, control de trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

La investigación presentó como objetivo general: Analizar los factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa del sector tecnológico localizada en el Distrito de Bogotá. En cambio, como objetivos específicos presentaron los siguientes: 1) Identificar los empleados que trabajan en la modalidad de “teletrabajo” en la compañía durante el aislamiento obligatorio; 2) Realizar la caracterización sociodemográfica de los empleados que se encuentran teletrabajando; 3) Determinar los riesgos psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales a los cuales se encuentran expuestos los teletrabajadores de la empresa; y, 4) Proponer medidas de mitigación o intervención de los riesgos priorizados.

La metodología de la investigación aplico un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que aplicaron encuestas con método empírico-analítico el cual permitió responder diferentes problemas sociales o naturales. Respecto a los resultados, identificaron factores que influyen en los riesgos psicosociales de los trabajadores en modalidad teletrabajo que afectan el área familiar, el canal de comunicación con compañeros y superiores, ocasionando un aumento de niveles de estrés mientras se desempeñan labores en la modalidad de teletrabajo y aumento de la jornada laboral durante el home office con respecto a las jornadas presenciales.

1.3 Preguntas de investigación

¿Cuáles son los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la provincia de Santa Elena y Galápagos?

1.3.1 Sub-preguntas

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales extra laborales que presentan los docentes de una unidad educativa debido al trabajo home office?

¿Cómo influye el apoyo social con el que cuentan los docentes de una unidad educativa, debido a la modalidad del teletrabajo?

¿Cómo son las exigencias psicológicas con el que cuentan los docentes de la modalidad de teletrabajo de una unidad educativa, en el contexto de la pandemia por COVID19?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la ciudad de Santa Elena y Galápagos.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Establecer cuáles son los factores de riesgo psicosociales extralaborales que presentan los docentes de una unidad educativa debido al trabajo home office.
2. Describir como influye el apoyo social con el que cuentan los docentes de una unidad educativa, debido a la modalidad del teletrabajo.
3. Determinar cómo son las exigencias psicológicas con el que cuentan los docentes de la modalidad de teletrabajo de una unidad educativa, en el contexto de la pandemia por COVID19.

1.5 justificación

Es importante comprender que los factores de riesgo psicosocial pueden comprometer las actividades laborales del trabajador, debido al origen del teletrabajo, el cual podría influir en una doble presencia, las exigencias psicológicas del trabajo, trabajo activo, apoyo social y compensaciones ya que esto puede afectar directamente el desarrollo y desempeño de las funciones del docente en el lugar de trabajo, así como la responsabilidad de la cabeza del hogar, ya que al identificar aquellos factores que inciden en el trabajo del docente, la institución educativa a partir de los resultados podría desarrollar programas y aportar con alternativas que permitan la compatibilidad entre la familia y el trabajo con relación al trabajo a distancia.

En base a lo anterior, la presente investigación es de interés personal debido a la relación directa con las autoridades de la Unidad Educativa por tener una hija vinculada dentro de la institución educativa, además, de que el estudio pertinente permitirá aportar con información relevante para que la directiva de la Unidad Educativa conozca la realidad de la situación laboral que está efectuándose en las actividades de los docentes, de esta forma, al identificar aquellos niveles de riesgos la entidad puede tomar decisiones para mejorar la problemática a través del desarrollo de programas ante situaciones de pandemia.

Asimismo, el presente estudio permite contribuir en la generación de conocimiento para construir nuevos estudios a partir de la temática desarrollada, con el fin de construir nuevas investigaciones que permitan con la intervención social del profesional abordar efectivamente los factores de riesgos psicosociales en instituciones de educación primaria y secundaria, sobre todo en tiempos de incertidumbre, cuando la propagación de un virus se mantiene largo tiempo y las medidas de emergencia obligan a mantenerse en casa. Esto permitirá la contribución de nuevos modelos que permitan construir programas a partir de los resultados obtenidos.

Por otro lado, en el Ecuador existen muy pocas investigaciones sobre riesgos psicosociales con relación al teletrabajo del docente, a partir del presente estudio se contribuye al conocimiento sobre aquellos factores que inciden en los riesgos psicosociales laborales del profesorado durante la emergencia de la pandemia, ya que los problemas del riesgo psicosocial no solo puede suceder con los docentes sino en distintas ramas profesionales, por el cual podría ser abordado desde distintos enfoques a fin de contribuir con información sobre la situación real sobre el teletrabajo y su incidencia con los riesgos psicosociales en la unidad educativa. Además, a partir de los resultados obtenidos, contribuye a la construcción de nuevos instrumentos de medición enfocados a medir los factores de riesgos psicosociales laborales dentro de la modalidad home office para el sector educativo.

Capítulo 2: Marcos referenciales

2.1 Referente teórico

El presente estudio se fundamenta sobre la Teoría Bifactorial – Frederick Herzberg y la Teoría del Estrés de Selye, por el cual son aquellas que permiten comprender el comportamiento del problema planteado, con relación a los objetivos en la presente investigación a fin de obtener con ello los resultados de la investigación.

Teoría Bifactorial – Frederick Herzberg

Esta teoría, fue desarrollada en 1954, explica el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo y determina la existencia de dos tipos de factores que determinan su comportamiento, el primer factor es extrínseco, determinado como factor externo, es decir, proveniente del entorno y de las condiciones de trabajo. Y los factores intrínsecos identificados como factores internos o motivacionales, que son controlados por personas y que influyen en la satisfacción de logro de cada acción realizada (Ramírez, 2018).

Los factores motivacionales son factores de nivel 1 relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo que causan satisfacción a los empleados, incluidos los factores: logro, reconocimiento, trabajo en sí, crecimiento y responsabilidad. Están bajo el control del empleado y están relacionados con lo que hacen y logran, incluidos los sentimientos sobre el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización (Paspuel, 2014).

En cambio, los factores externos o extrínsecos, que son de segundo nivel y se encuentran relacionados con el campo de trabajo, es decir, estos son factores externos que afectan de alguna manera al empleado, entre ellos salario, beneficios sociales, tipo de liderazgo por parte de los superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas, reglamentos internos, es decir, es todo el ambiente que rodea en entorno de trabajo y están fuera del control o alcance de la persona (Paspuel, 2014).

Además, según Andrade, Torres, Ocampo, & Alcalá (2012) señaló que la teoría define a que el enriquecimiento de la tarea tiene efectos positivos y deseables que aumentan la motivación y la productividad y, por lo tanto, reducen el ausentismo, la

rotación de personal, entre otros. Por lo tanto, tener un sistema de necesidades duales, la necesidad de evitar el dolor o situaciones desagradables y la necesidad de desarrollo emocional e intelectual, contempla dos factores principales:

Factores higiénicos

Contiene el entorno que rodea a las personas y determina cómo trabajan en su desempeño laboral, y este factor está fuera del control de los trabajadores. Estos incluyen: salario, beneficios, el tipo de alineación de la organización, condiciones físicas y laborales, pautas y regulaciones. Cuando estos factores son óptimos, evitan la insatisfacción, y cuando son malos provocan insatisfacción (Andrade, Torres, Ocampo, & Alcalá, 2012)

Factores motivacionales

Incluye variables que controla el trabajador, relacionadas con las acciones y tareas que realiza el mismo. Aquí están las principales: crecimiento individual, reconocimiento profesional, la necesidad de autorrealización, por lo que aquí todas las tareas deben desarrollarse teniendo en cuenta los principios de eficiencia y otras necesidades motivacionales deseadas, una excelente concesión a la creación y crecimiento integral del trabajador (Andrade, Torres, Ocampo, & Alcalá, 2012).

Sin embargo, Andrade, Torres, Ocampo, & Alcalá (2012) señala que, a pesar del avance de esta teoría en el campo de la organización y la clasificación de factores en estos dos grupos, esta teoría no fue aceptada por todos y fuertemente criticada, tales como:

- Señalan que puedes esconderte detrás de esta teoría porque cuando las cosas van mal culpas a factores externos, y cuando las cosas van bien te culpas a ti mismo.
- No está seguro de su metodología porque sus evaluadores pueden interpretar los factores de manera diferente.
- No causa satisfacción global y hace que la gente confunda mal con bien.
- Tiene una teoría inconsistente, pasando por alto las variables situacionales.

Por lo tanto, tenemos una motivación extrínseca que resulta de la expectativa de recibir recompensas por acciones que pueden ser de naturaleza económica, social o psicológica. O motivación intrínseca, es decir, la satisfacción interior de una persona,

como hacer un trabajo difícil que requiere ciertas habilidades. Y también existe la motivación positiva, que es el proceso por el cual una persona manipula su comportamiento para recibir recompensas positivas, lo que lleva a que este proceso se repita una y otra vez. Y motivación negativa, cuando una persona evita consecuencias desagradables (Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar, 2012).

Después de examinar ambos tipos de factores desde la perspectiva de Herzberg, reconocer estos factores es necesario para que la organización funcione correctamente y para satisfacer las necesidades de sus trabajadores, ya que las personas son la fuente más importante de cualquier empresa y deben tener relaciones y derechos. En ese aspecto, para tener una correcta relación entre ambos tipos de factores para mejorar el clima laboral y aumentar la productividad de la misma forma.

Entonces, podemos entender que la primera teoría menciona tiene importancia en considerar que todo trabajador puede presentar factores de riesgo psicosocial laboral en su lugar de trabajo, tanto de manera interna, en donde se encuentra involucrado sus sentimientos el cual están bajo el control de la persona, relacionándose también con sus logros y metas de realización personal que espera conseguir, a lo cual se le contraponen los factores externos, relacionados directamente con el puesto de trabajo, con sus condiciones laborales, trato de sus superiores, comunicación y demás factores del ambiente externo que podría influir en su comportamiento.

Por lo tanto, toda empresa debe tener en cuenta estos dos factores con el fin de evitar problemas futuros y más graves para sus empleados y así alcanzar mejores condiciones, sobre aquellos integrantes que pueden presentar factores de riesgos psicológicos y sociales. Debido a esto, trabajar en un cargo presencial en donde medidas de aislamiento producto de la pandemia a nivel nacional, sin la respectiva preparación ha complicado el comportamiento y la conducta humana de las personas que laboran en las organizaciones debido a los niveles de incertidumbre económicos, de enfermedades, emocionales entre otros. Por ello, el objetivo es conocer la situación laboral respecto a los factores de riesgos psicosociales de los docentes y con los efectos del Covid-19, permitirá entender el impacto en como influyeron aquellos factores externos en el mismo.

Teoría del estrés de Selye

Los trabajadores de todas las áreas buscan constantemente la satisfacción y el pleno cumplimiento en su área de trabajo. Por ello, para lograr lo deseado, las personas utilizan mecanismos personales que las guían en la resolución de escenarios complejos o turbulentos que pueden afectar su estabilidad emocional o bienestar en el trabajo y en la familia, como lo indica Furegato en su estudio *Reconocimiento de estrés*, en donde señala los siguientes aspectos:

La preocupación con el trabajador es asunto creciente en las últimas décadas. Las condiciones del local, de la estructura funcional y de la dinámica de las relaciones entre los diversos sectores de una institución pública o privada, además de los recursos para hacer frente a las dificultades naturales del propio tipo de trabajo, son elementos presentes en el cotidiano de la vida del trabajador. (Furegato, 2012)

La palabra estrés es la que engloba todo lo descrito anteriormente, este factor es repetitivo en la mayoría de los seres humanos, como se puede reconocer por lo que se mencionará a continuación. “La mayoría de los estímulos desencadenadores de estrés, aunque inespecíficos, tales como la competitividad, la seguridad personal y económica, la capacidad profesional y diversas otras amenazas abstractas, es plenamente real para las personas” (Furegato, 2012, pág. 1). La primera persona que se dedicó a la investigación del estrés fue Hans Selye, un endocrinólogo con doctorado, un canadiense que pasó la mayor parte del tiempo investigando el estrés en la década de 1930.

Por lo tanto, el término estrés fue utilizado psicobiológicamente por primera vez por el investigador Selye en 1926. En su sentido original, señaló que el estrés significa reacción, y el estímulo o agente que produjo esa reacción de estrés, por el cual se denominó factor de estrés. El factor de estrés sería la causa del estrés. Hasta entonces, este término se usaba en tecnología solo para describir el efecto de una fuerza cuando actúa contra una resistencia. En 1973, el propio Selye definió el estrés como "la reacción inespecífica del cuerpo a cada requisito que se le impone". La capacidad de adaptarse a un problema y la reacción inespecífica son características del estrés (Barrio, García, Ruiz, & Arce, 2006).

A partir de ello, es donde Selye asumió que varios problemas de salud, emocionales y psicológicos surgieron debido a cambios en el cuerpo de las personas debido a la presencia de estrés extenso, por el cual concluyo de esto que no son solo las influencias físicas las que afectan directamente al cuerpo sino de aquellas que generan estrés “En el caso del ser humano, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés” (Sánchez, 2010, pág. 53).

El estudio de Elye proporcionó definiciones y conocimientos sobre los efectos y consecuencias del estrés en los seres humanos, donde descubrió que los cuerpos, aunque diferentes, pueden tener la misma respuesta a los estímulos sensoriales o psicológicos que, a través del estrés, pueden causar daños colaterales y visibles a los órganos, tejidos o metabolismo, en ese aspecto, señaló que las personas podrían necesitar ayuda en su área de trabajo (Furegato, 2012).

Siguiendo los principios establecidos por Selye, quien creó un modelo biológico de Estrés, reconociéndolo como un apartado que se encuentra dividido en tres fases, identificándolas como una respuesta fisiológica al estrés, que forman parte del Síndrome de Adaptación General (Pérez, García, García, & Ortiz, 2014). Por el cual se dan a conocer las siguientes fases:

Fase 1: Se identifica como una reacción de alarma, dice: “Cuando experimentas un factor de estrés por primera vez, la resistencia fisiológica incluso disminuye un poco, mientras que el cuerpo acumula su resistencia. Esta fase se caracteriza por un bajo nivel de resistencia a los factores estresantes ” (Pérez, García, García, & Ortiz, 2014)..

Fase 2: Conocida como fase de resistencia: depende mucho de la fuerza y el rendimiento del individuo. Esta etapa se caracteriza por manifestaciones clínicas (físicas) y mentales (Pérez, García, García, & Ortiz, 2014).

Fase 3: también llamada fase de agotamiento.

2.2 Referente conceptual

A continuación, se presentan varios términos y conceptos relacionados con el tema investigado, con el fin de adquirir un conocimiento más profundo sobre las definiciones que permitirán un mejor acercamiento a la situación del objeto de estudio.

2.2.1 Factores de riesgo psicosocial

Estos factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo son complejos y de difícil comprensión ya que representan la percepción y experiencia completa de los trabajadores y abarcan varios aspectos, como la siguiente definición, que muestra su actitud hacia el trabajador real y sus necesidades:

En ese aspecto, los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, el entorno, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, por un lado, y las habilidades, necesidades, cultura y posición del empleado, por el otro. No obstante, las percepciones y experiencias pueden influir significativamente en la salud, la productividad y la satisfacción laboral (Moreno & Báez, 2010).

Según, la Confederación de Empresarios de Málaga (2013) señalaron que se debe tener en cuenta las habilidades, necesidades, expectativas, cultura y vida personal del trabajador, ya que esta relación negativa entre ambos entornos es emocional, conductual, neuro hormonal, lo que genera el riesgo de Enfermedad mental y física. Por lo tanto, estos factores psicosociales se vuelven disfuncionales, cuando se provocan respuestas inapropiadas, tensión y otras reacciones que producen estrés y afectan negativamente la salud y el bienestar del trabajador. En otras palabras, cuando estos factores psicosociales se vuelven disfuncionales, provocan inadaptación, estrés y otras reacciones que provocan estrés y afectan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador.

2.2.2 Estrés laboral

El estrés Según Moreno & Báez (2010) señala que está relacionado con el trabajo y puede explotarse como el riesgo psicosocial más común y cotidiano, ya que es una respuesta común a toda la lista de factores de riesgo psicosocial en esta área. Por ello, se define como un patrón de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a aspectos nocivos del entorno laboral. Esto se debe a altas demandas laborales donde se exceden los recursos y habilidades humanas del trabajador cuando se expone a eventos de incertidumbre.

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicaron que el estrés laboral engloba cualquier reacción emocional o física que se produce cuando

las exigencias del lugar de trabajo superan las habilidades, capacidades y necesidades de los trabajadores. Por lo tanto, aquello, representa una relación amenazadora y exuberante entre el sujeto y su entorno, mostrando un agotamiento y desgaste por parte de la persona. Esto significa que no solo ocurren señales o consecuencias, sino que tienen precursores y factores estresantes en todos los niveles, personal, interpersonal y organizacional (Rodríguez & Rivas, 2011).

2.2.3 Home office

El home office o conocido como teletrabajo según la Organización Internacional del Trabajo se lo define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. En ese aspecto señalaron que el teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo sea este en el domicilio del trabajador o en otro lugar, así mismo hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, cuándo se emplea esta modalidad, como las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada a distancia de la empresa. Por lo tanto, el trabajo a distancia a través de las políticas de teletrabajo podrían ser una parte esencial de cualquier plan de continuidad operativa, ya que al producirse un evento imprevisto (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, pandemias) que impida a los empleados trabajar en sus oficinas o lugares de trabajo habituales, la posibilidad de teletrabajar permite realizar labores fuera del lugar de trabajo y mantener el funcionamiento de la organización activa (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

2.3 Marco Constitucional

2.3.1 Referente Normativo Internacional

Convenio Internacional 155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1981) convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión, establecen las normas

que revistan la forma de un convenio internacional. Por lo tanto, podemos entender que el convenio internacional 155 busca el establecimiento de una política nacional que sea coherente sobre el marco de la seguridad y salud en el trabajo, así como de aquellas acciones por parte de los gobiernos y las empresas con el fin de promover mejores condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Respecto a ello, el convenio se encuentra dividido en cinco apartados, los cuales indica lo siguiente: 1) Campo de Aplicación y Definiciones; 2) Principios de una Política Nacional; 3) Acción a Nivel Nacional; 4) Acción a Nivel de Empresa; y, 5) Disposiciones Finales. Por ello, dentro de los deberes de los empleadores el convenio destaca en el artículo 16 que se encuentra dentro del apartado IV determinado como acción a nivel de empresa donde indica lo siguiente:

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control, sean seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Además, en el *artículo 5* hace referencia al Convenio donde deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, en ese aspecto el siguiente literal señala lo siguiente:

b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

En base a lo anterior, es importante señalar que los requisitos y procedimientos de registro determinan la responsabilidad del empleador, la información recolectada

de los trabajadores, la conservación de los datos de información y las medidas tomadas para garantizar la confidencialidad de los datos personales y médicos, permitirán analizar el impacto de la salud y seguridad de la empresa, por el cual dicha información se encuentra bajo responsabilidad del empleador de conformidad con la legislación del país, los reglamentos y condiciones de las practicas nacionales.

Convención Internacional 156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1981) convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión, donde establecen los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras por el cual revistan la forma de un convenio internacional. En efecto, podemos entender que el personal que labora en las empresas o instituciones, no poseen un medio de comunicación directo con el gobierno para hacerles llegar aquellas respuestas que permitan una eficaz construcción de políticas transversales hacia la crisis, como fue el impacto de la pandemia, en donde deben tener en cuenta las incidencias entre los hombres y las mujeres, debido a que la desigual distribución de las responsabilidades familiares y la mayor participación de las mujeres en el trabajo no remunerado de las atenciones y cuidados podrían ocasionar conflictos de riesgo laboral, afectando capacidades y habilidades para cumplir con los objetivos de la empresa.

En ese aspecto se da a conocer el artículo 4 que indica crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para determinar los siguientes literales:

- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Convenio Internacional 177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1996) convocada en Ginebra el 4 de junio de 1996 por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su octogésima tercera reunión donde establecen las normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo que son aplicables a los trabajadores a domicilio. En base a ello, podemos entender que el trabajo a domicilio por el cual se lo identifica como teletrabajo, fue construido debido a la creciente aplicación de esta modalidad en los sectores económicos del mundo, sin embargo al no ser regulada ocasionaba que las actividades de trabajo sean esporádicas o intermitentes, siendo atractivo por parte de los empleadores para adoptar aquella medida que permite reducir los costos al máximo, evadiendo las responsabilidades sociales de los empleados como licencias o pensiones por maternidad, vacaciones pagadas, estándares de salud y seguridad, capacitaciones para mitigar riesgos laborales, por el cual contratan personal tercerizados a través de empresas contratistas, permitiendo el acceso a la explotación laboral, lo cual en pandemia tuvo un crecimiento exponencial. Sin embargo, el gobierno al generar normas de regulación en el teletrabajo, habían problemas de controles por las autoridades pertinentes, por el cual ocasionó que las personas que laboran en las empresas trabajen más horas y utilicen recursos como luz e internet dentro de sus hogares, ocasionando conflictos familiares por la falta de atención, niveles altos de estrés y preocupación a causa también de la pandemia, ni el debido reconocimiento económico por los excedentes anteriormente mencionados.

En ese aspecto, el artículo 4 señala que, en lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa y respecto a la igualdad de trato deberá fomentarse, de acuerdo a lo siguiente:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

- d) la remuneración;
- e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) el acceso a la formación;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) la protección de la maternidad.

Convenio Internacional 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 núm. 190

Las normas internacionales de la OIT requieren que se tengan en cuenta los siguientes factores de riesgos psicosociales, por el cual constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, además pone de manifiesto el derecho de las personas sin violencia y acoso en el género mediante la prevención y erradicación de la violencia. En ese aspecto, se puede entender que dentro de la pandemia un determinado segmento de mujeres sufrieron violencia de género durante el confinamiento por parte de sus parejas así mismo a las niñas constituyendo una violencia a los derechos humanos, en donde los resultados de violencia en el contexto de la pandemia ha reflejado que las mujeres han padecido muchos enfrentamientos de violencia al interior de sus hogares a raíz del confinamiento, este es un problema global que no solo en el Ecuador se ha detectado sino también en el mundo por el cual los gobiernos han tenido que adoptar líneas de atención y refugio para personas que sufren violencia doméstica.

Por esa razón, los gobiernos deben construir y adoptar en base al convenio políticas que permitan regular la situación, tal como lo indica en el *Artículo 9* del Convenio según la Organización Internacional del Trabajo (2019) señalo que todos los miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible del cual señala lo siguiente:

- a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

- c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

1.2 Referente Normativo Nacional

Constitución de la República del Ecuador 2008

La constitución es la madre de todas las leyes en el Ecuador, por el cual dentro del marco laboral busca garantizar el bienestar, la salud, seguridad, entre otros, hacia un estricto cumplimiento de los derechos de los ecuatorianos, en base a ello, podemos entender en el contexto laboral actual, que los descansos de la jornada laboral son una herramienta ergonómica importante, para la prevención de riesgos, debido a que se basa en actividades de promoción y prevención de la salud. En ese aspecto, las pausas laborales activas mejoran significativamente el rendimiento y el estado de salud de los empleados, por tal razón aquello permite reducir el estrés en el trabajo, promoviendo un estilo de vida saludable, esto ayuda también a combatir el sedentarismo que es un efecto que produjo la pandemia, ya que muchas personas trabajan 8 horas y más al día, estando sentados. A partir de ello, identificamos que la Constitución provee de leyes que deben garantizar el estado de salud, bienestar y protección de la seguridad de los trabajadores, en base a ello citamos los siguientes artículos que señalan lo siguiente:

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 33, en el cuerpo normativo estipula que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la económica. Y es el Estado mismo quien garantizará a las personas el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas” (La Constitución del Ecuador, 2008).

Y en su art. 34, también incluye el derecho a la seguridad social como derecho irrenunciable de todas las personas, siendo responsabilidad del Estado esta garantía, cumpliendo principios como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, transparencia y participación. Así también, en el art. 325,

determina que “se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o de forma autónoma, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos” (La Constitución del Ecuador, 2008, pág. 101).

Y en el art. 326, numeral 5 define que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Y en el numeral 6, que “toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley” (La Constitución del Ecuador, 2008, pág. 101).

También esta Constitución estipula que en su art. 389, la obligación de las instituciones en implementar una gestión de riesgo, fortaleciendo las capacitaciones para identificar estos riesgos e interviniendo de la mejor manera para evitar todos los problemas relacionados con estos riesgos (La Constitución del Ecuador, 2008).

Es importante señalar que el aislamiento social trae consigo riesgos psicosociales, pero también es responsabilidad del Estado crear un ambiente de trabajo decente en el que se pueda realizar sus deberes sin perjuicio. En ese aspecto, el art. 326 del numeral 5 señala lo siguiente: El Estado garantizará el derecho laboral en 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” (La Constitución del Ecuador, 2008, pág. 101).

Código de trabajo

En general, los riesgos laborales dentro de la legislación laboral ecuatoriana tienden a especializarse en los riesgos físicos que pudiera sufrir el trabajador a causa de la realización de actividades o tareas dentro del ámbito laboral. No obstante, la norma señala como responsabilidad por parte del empleador hacer frente a los riesgos laborales como enfermedades profesionales y los accidentes. En base a ello, se comprende que los riesgos psicosociales están representados en el código de trabajo como enfermedades profesionales el cual se ajustan dentro de los riesgos laborales que indica la norma, siendo responsabilidad por parte del empleador mitigar los riesgos

sobre las afectaciones al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador, así también como al desarrollo del trabajo.

Por tal razón, el Código de trabajo tiene como finalidad regular las relaciones entre empleados y trabajadores, aplicadas a todas las modalidades y condiciones de trabajo, por lo que según la situación que se vive en la actualidad, en el art. 410 estipula que la prevención de riesgos es una obligación y responsabilidad, no solo del empleador, sino de todos los trabajadores en el hecho de considerar y aplicar las medidas señaladas (Código de Trabajo, 2012).

Además, en su art. 38, claramente se define los riesgos provenientes del trabajo, que son de cargo del empleador y cuando el trabajador sufra daños por esto, estará en la obligación de indemnizar de acuerdo a las disposiciones de este código. En el art. 347, los define como toda eventualidad dañosa a que está sujeto el trabajador a consecuencia de su actividad, incluyendo enfermedades profesionales y accidentes (Código de Trabajo, 2012).

Para asegurar las indemnizaciones y controles de riesgo, se forman las Comisiones Calificadoras de Riesgo, estipuladas desde el art. 404, incluyendo al inspector de trabajo, delegados del director regional de Trabajo, un médico del IESS y uno municipal, determinados por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Esta comisión informará a los jueces y autoridades administrativas de los reclamos motivados por riesgos del trabajo, las enfermedades o lesiones sufridas, clases de incapacidades, todo para determinar la responsabilidad del empleador (Código de Trabajo, 2012).

En el art. 410, se explican las obligaciones y medidas para prevenir los riesgos, como iluminación y ventilación suficientes, controles técnicos de condiciones, revisiones periódicas, servicios higiénicos, control de afiliaciones, todos los implementos defensivos para sus tareas. Y así también se dictará los reglamentos sobre prevención por la Dirección Regional del Trabajo (Código de Trabajo, 2012)..

Además, respecto a los derechos de las mujeres trabajadoras en proceso de embarazo se menciona el Art. 152 donde indica que:

toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo

se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más (Código de Trabajo, 2012, pág. 45).

Del mismo modo el artículo 153 que indica acerca de la maternidad en materia de derecho laboral determina la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en los entornos laborales, garantizando la permanencia de las asignaciones o puestos de trabajo sin afectar la remuneración económica, tal como lo indica la norma a continuación: “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas” (Código de Trabajo, 2012, pág. 46).

No obstante, en el artículo 154 indica acerca de alguna incapacidad que adquiriera la mujer trabajadora que ocasiones alguna enfermedad debido al embarazo o parto, se debe cumplir con lo siguiente dispuesto en el código:

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor. (Código de Trabajo, 2012, pág. 47)

Además, las madres trabajadoras o padres de familia dispondrán por parte de la empresa de un espacio adecuado para sus hijos de manera exigente como lo estipula la norma con el fin de garantizar la protección, cuidado, alimentación de los hijos de padres de familia que se encuentran laborando dentro de la organización, por el cual, para ello, el artículo 155 que señala respecto a la guardería infantil y lactancia señala lo siguiente:

En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Sin embargo, las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio (Código de Trabajo, 2012, pág. 47).

El acuerdo ministerial determina la expedición de las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 donde dan a conocer en el Código de trabajo el artículo 16 acerca del contrato por vía de teletrabajo en donde el empleador debe cumplir con todos los requerimientos para dotar con recursos, permitiendo al empleador operar las actividades desde sus hogares. En base a ello, el artículo 16 señala lo siguiente:

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. Además, indica que el salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales del Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. (Código del Trabajo, 2020, pág. 15).

Además, según el Código de trabajo (2020) indica en el mismo artículo que el teletrabajo puede revestirse de los siguientes aspectos, por el cual se dan a conocer a continuación:

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.

Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19

Debido al impacto mundial que estaba ocasionando la pandemia del COVID-19, crisis económica global y transmisión de enfermedad el gobierno ecuatoriano decreto estado de emergencia en todo el territorio ecuatoriano, por el cual, para ello, aprobaron por medio de la Asamblea un proyecto de ley, que permita mitigar los riesgos de problemas económicos fomentando la reactivación económica y productiva del país. Respecto a ello, podemos entender que la ley fue creada para aplicar medidas solidarias de bienestar que brinden soporte a las personas que se encuentran en un mayor estado de vulnerabilidad o de afectaciones causadas por la pandemia, así también para enfrentar aquellos problemas económicos y sociales que estaba produciendo la emergencia sanitaria promoviendo el sostenimiento del empleo y actividades productivas ante una situación de emergencia. Respecto al sostenimiento laboral, la ley buscó mantener las fuentes de trabajo, incluso extendiendo la protección de los afiliados que aportaron al seguro del desempleo. Por lo tanto, podemos analizar que la ley con las medidas estableció la prevención para evitar procesos de quiebra en las empresas e incentivando acuerdos justos entre deudores y acreedores. No obstante, la Ley de Apoyo Humanitario, ha reflejado inconsistencias sobre el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, en donde les da la facultad a las empresas para poder justificar despidos masivos sin las debidas liquidaciones correspondientes a los trabajadores, esto como resultado por la pandemia el ocasionó que muchas empresas del sector privado despidan a su personal.

En base a ello el gobierno planteó algunas medidas que permitan la estabilidad laboral, tal como lo menciona el artículo 16 sobre los acuerdos de la preservación laboral donde indica lo siguiente:

Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, pág. 8).

Además, señala en la ley en casos emergentes una reducción del 50% de la jornada laboral debido a casos fortuitos. En este aspecto el artículo 20 de la ley señala lo siguiente:

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, pág. 9)..

No obstante, en la ley establecieron una nueva disposición interpretativa respecto al artículo 169 del numeral 6 que se encuentra en el Código de trabajo y lo dan a conocer como una terminación de la relación laboral cuando se dé la situación de un caso fortuito o fuerza mayor que determine el cese de actividades de toda la organización. En base a ello, en la sección de disposiciones interpretativas señala lo siguiente:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni

aún por medios telemáticos. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, pág. 16)

Ley de Seguridad Social

Esta ley tiene como objetivo garantizar el bienestar de los dependientes de la seguridad social del país y uno de sus elementos es el seguro general de riesgos del trabajo, por lo que está previsto en el artículo 3 donde indica que el seguro general es obligatorio ya que protege a sus afiliados de cualquier posibilidad que pueda perjudicar su capacidad laboral, en caso de enfermedad, nacimiento, invalidez laboral, vejez, fallecimiento, invalidez o desempleo. Por lo tanto, respecto a los riesgos psicosociales laborales “el IESS en el periodo 2015 al 2017 detecto un promedio de 820 casos reportados con presunción de enfermedades profesionales, además de que los sistemas de identificación y reportes son débiles para identificar relaciones de causa efecto de las enfermedades profesionales sobre personas con afectaciones de salud, debido a que existen personas asintomáticas y otras sintomáticas o que adquirieron enfermedades pero que no están relacionadas con la actividad laboral” (Ministerio de Salud Pública, 2019, pág. 23). Por ello, podemos entender que dentro de las actividades laborales las normativas permiten regular las relaciones laborales con la empresa y la carga del personal que se encuentra operando en la estructura organizacional, para el cual los empleadores son responsables cumplir con sus responsabilidades en el cumplimiento de las normas para establecer el bienestar y la protección a la salud del persona mitigando los riesgos profesionales de los cuales podría afectar las actividades laborales y como efecto repercutir a la familia.

En ese aspecto, el artículo 155, apoya a los afiliados y al empleador a través de diversos programas de prevención de riesgos laborales y establece medidas para reparar los daños causados por tales accidentes y enfermedades laborales (Ley de Seguridad Social, 2018).

Además, dentro de la ley respecto al seguro laboral de riesgos del trabajo indica la prevención de riesgos laborales a partir de programas que permitan prevenir y rehabilitar a las personas, tal como lo indica en el artículo 155 acerca de los lineamientos de política expresa lo siguiente:

El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y

acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Ley de Seguridad Social, 2018, pág. 45)

Ley Orgánica de Salud

Esta ley nacional obliga a los empleadores a garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores y, por lo tanto, toma las medidas adecuadas y oportunas para crear un entorno libre de peligros, accidentes y otros problemas en el lugar de trabajo. Además, también define las responsabilidades del Ministerio de Salud en relación al Covid-19 y las amenazas a la salud y monitorea la aplicación de estándares de bioseguridad para minimizar accidentes y riesgos laborales, por tal razón, a través del cumplimiento y aplicación de las normas y procedimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad del empleador a que el personal este incluso capacitado acerca de prevención de riesgos y cuidado de la salud, y desde la perspectiva del Estado su responsabilidad está en garantizar el bienestar, físico, mental y social y no solo las afectaciones de ausencia o enfermedad sino en la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. Por ello se dan a conocer los siguientes artículos de la ley que indican lo siguiente:

En su art. 118, determina que “Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales” (Ley Orgánica de Salud, 2006, pág. 46).

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Esta disposición reglamentaria aplica a todas las áreas de trabajo para prevenir, reducir y eliminar los riesgos laborales, así como para mejorar el ambiente de trabajo, investigar y estudiar los límites del riesgo en especial el análisis de enfermedades del cual requerirán de un personal técnico especializado para la atención. En base a ello, podemos entender que todas las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores estarán obligadas a elaborar y presentar ante el Ministerio de Relaciones Laborales por medio de la Dirección Nacional de Trabajo el reglamento de Seguridad y Salud el cual establece reglas para la prevención de riesgos identificados en la organización previos

a la detección de riesgos laborales. Esto incluye el esfuerzo conjunto de todos los empleados de la organización en el ámbito de la prevención para que sean compartidos en materia de seguridad y salud. Además, es importante destacar que los empleadores están obligados a cumplir con las disposiciones del reglamento el cual señala de que como consecuencia del trabajo el empleado sufre lesiones o afectaciones de alguna enfermedad profesional según disposición de la norma el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa previo al consentimiento del trabajador y sin menguar la remuneración de su sueldo. Sin embargo, frente a la pandemia este factor de remuneración fue impactado, debido a que muchas empresas en pandemia se acogieron a la resolución determinada por el gobierno donde le permite reducir la jornada laboral a las personas hasta un 50% lo cual impacta el sueldo también. En ese aspecto, muchas personas por la situación de la pandemia y para no culminar con sus empleos, adoptaron los cambios lo cual afectó la economía de las familias que perciben ingresos a la mitad, todos estos factores ocasionaron en las familias conflictos internos sociales, afectaciones emocionales por pérdidas familiares, niveles altos de estrés en las empresas y el temor ante un posible contagio del COVID-19 en los hogares, todo esto traducido como factores de riesgo psicosocial que afecto de forma directa e indirecta a las familias ecuatorianas.

Por lo tanto, la importancia de las normas internas de seguridad y salud, deben definir el control, evaluar riesgos y las responsabilidades del personal de administración, con el fin de instruirlos. En base a ello, el artículo 15 que señala sobre la unidad de seguridad e higiene en el trabajo indica en el numeral 1 lo siguiente:

En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. No obstante, En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene. (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, 2012)

Acuerdos Ministeriales

Todo el escenario laboral puede afectar el bienestar físico y mental del trabajador, lo que conlleva a un deterioro del clima laboral y para hacer frente con las normativas legales para mitigar los riesgos psicosociales desde todas las empresas públicas o privadas, el gobierno obliga a que se planifique de su prevención e intervención y mejorar la calidad de vida del trabajador.

En base a ello, el Ecuador cuenta con un sin fin de acuerdos ministeriales, hechos a la medida de las necesidades de cada situación, por el cual se da a conocer el Acuerdo Ministerial N° MDT 2017 0082, el cual tiene como propósito establecer reglas para asegurar el acceso equitativo a los procesos de contratación y garantizar la igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo, y establecer mecanismos para prevenir riesgos psicosociales (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, 2017). Respecto a ello, en el artículo 9 indica acerca del programa de prevención de riesgos psicosociales dirigido a todas las empresas del cual deben cumplir con lo dispuesto en la norma que indica lo siguiente:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, 2017, pág. 6).

Además, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 expide las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 por el cual señala que la norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, en ese aspecto, dentro del acuerdo establece para el teletrabajo que las personas que adoptan esta modalidad, el empleador debe proporcionar todas las herramientas al empleado, y debe respetar el

derecho de la desconexión del trabajador a excepción de las horas laborables el cual le pertenece cumplir por acuerdo laboral.

Es importante reiterar, que el Acuerdo Ministerial No. 181 establece que el empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores remotos las instrucciones y los materiales necesarios para llevar a cabo sus actividades a fin de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores con el fin de que no ocasionar situaciones de riesgo o problemas de enfermedad profesional, lo cual podría ocasionar en el caso de que el empleador viabilice la modalidad de teletrabajo dentro de la organización pero no dote de recursos al empleado para cumplir con sus responsabilidades, podría el nivel de presión laboral aumentar el estrés y ocasionar enfermedades, y ocasionar enfermedades psicológicas o problemas intrafamiliares debido al acceso de recursos.

2.3.2. Referente estratégico

Plan Nacional Toda una Vida

El Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida, es un instrumento de políticas del gobierno, construido para ser aplicado en el período 2017-2021, aquello se encuentra estructurado de tres ejes programáticos, y nueve objetivos de desarrollo nacional basados en la sustentabilidad ambiental, y el desarrollo territorial. En base a ello, el primer eje del plan indica los "Derechos para todos durante toda la vida"; el segundo eje, indica "Economía al servicio de la sociedad"; y el tercer eje "Más sociedad, mejor Estado" (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

Dada la definición del problema de los factores de riesgo psicosocial en el contexto de la Covid-19, respecto a los trabajadores con actividades de docencia en una institución educativa de la provincia de Santa Elena y Galápagos, se encuentra relacionada con la política 1.7 el cual indica *Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas*. Misma política que pertenece al objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, la cual se encuentra dentro del Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida. En base a ello, se entiende que la problemática con relación al acceso de un trabajo formal y decente, incluye el respeto a todos sus derechos, lo cual es una política muy general que hace mención específica hacia los riesgos psicosociales en el ámbito laboral (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

La temática del problema en el presente estudio, también está relacionado con la política 5.1 del Plan Nacional que indica lo siguiente: *Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas*. Dentro de esta política se encuentra el objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria. Este objetivo se encuentra fundamentado en el Eje 2 que indica: Economía al Servicio de la Sociedad. En base a lo anterior, podemos entender que la presente política busca promover un trabajo más saludable a través de un entorno adecuado, y con apoyo de las herramientas de la organización las personas puedan alcanzar los objetivos de la empresa de manera satisfactoria, permitiendo a los trabajadores desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas en su entorno de trabajo, no obstante, la falta de recursos o una afectación en ellos podría influir en el comportamiento humano, emocional y psicológicamente ya que podría influir en el rendimiento laboral (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

En base a los ejes señalados en los párrafos anteriores, podemos entender que si existe una política que se encuentra relacionada al trabajo, el cual es aplicado en el ámbito laboral al que pertenece la población del Ecuador. Sin embargo, al analizar las políticas, se pudo detectar que dentro del Plan Nacional no existe lineamientos o políticas que se encuentren enfocadas a los factores de riesgo psicosocial laboral, por el cual, dentro del contexto de la pandemia, al no haber políticas que disminuya el impacto de los riesgos psicosociales, la pandemia influyo como factor externo en el comportamiento psicológico y emocional de las personas que laboran en las empresas. Es decir, que la falta de la dimensión en el plan refleja un vacío legal en la legislación actual del país sobre el impacto de estos factores en la vida de los trabajadores. Por ello, a través de las diversas modalidades laborales debido al COVID-19 surgió la aparición de interrupciones y lagunas mentales que se produjeron por preocupaciones, problemas psicológicos y emocionales a causa de la infección del virus afectando las actividades laborales.

No obstante, el Plan Nacional dentro de sus políticas tienen contemplado aquellas que buscan mitigar la violencia y discriminación como la 1.10 que señala lo siguiente: *Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones*. La

presente política se encuentra localizada dentro del objetivo 1 que anteriormente mencionamos, la cual pertenece al primer eje, que busca ofrecer una protección más integral a los trabajadores, pero sin abordar el tema central de los riesgos psicosociales, por el cual se identifica que la política no se encuentra transversalizada hacia los factores psicosociales de de riesgos laborales (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

En base a lo anterior señalado, es importante indicar que el Ministerio de trabajo establece el programa de prevención de riesgos psicosociales, por el cual a través de las empresas busca socializar los resultados e identificando las causas; estructura y desarrolla el plan de acción; y realiza el seguimiento de las medidas preventivas. Sin embargo, la encuesta de riesgo psicosocial, conforme a la planificación establecida por la empresa o institución pública, el instrumento de evaluación del riesgo psicosocial debe ser aplicado sin excepción a todos los trabajadores o servidores público. Así mismo, las obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo son de estricto cumplimiento para aquellos empleadores que presentan de 1 a 10 trabajadores, los cuales deberán reportar y registrar el Plan de prevención de riesgos laborales; Responsables de seguridad y salud en el trabajo; y, delegado de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2021).

Por lo tanto, todo esto determina una protección hacia los derechos de los trabajadores y su protección en el ámbito laboral, que inicia desde el momento en que se originan los riesgos que están asociados al trabajo, siendo esto responsabilidad del empleador en cumplir con sus obligaciones debiendo observar y evitar los riesgos laborales para salvaguardar la seguridad del personal interno.

En efecto, podemos entender que el conjunto de leyes y normas de la legislación actual, buscar apoyar y fortalecer a los programas establecidos por el gobierno para enmendar el entorno de toda la población ecuatoriana y de esa manera prevenir el riesgo psicosocial en el trabajo, con énfasis en la igualdad y la no discriminación de los derechos de los trabajadores; velando por la salud física y mental de los mismos.

Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025

El presente Plan de gobierno es un instrumento de políticas, que establece directrices con el objetivo de construir un adecuado ambiente para el desarrollo de la libertad, precedido por un conjunto de principios. Respecto a ello, el documento se encuentra compuesto integralmente de cinco ejes: Económico; Social; Seguridad Integral; Transición Ecológica e Institucional (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

Dentro del instrumento de políticas, el primer eje está identificado como *Eje Económico* y dentro del eje se encuentra información acerca de los antecedentes del trabajo, empleo, reducción de brechas laborales y emprendimiento. En base a ello, señalaron que la tasa de desempleo para el año 2020 aumento en un 5% tanto para el sector urbano como rural. No obstante, el desempleo por género indicó que el año 2020 las mujeres tuvieron un valor alto, expresado en 6.7% por encima de los hombres que se encuentran en 3.7%. Respecto al aumento del desempleo, indicaron que existe discriminación por parte de las mujeres, ya que las empresas en su mayoría seleccionan mujeres con altos niveles de calidad en educación. No obstante, dentro del eje se encuentra el objetivo 1 que indica lo siguiente: *Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales*. En base a la determinante del objetivo, contemplaron como política 1.1: Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). En base a ello, podemos identificar que el gobierno busca establecer con las políticas la creación de programas o proyectos que les permita a los ciudadanos tener acceso de empleo sin discriminación, con igualdad de derechos, como en la situación de los antecedentes estadísticos, donde identificaron una brecha del acceso laboral en el desempleo mayor en las mujeres. Sin embargo, se identifica que la política contribuye a una igualdad de derechos, pero no se ha identificado políticas que también contribuyan a reducir los riesgos psicosociales en el sector laboral.

Por otro lado, en el segundo es el Eje social, donde se encuentra el objetivo 5 se encuentra fundamentado en la familia y los problemas de violencia de género, como en la situación de la pandemia, varias familias en el Ecuador sufrieron violencia de

género, a partir de ello, la política 5.2 señala lo siguiente: *Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad* (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). En base a ello, a la construcción de la política, se comprende que la creación del Plan de Creación de Oportunidades busca priorizar una sociedad más justa que respete la dignidad de las personas y haga frente a las condiciones de pobreza y violencia que persisten en la nación.

Además, el objetivo 6 que se encuentra dentro del mismo eje indica: *Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad*. Respecto a ello, dentro del objetivo se encuentra la política 6.1 que indica: *Mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud de manera integral, abarcando la prevención y promoción, enfatizando la atención a mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad* (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). Respecto a ello, podemos entender que el gobierno se encuentra más preocupado por garantizar los derechos a la salud de las personas integrando a todas las personas, sobre todo en situaciones de vulnerabilidad, es por esa razón que el gobierno garantizara a través de la política con enfoque en la salud, en fomentar un completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, reflejando una política por el cual también se encuentran los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de las personas, sobre todo en el ámbito laboral. Respecto a ello, la política 6.7: *Fomentar el tiempo libre dedicado a actividades físicas que contribuyan a mejorar la salud de la población* (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). Aquello, confirma una preocupación por parte del gobierno con relación al estado de salud físico de las personas, ya que en la situación de la pandemia por Covid-19 al adoptar una nueva modalidad de teletrabajo por el cual el personas de las empresas, trasladaron sus actividades de trabajo dentro de sus hogares, reflejaron problemas de sedentarismo por estar mucho tiempo sentado sin realizar actividades físicas, y respecto a ello, la política busca la mejora de salud física en las personas no solo dentro del ámbito laboral si no en todo aspecto de la situación.

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la investigación

En este trabajo de investigación, se decidió utilizar el enfoque cuantitativo, ya que se requiere identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la provincia de Santa Elena y Galápagos, mediante cuestionario de preguntas, también se realizara a un análisis de los datos obtenidos confiando en la medición numérica del conteo para implantar con exactitud los factores de riesgo psicosociales que inciden en el personal docente de la institución educativa.

El estudio aplico un enfoque cuantitativo porque al utilizar un cuestionario de preguntas con variables cualitativas ordinales que están organizadas categóricamente, a los cuales se los identifica como puntajes (0 = siempre; 1 = Casi siempre; 2 = Algunas veces; 3 = Casi nunca; 4 = nunca), se los mide, es decir se establece la suma total de cada subdimensión, y se obtiene el *puntaje bruto*, que corresponde a la cuantificación total de las preguntas pertenecientes a la misma subdimensión, de esta forma una vez obtenido el valor señalado, más el *puntaje máximo posible* de cada subdimensión, se establece una división para obtener un indicador, el cual determina el nivel de riesgo que contempla cada subdimensión y que pertenece a su dimensión. De esta forma se evidencia que al aplicar el enfoque cuantitativo, con la obtención del indicador del nivel de riesgo se identifica en qué nivel se encuentra los factores de riesgos psicosociales en la Institución Educativa, además de que también se realiza un descriptivo estadístico mediante la representación de gráficos en variables como el género, edad, nivel académico, y antigüedad dentro de la institución, lo cual expresa una medición porcentual de las variables para una mejor interpretación de los resultados.

El estudio de “enfoque cuantitativo a través de la recolección de la información busca probar la hipótesis en base a la comprobación numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de crear modelos para comprobar las teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4).

Dicho lo anterior, el estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, el cual permite analizar las mediciones recolectadas en base a un cuestionario y ser analizadas

a través de gráficas estadísticas, el cual describe la información recopilada, con el fin de identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una institución educativa, a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19.

3.2. Tipo y nivel de investigación

El “tipo de investigación que este proyecto aplica es descriptivo como primer nivel, ya que se lo emplea cuando el objetivo es conocer las propiedades y características de cualquier fenómeno u objeto de estudio que se analiza” (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020, pág. 92). Por lo tanto, es útil para enfatizar las características y los rasgos de este estudio, en base a un cuestionario que ayudan a identificar los factores de riesgo psicosociales y cómo influye aquellos dentro de la unidad educativa debido al trabajo home office bajo en contexto del Covid-19.

3.3. Método de investigación

El presente estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, por el cual para la parte cuantitativa se utiliza el método analítico que permite “descomponer un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general (lo compuesto) a lo específico (lo simple), es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas (Lopera, Ramírez, & Zuluaga, 2010, pág. 4). En otras palabras, el instrumento de medición mediante cuestionario, permite recolectar información para con ello, para obtener el resultado en base a una descomposición del fenómeno en sus elementos que lo integran, para un mejor análisis (Lopera, Ramírez, & Zuluaga, 2010) el método es ideal para llevar a cabo el presente tema de investigación, por lo que, permite cumplir con los siguientes objetivos:

- Establecer cuáles son los factores de riesgo psicosociales extralaborales que presentan los docentes de una unidad educativa debido al trabajo home office.
- Describir cómo influye el apoyo social con el que cuentan los docentes de una unidad educativa, debido a la modalidad del teletrabajo.
- Determinar cómo son las exigencias psicológicas con el que cuentan los docentes de la modalidad de teletrabajo de una unidad educativa, en el contexto de la pandemia por COVID19.

3.4. Población

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. En relación a lo mencionado el presente estudio esta direccionado a los docentes de dos unidades educativas, de distintas localizaciones, el cual se encuentra ubicada en la provincia de Santa Elena y la otra en Galápagos. Además, por sectorización la institución educativa pública presenta un total de 46 docentes y la institución educativa privada presenta 17 docentes.

La población total en ambas instituciones tanto pública como privada, presenta un registró total de 63 docentes, los cuales se encuentran laborando en la modalidad de home office. A continuación, se detalla la población seleccionada:

Tabla 1.

Universo detallado de las instituciones educativas seleccionadas para el estudio

Tipo de institución	Pública	Privada
Nombre de institución	Unidad Educativa San Cristóbal	Unidad Educativa Juan Jacobo Rousseau
Escolaridad	Primaria y Secundaria	Primaria
Localización	Galápagos	Santa Elena
Cantidad docentes	46	17

Nota: información tomada de las instituciones educativas pública y privada

3.5. Muestra

Según López (2004) la muestra es una porción del universo o también llamado población donde se dará la investigación. Por lo tanto, existen procesos para alcanzar la cantidad de la muestra lógica, es decir, que la muestra es una parte específica de la población.

Dentro del proceso cuantitativo la muestra es un subconjunto de la población del estudio del cual se seleccionan los datos, y además se tiene que concretar y delimitarse con mucha exactitud, donde debe ser específico de la población. El investigador busca que los resultados obtenidos en la muestra se difundan en la población, el objetivo es que la muestra se contraste estadísticamente de manera representativa (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 173).

Después de identificar la población, se establece la definición de la muestra lo cual representa a un grupo delimitado de personas que poseen características y cualidades que se requieren para aplicar el estudio, “Aquí el interés se centra en “qué

o quiénes”, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio (las unidades de análisis), lo cual depende del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 172).

En base a lo anterior, se selecciona como muestra a los 63 docentes que se encuentran laborando dentro las instituciones educativas, “pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175). Por lo tanto, las características a escoger de la muestra observada son las siguientes:

- Docentes que desempeñan sus labores en modalidad de teletrabajo
- Sector público o privado
- Mujeres y hombres
- Localizada en el sector rural

3.6. Muestreo

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el muestreo “es el suceso de elegir un subconjunto de un conjunto mayor, ya sea universo o población de interés para recoger datos con el objetivo de responder a un planteamiento de un problema de investigación” (pág. 567).

En la técnica de muestreo puede ser alcanzada de dos maneras: la probabilística y no probabilística. La técnica de muestreo probabilística se refiere como aquella que a partir de una muestra del estudio o de grupos pequeños, se puede hacer inferencias sobre el total de la población. Mientras que la técnica de muestreo no probabilística, es aquella que selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. (Otzen & Manterola, 2017).

El tipo de muestreo que aplica el estudio es el muestreo no probabilístico a través del método por conveniencia el cual permite seleccionar la muestra por proximidad o relación con los objetos de estudio para obtener información. En base a ello, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalaron que esta selección de muestras está formada por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso. Además, “en este tipo de muestreos la *representatividad* la determina el investigador de modo subjetivo” (Enric, 2003, pág. 5). En el estudio se maneja un muestreo de tipo no

probabilístico por conveniencia, el cual consiste seleccionar aquellos casos accesibles que permitan ser incluidos. Es muy beneficiosos en la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017, pág. 230).

Para ello, se han determinado las siguientes categorías del estudio:

Tabla 2.
Matriz de categorías

Categorías	Sub-categorías	Variables
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol	Rol en el trabajo
	Conflicto de rol	Conflicto de actividad laboral
	Calidad de liderazgo	Liderazgo de los jefes
	Calidad de la relación con compañeros (Refuerzo)	Relación laboral
	Calidad de la relación con sus superiores (Apoyo social en el trabajo)	Apoyo del entorno laboral
	Posibilidades de relación social	Relación social
	Exigencias cuantitativas	Requerimiento de carga laboral
Exigencias psicológicas	Exigencias cognitivas	Requerimiento de habilidades cognitivas
	Exigencias emocionales	Requerimiento de destrezas emocionales
	Exigencias de esconder emociones	Requerimiento de ocultar reacciones y opiniones a clientes
	Exigencias sensoriales	Requerimiento del uso de los sentidos
Factores extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo de descanso
	Relaciones familiares	Apoyo familiar
	Comunicación y relaciones interpersonales	Interacción social
	Situación económica del grupo familiar	Situación económica
	Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de la vivienda
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Entorno extralaboral del trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Acceso móvil de trabajo a casa

Nota: Información tomada de Colombia perteneciente al Ministerio de la Protección Social (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; y, el estudio de Alvarado, Pérez, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti y Aranda (2012) Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile.

3.7. Formas de recolección de la información

Para poder obtener la información se implantan técnicas que ayudan mediante un instrumento de medición recopilando la información del estudio. Por lo tanto, se considera ideal utilizar la encuesta.

3.7.1. Encuesta

Es una técnica de recopilación de datos mediante la interrogación de los involucrados la cual tiene como objetivo obtener las medidas que nacen de la problemática de la investigación, dándose en base un cuestionario de medición de los datos, y de forma protocolaria el cuadro de registro (Lopez & Fachelli, 2015, pág. 8).

La encuesta ha trascendido de manera estricta en el ámbito científico el mismo que se ha convertido en una actividad muy cotidiana, no obstante, para el estudio se aplicara el cuestionario de preguntas SUSESO - ISTAS 21 cuyo instrumento está estructurado por 5 dimensiones y 21 subdimensiones que permiten evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral (Alvarado, y otros, 2012). No obstante, para realizar un análisis más profundo con dichas dimensiones, dentro del estudio se considera solo a dos dimensiones las cuales son: 1) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; y, 2) Exigencias psicosociales. Respecto a la primera dimensión, está compuesta por cinco subdimensiones que son: Claridad de rol; Conflicto de rol; Calidad de liderazgo; Calidad de la relación con compañeros (Refuerzo); Calidad de la relación con sus superiores (Apoyo social en el trabajo); Posibilidades de relación social. Y para la segunda dimensión los sub-factores son cinco los cuales son: Exigencias cuantitativas; Exigencias cognitivas; Exigencias emocionales; Exigencias de esconder emociones; y, Exigencias sensoriales.

Sin embargo, para la modalidad de teletrabajo se decidió aplicar otra dimensión la cual se la identifica como factores extralaborales perteneciente al estudio del Ministerio de Protección Social de Chile en donde establece que la dimensión *extralaborales* se encuentra compuesto por siete subdimensiones las cuales son: Tiempo fuera del trabajo; Relaciones familiares; Comunicación y relaciones interpersonales; Situación económica del grupo familiar; Características de la vivienda y de su entorno; Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y, Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

El instrumento de medición está compuesto por una escala de Likert de cinco niveles donde cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial, en ese aspecto el proceso de calificación determina lo siguiente: Calificación de los ítems; Obtención de puntajes

brutos (por dimensión, por dominio y total); Transformación de los puntajes brutos; Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; e, Interpretación del nivel de riesgo.

3.8. Forma de análisis de información

Para el desarrollo de la investigación se utiliza el análisis de la información que es un procedimiento cíclico de selección, comparación, interpretación de la investigación que nos ayuda a mejorar la comprensión de un fenómeno de único. Analizar la información es organizar las categorías, unidades descriptivas y modelos para ser interpretados dándoles un sentido y significado al análisis (Vera Simao, 2010)

La encuesta es el instrumento técnico que se utiliza para llevar a cabo la investigación, de tal modo que este instrumento recopila los datos para luego convertirlo en un procedimiento en toda su extensión, donde se involucran varias técnicas coherentes y propias que tiene como fin la construcción de un objeto de investigación, en este caso identificar cuáles son los factores de riesgo psicosociales extralaborales que presentan los docentes de la unidad educativa debido al trabajo home office, como influye el apoyo social con el que cuentan los docentes y como son las exigencias psicológicas que desarrollan los docentes de la modalidad de teletrabajo durante pandemia por COVID19.

Para recopilar la información se lo realizara en base a un formulario Google Form que es una plataforma digital que permite crear encuestas online, sin la necesidad de mantener un contacto físico con los docentes, debido a las restricciones gubernamentales de bioseguridad por la variante del virus Ómicron causada por la mutación del COVID-19. No obstante, para el análisis de los resultados se utilizara Microsoft Excel donde se plasmaran figuras estadísticas haciendo comparaciones de los resultados.

Capítulo 4: Resultados de la investigación

El presente análisis comenzará con el primer objetivo específico planteado dentro de éste caso investigación, el cual es: “Establecer los factores de riesgo psicosociales extra laborales que presentan los docentes de una unidad educativa debido al trabajo home office”, el cual nos va a ayudar a responder nuestro objetivo general: “Identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la ciudad de Santa Elena y Galápagos”.

Se realizó en función del método cuantitativo y fue investigado por medio de un instrumento proporcionado por un total de 63 personas como se había mencionado en el capítulo anterior, las cuales facilitarán este tema de investigación en el análisis de riesgos psicosociales extra laborales que presentan los docentes en teletrabajo.

Los subdimensiones con este caso de investigación, basándose en la encuesta realizada son las siguientes:

- ✓ Tiempo en el trabajo.
- ✓ Relaciones familiares.
- ✓ Comunicación y relaciones interpersonales.
- ✓ Situación económica en el hogar.
- ✓ Características de la vivienda.

En base a la encuesta realizada, se va a analizar cada uno de los factores,

La primera dimensión denominada:

Dimensión: Apoyo social en la institución y calidad de liderazgo:

La cual hace referencia a las siguientes subcategorías de los factores de riesgo psicosociales de forma intrínseca:

- Claridad de rol, Conflicto de rol, calidad de liderazgo, calidad de relación con compañeros, calidad de la relación con sus superiores y posibilidades de relación social.

La segunda dimensión denominada:

Dimensión: Exigencias Psicológicas:

La cual hace referencia a la siguiente subcategoría de los factores de riesgo psicosocial de forma intrínseca, son los siguientes:

- Exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, exigencias y exigencias sensoriales.

La última pregunta denominada:

Factores de Riesgo Psicosocial extra laborales:

Hace mención a los siguientes factores de riesgo en el entorno externo laboral del trabajador desde una perspectiva extrínseca:

- Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

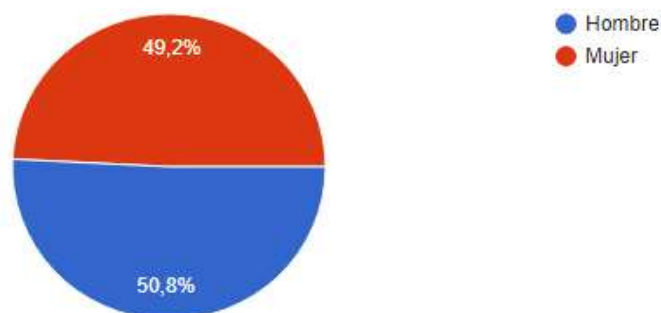
Por otro lado, en este punto se va a realizar un análisis descriptivo estadístico de las variables demográficas como género, edad, nivel académico, antigüedad dentro de la institución mencionar todos aquellos datos que determinan variables cualitativas nominales y ordinales para su respectiva interpretación mediante valores porcentuales.

1. Género

Gráfico 1.

Género

63 respuestas



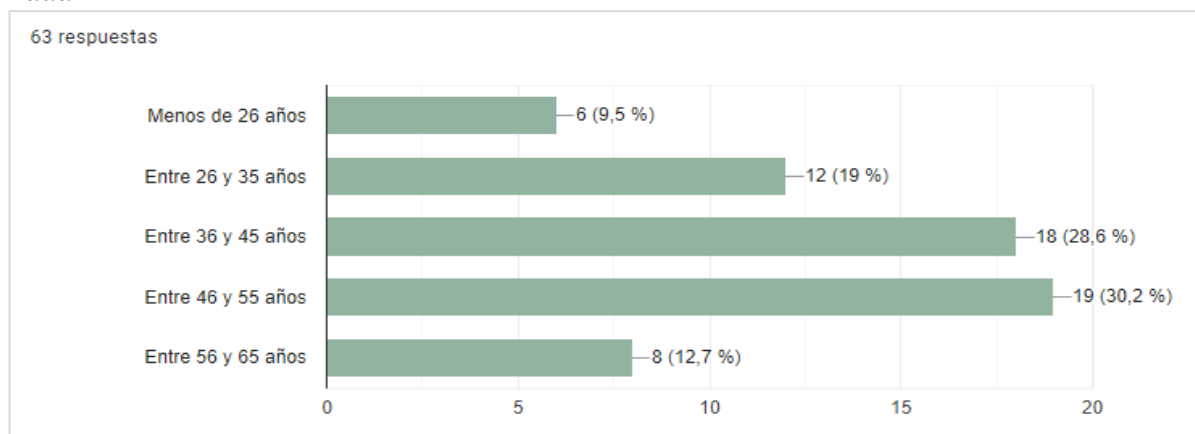
Nota: Información tomada de Google Forms

De las personas encuestadas, como se puede evidenciar en esta gráfica un total de 49.2% son mujeres mientras que un 50.8% son hombres, por lo cual esta encuesta está dividida en género, pero cada uno de ellos, aportando con la mayor información y sinceridad posible.

2. Edad

Gráfico 2.

Edad

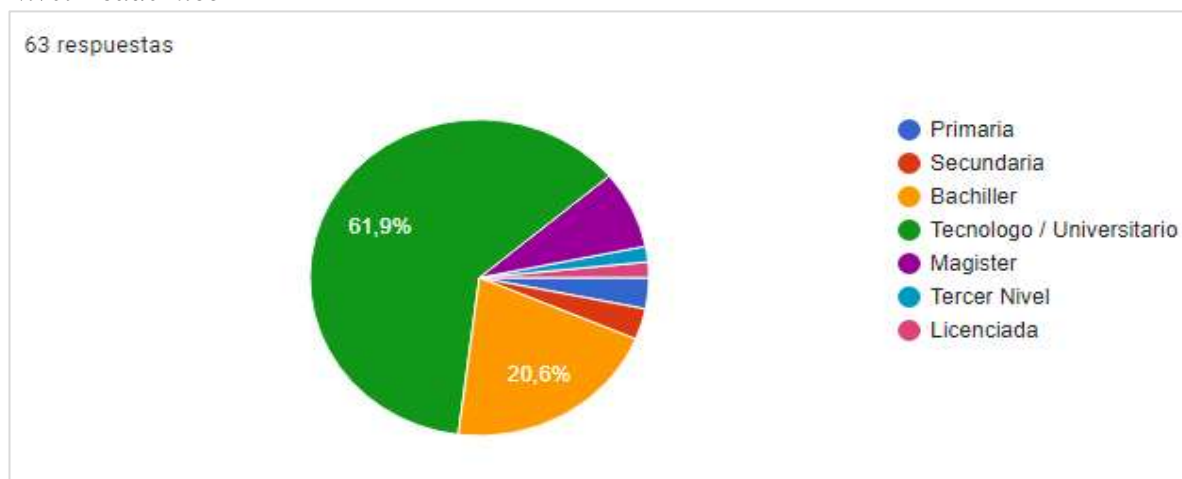


Nota: Información tomada de Google Forms

Como se puede observar en esta gráfica, se ha encuestado a personas desde el rango de 26 años de edad hasta los 65 años, sin embargo, la mayoría de trabajadores son profesionales de 40 a 55 años de edad, de los cuales se presenta la siguiente información en las respuestas redactadas a continuación.

Gráfico 3.

Nivel Académico



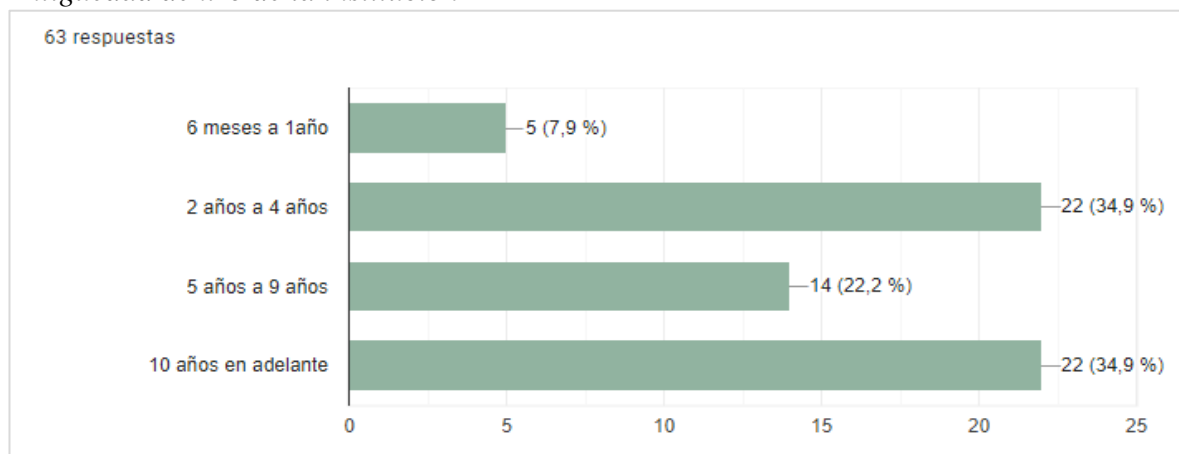
Nota: Información tomada de Google Forms

La encuesta se ha realizado a personas con distintos niveles académicos, especificando desde la primaria, Secundaria, bachiller, tecnólogo, Magister, tercer nivel, o licenciados; de los cuales se puede observar que un mayor porcentaje son

aquellos que poseen título de tecnólogo o con alguna carrera universitaria; los cuales van a servir como datos referenciales en base a los factores extra laborales en la presente situación actual del COVID-19 y la relación con su profesión actual.

Gráfico 4.

Antigüedad dentro de la institución

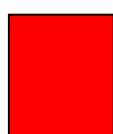


Nota: Información tomada de Google Forms

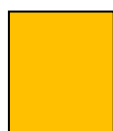
El rango de antigüedad dentro de la institución en que cada uno de las personas encuestadas labora, inicia desde seis meses hasta más de 10 años, como se puede observar en la siguiente gráfica las respuestas se encuentran divididas entre las personas que tienen de dos a cuatro años laborando y más de 10 años en la empresa, sus respuestas servirán como guía para este presente estudio.

Tabla 3.

Tipo de Riesgos



Riesgo Alto. Requiere medidas preventivas urgentes. No se debe iniciar el proyecto sin la aplicación de medidas preventivas urgentes y sin acotar sólidamente el riesgo.



Riesgo Medio. Medidas preventivas obligatorias. Se deben controlar fuertemente las variables de riesgo durante el proyecto.



Riesgo Bajo. Estudiar económicamente es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo. Si no fuera posible, mantener las variables controladas.

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

En el “Riesgo alto” requiere medidas preventivas de forma urgente y se debe iniciar el proyecto sin aplicación de medidas preventivas y sin acotar el riesgo.

El “Riesgo medio” es aquel que también necesita medidas preventivas obligatorias y que se debe controlar fuertemente cada una de las variables de riesgo en todo el transcurso del proyecto, en este caso en nivel extra laboral de la situación actual Covid- 19.

En resumen, el “Riesgo bajo” es aquel que requiere utilizar medidas preventivas para reducir un nivel de riesgo mayor y de ese modo mantener las variables de modo controlado.

4.1 De los Objetivos Específicos

4.1.1 Objetivo Específico #1

1. Factores de riesgo psicosocial extra laborales.

En éstos factores de riesgos extra laborales se realizaron preguntas relacionadas al tipo de actividad que ellos realizan fuera de sus horas de trabajo, el tiempo que tienen para realizarlo, el tiempo que tienen para pasar en familia, con sus relaciones o con su entorno más cercano, los problemas familiares si tienen alguna relación directa con el trabajo, la buena relación que ellos tienen con las personas más cercanas, el tipo de relación que tienen con sus amigos, como son las personas externas con las que ellos rodean, si están dispuestos a escucharlos.

En cuanto al tema salarial se realizaron preguntas como por ejemplo el dinero que ganan en el hogar, los compromisos económicos, las deudas, y en cuanto a las condiciones de vivienda empezando por la zona, los servicios básicos, el acceso al trabajo, el acceso al regreso a casa, las condiciones de su vivienda, los problemas personales familiares, y el tiempo que ellos invierten entre ir y regresar del trabajo a la casa y de la casa al trabajo.

Todos estos factores de riesgo extra laborales en este sentido, es decir en esa dimensión, se clasificaron por las características que ya se había mencionado en el capítulo anterior las cuales hacen énfasis en la vivienda, su entorno, su comunicación, las relaciones interpersonales, el desplazamiento de vivienda trabajo vivienda y la influencia del entorno extra laboral relacionada con todos estos entes pero que actúan de una forma directa en el comportamiento y en las decisiones que ellos tienen.

Este cuestionario de preguntas de factores de riesgo psicosocial extra laborales se realizó con la finalidad de ser un instrumento diseñado para evaluar las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador para ver cuánto influye actualmente en la pandemia COVID-19 con respecto al trabajo extra laboral en cada uno de los contextos mencionados.

Tabla 4.*Puntuación de cada una de las respuestas de “Extra laboral”*

N°	Preguntas de la dimensión de Factores de riesgo psicosocial extra laborales	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me queda tiempo para actividades de recreación	0	1	2	3	4
48	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	0	1	2	3	4
49	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	0	1	2	3	4
50	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	0	1	2	3	4
51	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	0	1	2	3	4
52	La relación con mi familia cercana es cordial	0	1	2	3	4
53	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	0	1	2	3	4
54	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	0	1	2	3	4
55	Las relaciones con mis amigos son buenas	0	1	2	3	4
56	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	0	1	2	3	4
57	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	0	1	2	3	4
58	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	0	1	2	3	4
59	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	0	1	2	3	4
60	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	4	3	2	1	0
61	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	4	3	2	1	0
62	La zona donde vivo es segura.	0	1	2	3	4
63	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.	4	3	2	1	0
64	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.	0	1	2	3	4
65	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.	0	1	2	3	4

66	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.	0	1	2	3	4
67	Las condiciones de mi vivienda son buenas.	0	1	2	3	4
68	En mi vivienda hay servicios de agua y luz.	0	1	2	3	4
69	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.	0	1	2	3	4
70	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.	0	1	2	3	4
71	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.	4	3	2	1	0
72	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	4	3	2	1	0
73	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	4	3	2	1	0
74	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo.	0	1	2	3	4
75	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.	4	3	2	1	0
76	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	4	3	2	1	0
77	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.	0	1	2	3	4

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Éstas fueron cada una de las preguntas establecidas en la dimensión: “Extra laboral”, en la cual, las personas encuestadas tenían cinco opciones de respuestas múltiples, de las cuales, de acuerdo a su categoría cada una de ellas tiene una puntuación, según indica la tabla de instrumentos de evaluación de factores de riesgos psicosociales.

Tabla 8.*Puntaje Máximo de la dimensión: “Extra laboral”*

	Riesgo	Puntaje Mas Alto
Extra laborales	Tiempo Fuera Del Trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Comunicación y relaciones interpersonales	20
	Situación económica del grupo familiar	12
	Características de la vivienda y de su entorno	36
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	12
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	16

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Cómo se puede observar ese es el puntaje máximo establecido en la dimensión extra laboral, la cual es extraída de acuerdo a la tabla de factores de riesgo psicosociales, y en base a ello se debe de registrar para los cálculos correspondientes y más adelante ver a qué tipo de Riesgo pertenecen cada una de las preguntas diseñadas en la encuesta y de acuerdo a ello su respectivo análisis.

Ilustración 1.*Rangos de intervalos de la dimensión de “Extra laboral”*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Nota: Información obtenida de Libro de “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”

Cómo se puede observar en esta imagen, aquí se encuentran cada uno de los riesgos con los intervalos correspondientes para poder realizar la interpretación correcta de la dimensión “Extra Laboral” con cada una de las preguntas analizadas en la encuesta.

Tabla 9.
Factores de riesgo “Extra laboral”: Santa Elena

	Riesgo	Valor Del Riesgo Santa Elena	Nivel De Riesgo
EXTRALABORALES	Tiempo Fuera Del Trabajo	6,88	Riesgo Bajo
	Relaciones Familiares	1	Sin Riesgo
	Comunicación Y Relaciones Interpersonales	1,35	Riesgo Bajo
	Situación Económica Del Grupo Familiar	7,92	Sin Riesgo
	Características De La Vivienda Y De Su Entorno	3,72	Sin Riesgo
	Influencia Del Entorno Extra laboral Sobre El Trabajo	4,92	Sin Riesgo
	Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	4,56	Riesgo Bajo

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Por medio de los intervalos de la imagen anterior se ha podido determinar que los factores extra laborales de la provincia de Santa Elena poseen riesgo bajo en cuanto a: Tiempo que tienen los trabajadores fuera de sus horas laborables, la comunicación, las relaciones interpersonales y el desplazamiento desde su vivienda hasta su trabajo y el retorno a la vivienda.

Mientras que por otro lado no cuentan con ningún tipo de riesgo los siguientes aspectos: Relaciones familiares, situación económica, vivienda, entorno y la influencia extra laboral sobre el trabajo. Por lo cual se ha podido determinar que aquí es donde mejor tipo de relación conllevan los docentes, recordando que actualmente han pasado dos años después de la pandemia y se ha podido normalizar y de cierto modo manejar mucho mejor el tiempo, las labores y la familia en todos los aspectos de los docentes en Home Office.

Hay que manejar las situaciones extra laborales para evitar posibles repercusiones en la salud de los docentes de los diferentes niveles de formación

disponibles, ya que muchos de ellos a causa del Home Office se hallan muy expuestos a los riesgos de contraer enfermedades profesionales a causa de la pandemia de COVID-19.

Tabla 10.

Factores de riesgo “Extra laboral”: Galápagos

	Riesgo	Valor Del Riesgo Galápagos	Nivel De Riesgo
EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	16,38	Riesgo Bajo
	Relaciones familiares	12,67	Riesgo Bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	12,7	Riesgo Medio
	Situación económica del grupo familiar	22	Sin Riesgo
	Características de la vivienda y de su entorno	12,67	Riesgo Medio
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	22,33	Riesgo Medio
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	15,06	Riesgo Medio

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

El análisis que se puede determinar de los factores de riesgo Extra laborales de la provincia de Galápagos es la siguiente:

A diferencia de la provincia de Santa Elena, aquí si existe un riesgo medio en los siguientes ítems: Comunicación, relaciones interpersonales, la vivienda, el entorno, la influencia extra laboral y el desplazamiento de la vivienda hacia su lugar de trabajo; por ende se puede y se debe tomar medidas correctivas para controlar y mejorar esta situación sin descuidar aquellas que se encuentra en riesgo bajo, para así mejorar el entorno familiar, ámbitos sociales y económicos de todos los docentes sobre todo en éstos tiempos que aún siguen siendo difíciles y donde aún se está sobrellevando la situación con la correcta utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de vivienda, entre otros.

4.2.1 Objetivo #2

Describir cómo influye el apoyo social con el que cuentan los docentes de una unidad educativa, debido a la modalidad del teletrabajo.

1. Apoyo social en la institución y Calidad del Liderazgo

En esta dimensión de apoyo social e institución y liderazgo se realizaron diversas preguntas relacionadas a su trabajo, a la parte interpersonal y a las actividades y contradicciones que realizan en su horario laboral. Además, se establecieron interrogantes relacionadas con su jefe inmediato, con sus superiores y también con sus compañeros en general.

En esta sección de aquí se ha evaluado las relaciones que tienen internamente en su horario de trabajo y con el personal que los rodea para de este modo poder determinar cuáles son los factores extra laborales que se maneja en la institución donde labora cada uno de los trabajadores que nos ayudaron con la información solicitada, y también para poder entender el grado de complejidad que ellos tienen en cuanto a la parte intra personal, es decir la parte interna, relacionada con sus objetivos y con sus metas personales pero enfocadas a nivel laboral.

Mediante esta serie de 22 preguntas se podrá tener en cuenta y se podrá observar de qué modo afecta la convivencia con el resto del personal y con su jefe en horarios de trabajo y cómo influye también en cuanto a las actividades y tareas encomendadas.

La dimensión de apoyo social en la institución y calidad de liderazgo, se basa en elementos importantes para ayudar a definir a los trabajadores en la manera más saludable que ellos puedan presentar o resolver problemas y situaciones estresantes relacionadas con el entorno, los efectos y el contexto social del trabajo lo cual puede traer consecuencias como resultados psicológicos físicos y sociales, positivos o negativos que influyen en su entorno sobre todo en las labores que realizan de manera extra laboral en este tiempo de pandemia donde existe muchas más situaciones de estrés y en muchos de los casos presentan sucesos de agotamiento y depresión.

Tabla 11.

Puntuación de cada una de las respuestas de “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”

Nº	Preguntas de la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	0	1	2	3	4
2	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	1	2	3	4
3	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	1	2	3	4
4	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	0	1	2	3	4
5	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	4	3	2	1	0
6	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
7	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
8	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	4	3	2	1	0
9	¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	0	1	2	3	4
10	¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	0	1	2	3	4
11	¿Planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
12	¿Asignan bien el trabajo?	0	1	2	3	4
13	¿Resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
14	¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	0	1	2	3	4
15	¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	0	1	2	3	4
16	¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	0	1	2	3	4
17	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4
18	¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
20	¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
21	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	0	1	2	3	4
22	¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	0	1	2	3	4

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Los trabajadores encuestados tenían cinco opciones múltiples como respuestas, entre ellas: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. En esta tabla se muestra el total de preguntas correspondiente a la dimensión de: “Apoyo social en

la empresa y calidad de liderazgo”, cada una con la puntuación correspondiente de acuerdo a la tabla de instrumentos de evaluación de factores de riesgos psicosociales.

Tabla 12.

Puntuación de cada una de las respuestas de “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo”

	Riesgo	Puntaje Mas Alto
Apoyo Social	Claridad de rol	16
	Conflicto de rol	20
	Calidad de liderazgo	24
	Calidad de la relación con compañeros (Refuerzo)	20
	Calidad de la relación con sus superiores (Apoyo social en el trabajo)	24

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Se puede observar el puntaje más alto establecido en la dimensión de “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo”, la cual es extraída de acuerdo a la tabla de factores de riesgo psicosociales, y en base a ello se debe de regir para los cálculos correspondientes y con ello, más adelante ver a qué tipo de Riesgo al que pertenece cada una de las preguntas diseñadas en la encuesta y de acuerdo a ello poder asociarlo.

Ilustración 2.

Rangos de intervalos de la dimensión de “Apoyo Social en la institución y Calidad

Dimensiones y sub dimensiones	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo Medio	Nivel de riesgo alto
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			
Claridad de rol	0 - 6,24	6,25 - 18,74	18,75 - 100
Conflicto de rol	0 - 19,99	20,00 - 39,99	40,00 - 100
Calidad de liderazgo	0 - 20,82	20,83 - 45,82	45,83 - 100
Calidad de la relación con superiores	0 - 19,99	20,00 - 39,99	40,00 - 100
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	0 - 12,49	12,50 - 33,32	33,33 - 100

del Liderazgo”

Nota: Información obtenida de Libro de “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”

En esta ilustración se encuentran cada uno de los tipos de riesgos con sus respectivos niveles de intervalos para según ello, para poder realizar la interpretación

correcta de la dimensión “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo” en cada una de las preguntas analizadas en la encuesta.

Tabla 13.

Factores de riesgo “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo”: Santa Elena

	Riesgo	Valor Del Riesgo Santa Elena	Nivel De Riesgo
APOYO SOCIAL	Claridad De Rol	1,38	Riesgo Bajo
	Conflicto De Rol	5,7	Riesgo Bajo
	Calidad De Liderazgo	2,54	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Compañeros (Refuerzo)	1,75	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Sus Superiores (Apoyo Social En El Trabajo)	7,55	Riesgo Bajo

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Cómo se puede observar en esta tabla de resultados, se ha colocado la Dimensión “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo” de la provincia de Santa Elena, con cada uno de los puntajes de acuerdo a la encuesta realizada, dando así, como resultado final un nivel de riesgo bajo en todas las subcategorías de ésta dimensión, es decir, se encuentran en un nivel donde no requieren de un mayor grado atención, pero tampoco hay que descuidar todos los ámbitos sociales relacionadas con el factor extra laboral por el trabajo de Home Office de los docentes en las Unidades Educativas por efecto de la pandemia COVID-19.

También hay que tener en cuenta que la dimensión de apoyo social es importante manejar sin que afecte los efectos de la calidad de vida de los docentes sobre todo ahora que si en la modalidad Home Office, así se podrá desarrollar de mejor manera su rendimiento laboral y académico, en cuanto al rol que ellos realizan, el liderazgo que recae en ellos, el manejo de las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.

Tabla 14.

*Factores de riesgo “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo”:
Galápagos*

	Riesgo	Valor Del Riesgo Galápagos	Nivel De Riesgo
APOYO SOCIAL	Claridad De Rol	9,19	Riesgo Medio
	Conflicto De Rol	22,1	Riesgo Medio
	Calidad De Liderazgo	13,38	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Compañeros (Refuerzo)	4,29	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Sus Superiores (Apoyo Social En El Trabajo)	19,05	Riesgo Bajo

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Cómo se puede observar en esta gráfica se ha colocado la Dimensión “Apoyo Social en la institución y Calidad del Liderazgo” de la provincia de Galápagos, con cada uno de los puntajes de acuerdo a la encuesta realizada, dando así, como resultado un nivel de riesgo dividido entre bajo y medio, es decir, aquellos rubros como: Calidad, liderazgo y conflicto de rol se encuentran en un nivel medio, y por tanto requieren de una medida obligatoria que debe ser tratada y aquellos que se encuentran en nivel bajo, como claridad y conflicto de rol deben de estar presentes para seguir mejorando.

Todos esos ítems se deben tratar en conjunto ya que la importancia de la relación con los compañeros de trabajo y con sus superiores, a pesar de que no se encuentran en un mismo lugar, pero aun así trabajan de manera directa o indirectamente están vinculados y asociados. Todos ellos comprenden un reto de trabajo distancia que debe conllevar una modalidad de trabajo y esfuerzo de excelencia.

4.2.2 Objetivo #3

Determinar cómo son las exigencias psicológicas con el que cuentan los docentes de la modalidad de teletrabajo de una unidad educativa, en el contexto de la pandemia por COVID19.

1. Exigencias psicológicas.

En esta sección de exigencias psicológicas se ha determinado mediante preguntas relacionadas con el tipo de trabajo que realizan dentro de cada una de las instituciones en el cual se desempeñan, la distribución de tareas, la carga de trabajo, el tiempo de entrega, el retraso de su trabajo, la tranquilidad con que laboran, el tiempo que se toman en cada una de las labores, los controles por parte de sus jefes inmediatos, si el trabajo de ellos requiere memorizar algún tipo de norma, documento o expediente, si las decisiones que ellos toman requiere, la aprobación de alguien más, las cualidades que representa el tipo de trabajo que llevan, la factibilidad con que ellos olvidan un problema del trabajo, la opinión de ellos en su departamento, la concentración, los detalles, la constancia, entre otras.

Todas estas preguntas se han realizado con la finalidad de poder determinar o de analizar cuál es la relación que existe en el volumen o cantidad de trabajo y el tiempo disponible que ellos tienen para realizarlo, en cuanto a tiempo estructura, salario, personal, etc.

Ese tipo de exigencia psicológica es en base a la parte emocional o a los sentidos de cada uno de los colaboradores, la cual representa la importancia de las exigencias que se imponen a la hora de estar trabajando mediante las distintas condiciones de trabajo y a los distintos factores que se presenten en cada una de las áreas.

Tabla 15.

Puntuación de cada una de las respuestas de “Exigencias psicológicas”

Nº	Preguntas de la dimensión de Exigencias psicológicas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	¿Tienes que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	4	3	2	1	0
24	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
25	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
26	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4	3	2	1	0
27	¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
28	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
29	¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida para completar su trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tu trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez?	4	3	2	1	0
31	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	4	3	2	1	0

32	¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	4	3	2	1	0
33	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	4	3	2	1	0
34	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
35	¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	4	3	2	1	0
36	¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	4	3	2	1	0
37	¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
38	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	4	3	2	1	0
39	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
40	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
41	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	4	3	2	1	0
42	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
43	¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0
44	¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	4	3	2	1	0
45	¿Tu trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
46	¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	4	3	2	1	0

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

La presente tabla es un listado de todas las preguntas pertenecientes a la dimensión de: “Exigencias Psicológicas”, las mismas que cuentan con la puntuación de acuerdo a la guía de instrumentos de evaluación y factores de riesgos psicosociales, para cada una de las respuestas de opciones múltiples.

Tabla 16.

Puntuación de cada una de las respuestas de “Exigencia Psicológica”

		Riesgo	Puntaje Mas Alto
Exigencia Psicológica	Exigencias cuantitativas		28
	Exigencias cognitivas		32
	Exigencias emocionales		8
	Exigencias de esconder emociones		8
	Exigencias sensoriales		16

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

El puntaje más alto establecido en la dimensión de “Exigencia Psicológica”, la cual es extraída de la tabla de factores de riesgo psicosociales, y en base a ello se

debe de regir para los cálculos correspondientes y con ello, más adelante verificar a qué tipo de Riesgo pertenece cada una de las respuestas de los trabajadores en base a las preguntas diseñadas en la encuesta y de acuerdo a ello poder asociarlo y extraer el respectivo análisis.

Ilustración 3.

Dimensiones y sub dimensiones	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo Medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas			
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 - 28,56	28,57 - 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 - 59,37	59,38 - 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 - 24,99	25,00 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0 - 12,50	12,51 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 - 74,99	75,00 - 93,74	93,75 - 100

Rangos de intervalos de la dimensión de “Exigencia Psicológica”

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

En esta ilustración se encuentran cada uno de los tipos de riesgos con sus respectivos rangos para según ello, para poder realizar la interpretación correcta de la dimensión “Exigencia Psicológica” en cada uno de las preguntas analizadas en la encuesta.

Tabla 17.

Factores de riesgo “Exigencia Psicológica”: Santa Elena

	RIESGO	Valor Del Riesgo Santa Elena	Nivel De Riesgo
EXIGENCIA PSICOLOGICA	Exigencias cuantitativas	5,07	Riesgo Bajo
	Exigencias cognitivas	11,22	Riesgo Bajo
	Exigencias emocionales	8,75	Riesgo Bajo
	Exigencias de esconder emociones	5,88	Riesgo Bajo
	Exigencias sensoriales	16,06	Riesgo Bajo

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

En cuanto a la provincia de Santa Elena, la información obtenida de la dimensión: “Exigencia Psicológica”, todas las respuestas dieron como resultado un nivel de riesgo bajo. Las preguntas de exigencia psicológica, son las siguientes: Cuantitativas, cognitivas, emocionales y sensoriales.

Se puede determinar que actualmente los docentes no se encuentran alarmados como estaban al inicio de la pandemia y esto es algo favorecedor, ya que ellos son la base importante para notar incluso la salud emocional de los alumnos en el aula de clase, por ello no hay que descuidar tampoco ésta dimensión que se puede presentar en los docentes, ya que al igual que en los estudiantes ellos también podrían tener de algún tipo de dificultad mental como cansancio, estrés, fatiga, etc., ya que muchos de ellos se han tenido que adaptar a herramientas, tecnología, exigencias y modalidades, por ello, la importancia de manejar todo tipo de exigencias psicológicas que su trabajo requiere de la mejor manera posible y trasladar esos conocimientos eficazmente.

Tabla 18.
Factores de riesgo “Exigencia Psicológica”: Galápagos

	RIESGO	Valor Del Riesgo Galápagos	Nivel De Riesgo
EXIGENCIA PSICOLOGICA	Exigencias cuantitativas	20,39	Riesgo Bajo
	Exigencias cognitivas	29,84	Riesgo Bajo
	Exigencias emocionales	41,88	Riesgo Medio
	Exigencias de esconder emociones	23,25	Riesgo Medio
	Exigencias sensoriales	32,31	Riesgo Bajo

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Cómo se puede observar en ésta tabla de Exigencia Psicológica, los resultados obtenidos de la provincia de Galápagos, se ha encontrado dos riesgos medios que aún deben ser tratados con mayor intensidad, en este caso: Las exigencias emocionales y las exigencias de esconder emociones; por ende, la importancia de poder manejar bien todo ámbito emocional, interpretando adecuadamente las situaciones e interactuar fluidamente con todo el medio y el entorno que los rodea, sobre todo mientras en el caso de los docentes que realizan Home Office, en su tiempo, su espacio, manejando sus emociones, relaciones, etc.

Análisis Comparativo de Resultados:

Tabla 5.

Análisis comparativo de Riesgos Psicosociales: Santa Elena - Galápagos

	Riesgo	Nivel De Riesgo	Nivel De Riesgo
Apoyo Social	Claridad De Rol	Riesgo Bajo	Riesgo Medio
	Conflicto De Rol	Riesgo Bajo	Riesgo Medio
	Calidad De Liderazgo	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Compañeros (Refuerzo)	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
	Calidad De La Relación Con Sus Superiores (Apoyo Social En El Trabajo)	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
Exigencia Psicológica	Exigencias Cuantitativas	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
	Exigencias Cognitivas	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
	Exigencias Emocionales	Riesgo Bajo	Riesgo Medio
	Exigencias De Esconder Emociones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio
	Exigencias Sensoriales	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
Extra laborales	Tiempo Fuera Del Trabajo	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo
	Relaciones Familiares	Sin Riesgo	Riesgo Bajo
	Comunicación Y Relaciones Interpersonales	Riesgo Bajo	Riesgo Medio
	Situación Económica Del Grupo Familiar	Sin Riesgo	Sin Riesgo
	Características De La Vivienda Y De Su Entorno	Sin Riesgo	Riesgo Medio
	Influencia Del Entorno Extra laboral Sobre El Trabajo	Sin Riesgo	Riesgo Medio
	Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Riesgo Bajo	Riesgo Medio

Nota: Elaborado por autoras de la Investigación

Por medio de un análisis comparativo podemos decir entonces que en la provincia de Santa Elena, todas las subdimensiones de “Apoyo Social” y de “Exigencia Psicológica”, se encuentran en un nivel de Riesgo Bajo, mientras que la dimensión “Extra laboral” su gran mayoría se encuentra dividido en: “Sin Riesgo” y “Riesgo Bajo”, lo cual es un factor positivo ya que en la provincia de la costa se ha identificado con mayor ventaja al tener todas las dimensiones con esas puntuaciones, lo cual significa que estos síntomas pueden afectar en grado bajo a los docentes y debe estar siendo controlados en la Unidad Educativa de Santa Elena, recordando que todo ello, en comparación a los niveles que estaban inicialmente. Sin embargo, no hay que descuidar cada una de estas categorías, ya que como dice su concepto de Riesgo Bajo: Hay que seguir trabajando en cada una de estas dimensiones, en ésta caso con la parte organizacional del Plantel, para que se encuentre: “Sin Riesgo” y de esta manera los

docentes de la Institución Educativa puedan manejar sus niveles emocionales de Home Office de una mejor manera.

Por otro lado, en cuanto a la provincia de Galápagos en los factores de riesgos psicosociales, la mitad se encuentra dividida en riesgo medio y bajo entre los factores: de Apoyo Social como en Exigencia Psicológica y Extra Laborales, lo cual significa que la Región Insular requiere un mayor grado de atención por lo cual, hay que aplicar medidas correctivas obligatorias para que los niveles no sigan subiendo y llegue a un nivel alto, ya que si eso pasara se deberían de aplicar medidas correctivas urgentes, para ello, es necesario que paulatinamente y de manera periódica el encargado de Evaluar los riesgos psicosociales de los docentes pueda ir realizando medidas correctivas y de esa manera su rendimiento con los estudiantes, con sus superiores y con sus compañeros pueda mejorar, con el fin de evitar problemas en la afectación de la salud profesional del docente.

CONCLUSIONES

- Los factores psicosociales extra laborales en los docentes están relacionados al contexto familiar, social y económico de cada uno de ellos, la forma en que manejan su tiempo libre, las redes de apoyo, las relaciones con amigos, las condiciones de vivienda, entre otras, por ende para disminuir todo tipo de riesgo en estas dos provincias se ha llegado a la conclusión que periódicamente los niveles de riesgo de cada una de ellas pueden ir cambiando, y se espera que poco a poco el riesgo de cada uno de los niveles vayan bajando con la finalidad de que se encuentren siempre en riesgo bajo o en el mejor de los casos sin ningún tipo de riesgo para de ese modo reducir el estrés laboral, y cualquier otro factor de ésta dimensión.
- Se pudo determinar que aquellos factores que intervienen en la dimensión de apoyo social de los docentes en cuanto al Home Office están relacionadas con la autonomía en el trabajo, los objetivos del personal, las tareas que realizan cada uno de ellos, la relación con el jefe inmediato, con sus superiores, con sus compañeros, y con el diálogo con compañeros los cuales juegan un papel importante en cuanto al entorno laboral que puede estar relacionado con la institución y la toma decisiones relativos a la organización.
- Las conclusiones obtenidas dentro de los factores de riesgos extra laborales manifestado en docentes por Home Office en tiempos de pandemia, es indispensable en cuanto al tipo de trabajo que realizan, la precisión en sus labores, la toma decisiones, el tiempo para realizar sus actividades, el retraso, las opiniones de los sus compañeros, sus emociones etc., los cuales están relacionadas con la parte interna y externa que los rodea, familia, interpersonal, intrapersonal, vivienda, etc., pero cada uno de éstos ámbitos necesarios para poder llevar un completo desenvolvimiento que empieza por la parte emocional y se ve reflejada en la parte externa de la compañía y en su rendimiento.

RECOMENDACIONES

Se recomienda reforzar estrategias internas de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de las Unidades Educativas a la que pertenecen los docentes, con bases en el manejo óptimo de resolución de conflictos, motivación y todo aquello que influya positivamente dentro del contexto el teletrabajo en este tiempo de pandemia.

Se recomienda equilibrar el apoyo social y la calidad de liderazgo de los docentes en cuanto al Home Office, mejorando los niveles de autonomía, las relaciones y los objetivos personales; es decir el manejo intra personal de cada uno de ellos, los cuales van a inferir en la relación con todos los miembros de la organización en los cuales intervienen jefes, superiores, y compañeros, para de ese modo, poder combatir cualquier nivel de riesgo sea éste alto, medio o bajo relacionado con ésta dimensión de riesgo de apoyo social.

Es importante tener en cuenta cada una de las observaciones indicadas en el punto anterior, para de ese modo poder mejorar el tipo de trabajo, la presión, la concentración, y mejorar así, la relación con todo el personal, de tal manera que pueda fluir sobre todo en este tiempo de pandemia en el cual, se aplican diversas medidas distintas a las que se utilizaba en modo presencial, pero que requieren ser tratados para llevar manejar un Home Office efectivo.

REFERENCIAS

- Acosta, Arce, & Parra. (2021). *Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1130>
- Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082. (2017). Obtenido de <http://progressservices.com.ec/wp-content/uploads/2017/12/MDT-2017-0082.pdf>
- Alvarado, Pérez, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti, & Aranda. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev Med Chile*, 1154-1163. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G., & Alcalá, E. (2012). Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 37-48.
- Barrionuevo, J. (2021). *El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020*. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/106/342>
- Cabezas, R. (2020). *Impacto de riesgos psicosociales ocasionado por Covid-19 en pymes de manufactura de plástico*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19732/1/UPS-GT03107.pdf>
- Cedeño, & Coello. (2020). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayas*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15670/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-143.pdf>
- Código de Trabajo. (2012). *Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2012*. Obtenido de

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código del Trabajo. (2020). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.*

Ultima modificación: 22-jun.-2020. Obtenido de

https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf

Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. (2020). *Informe de situación*

COVID-19 Ecuador. Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/Informe-de-Situacion-No008-Casos-Coronavirus-Ecuador-16032020-20h00.pdf>

Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.* España: CEM.

Consejo Nacional de Planificación. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*

Toda una Vida. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

De la Cruz, J. (2021). *factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia covid-19 en el hospital básico “el ángel”, 2020.* Obtenido de

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12762/1/UTACMSAOC026-2021.pdf>

Enric. (2003). Tipos de Muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 1-7. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/Pandrearodriguez/3-tipos-de-muestreo>

Espiritu, N. (2020). *Riesgos Psicosociales en trabajadores de una cadena de tiendas del rubro Retail.* Obtenido de

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4029/FP-178-21-UGT-Huihua-Barreda-Llanos-Debernardi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Furegato. (2012). Reconociendo el estrés. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-2.

Obtenido de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_01.pdf

- García, L. (2020). *Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus*. Obtenido de <http://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus>
- Glenda, & Mildred. (2020). *Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15603/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-66.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *ReciMundo*, 165-173.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc GrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Isch, A. (2021). *República del Ecuador Ministerio del Trabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/03/AM-MDT-2021-081-Reforma-AM2020-076-Teletrabajo-signed.pdf?x42051>
- La Constitución del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Última modificación: 13-jul-2011*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Landucci, L. (2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>
- Ley de Seguridad Social. (2018). *Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001. Última modificación: 21-ago.-2018*. Obtenido de

- <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Ley-de-Seguridad-Social.pdf>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). *Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020*. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Ley Orgánica de Salud. (2006). *Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006. Última modificación: 18-dic.-2015*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/Ley-organica-de-salud4.pdf>
- Lopera, J., Ramírez, C., & Zuluaga, M. (2010). El metodo analitico como metodo natural . *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Lopera, Ramírez, & Zuluaga. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, págs. 1-28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Lopez, P. (2004). Poblacion muestra y muestreo. *PuntoCero*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigacion social cuantitativa*. Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccaa_a2016_cap2-3.pdf
- Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar. (2012). Argentina: Universidad FASTA.
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/Manual-de-politicas-final.pdf>
- Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información . (2021). *Agenda Digital Ecuador 2021-2022 Conectar - Incluir - Innovar*. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Agenda-Digital-del-Ecuador-2021-2022-222-comprimido.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (2021). *Preguntas frecuentes*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Formulario-Respuestas-SST.pdf?x42051>
- Moreno, & Báez. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Oleas Ramírez, J. (2021). *Estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Cristo Rey" a consecuencia de las actividades de teletrabajo por Covid19*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2647/1/Oleas-Ramarez-Jennifer-Antonella.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo. C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo. C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Impacto Social del COVID-19 en Ecuador: Desafío y Respuestas*. Obtenido de <https://www.oecd.org/dev/Impacto-social-COVID-19-Ecuador.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parlamento Andino. (2021). *Principales medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano frente a la emergencia provocada por la COVID-19*. Obtenido de <https://www.parlamentoandino.org/images/actualidad/informes-covid/Ecuador/Principales-medidas-adoptadas-por-el-gobierno-ecuatoriano.pdf>
- Paspuel, L. (2014). Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Pérez, D., García, J., García, T., & Ortiz, D. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 354-363. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009&lng=es&tlng=es
- Ramírez, G. (2018). Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de la ciudad de Quito. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. (2012). *Registro Oficial, 1986-11-17, N. 565, p. 1-175*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf

- Robalino, J. (2020). *Evaluación de los factores psicosociales ante el covid19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador*. Obtenido de https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3861/2/Tesis-Alejandro%20Robalino_compressed.pdf
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. . *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 72-88.
- Rojas, S., & Uribe, D. (2020). *Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por Covid-19*. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13833/2021_Tesis_Slendy_Xiomara_Uribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesi*, 55-63. Obtenido de <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista-Hidrogenesis/Revista-Hidrogenesis-Vol.No.2.2010.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Solís, O., & Herrera, M. (2021). Impacto del COVID-19 en el trabajo las y los docentes de la FCPS de la UAQ. *Nthe*, 25-35,. Obtenido de http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20210209193628.pdf
- Tesini, B. (2021). *Coronavirus y síndromes respiratorios agudos (COVID-19, MERS y SARS)*. Obtenido de <https://www.msdmanuals.com/es-es/hogar/infecciones/virus-respiratorios/coronavirus-y-sindromes-respiratorios-agudos-covid-19-mers-y-sars>
- Vargas, L., Vargas, V., Cedeño, L., & Piloso, D. (2020). Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador. *Centro Sur. Social Science Journa*, 91-99.

Vera Simao, L. (2010). *Formacion continuada y varias voces del profesorado de Educacion Infantil de Blumenau : Una propuesta desde adentro*. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/41493/6/05.VLS_Analisis_y_tratamiento_informacion.pdf

ANEXOS

Anexo I. Cuestionario de factores de riesgos psicosociales

Nº	Preguntas de la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	0	1	2	3	4
2	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	1	2	3	4
3	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	1	2	3	4
4	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	0	1	2	3	4
5	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	4	3	2	1	0
6	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
7	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
8	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	4	3	2	1	0
9	¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	0	1	2	3	4
10	¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	0	1	2	3	4
11	¿Planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
12	¿Asignan bien el trabajo?	0	1	2	3	4
13	¿Resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
14	¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	0	1	2	3	4
15	¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	0	1	2	3	4
16	¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	0	1	2	3	4
17	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4
18	¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
19	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
20	¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
21	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?	0	1	2	3	4
22	¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	0	1	2	3	4

Nº	Preguntas de la dimensión de Exigencias psicológicas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	¿Tienes que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	4	3	2	1	0
24	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
25	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
26	¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4	3	2	1	0
27	¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
28	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
29	¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida para completar su trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tu trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez?	4	3	2	1	0
31	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	4	3	2	1	0
32	¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas?	4	3	2	1	0
33	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	4	3	2	1	0
34	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
35	¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo?	4	3	2	1	0
36	¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones?	4	3	2	1	0
37	¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
38	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	4	3	2	1	0
39	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
40	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
41	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	4	3	2	1	0
42	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
43	¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0
44	¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	4	3	2	1	0
45	¿Tu trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
46	¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	4	3	2	1	0

Nº	Preguntas de la dimensión de Factores de riesgo psicosocial extralaborales	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me queda tiempo para actividades de recreación	0	1	2	3	4
48	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	0	1	2	3	4
49	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	0	1	2	3	4
50	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	0	1	2	3	4
51	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	0	1	2	3	4
52	La relación con mi familia cercana es cordial	0	1	2	3	4
53	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	0	1	2	3	4
54	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	0	1	2	3	4
55	Las relaciones con mis amigos son buenas	0	1	2	3	4
56	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	0	1	2	3	4
57	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	0	1	2	3	4
58	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	0	1	2	3	4
59	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	0	1	2	3	4
60	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	4	3	2	1	0
61	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	4	3	2	1	0
62	La zona donde vivo es segura.	0	1	2	3	4
63	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.	4	3	2	1	0
64	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.	0	1	2	3	4
65	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones.	0	1	2	3	4
66	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte.	0	1	2	3	4
67	Las condiciones de mi vivienda son buenas.	0	1	2	3	4
68	En mi vivienda hay servicios de agua y luz.	0	1	2	3	4
69	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.	0	1	2	3	4
70	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.	0	1	2	3	4
71	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.	4	3	2	1	0
72	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	4	3	2	1	0
73	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	4	3	2	1	0
74	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo.	0	1	2	3	4
75	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.	4	3	2	1	0
76	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	4	3	2	1	0
77	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.	0	1	2	3	4

Anexo II. Clasificación de preguntas por dimensión y subdimensiones

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PREGUNTAS
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?
	Conflicto de rol	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?
	Calidad de liderazgo	¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? ¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo? ¿Planifican bien el trabajo? ¿Asignan bien el trabajo? ¿Resuelven bien los conflictos? ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?
	Calidad de la relación con compañeros (Refuerzo)	¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo? ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?
	Calidad de la relación con sus superiores (Apoyo social en el trabajo)	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros o compañeras? ¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo? ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior? ¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?
	Posibilidades de relación social	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras? ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	¿Tienes que trabajar muy rápido? ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? ¿Puedes tomarte tranquilamente tu trabajo y tenerlo al día? ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? ¿Tienes que quedarte después de la hora establecida de salida?
	Exigencias cognitivas	¿Tu trabajo requiere que controles muchas cosas a la vez? ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas? ¿Tu trabajo requiere que seas capaz de proponer nuevas ideas? ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida? ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles? ¿Tienes que tomar decisiones de gran importancia para tu centro de trabajo? ¿El trabajo que tú haces puede tener repercusiones importantes sobre los compañeros, clientes, usuario, maquinaria o instalaciones? ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?
	Exigencias emocionales	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
	Exigencias de esconder emociones	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión? ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
	Exigencias sensoriales	¿Tu trabajo requiere mucha concentración? ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle? ¿Tu trabajo requiere atención constante? ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?
Factores de riesgo Extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	Me queda tiempo para actividades de recreación Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos
	Relaciones familiares	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas La relación con mi familia cercana es cordial Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa
	Comunicación y relaciones interpersonales	Tengo buena comunicación con las personas cercanas Las relaciones con mis amigos son buenas Converso con personas cercanas sobre diferentes temas Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan
	Situación económica del grupo familiar	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos 30. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar 31. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar
	Características de la vivienda y de su entorno	La zona donde vivo es segura. 6. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden. Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones. Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte. Las condiciones de mi vivienda son buenas. En mi vivienda hay servicios de agua y luz. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo. 26. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar. 28. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo. 2. Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo. 3. Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo. Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.	

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Abril Sánchez María Gabriela**, con C.C: # **0928352871** y **Becerra Hernández Marianella Del Cisne**, con C.C: # **2000084034** autoras del trabajo de titulación: **Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en trabajo social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 19 de febrero del 2022



Abril Sánchez María Gabriela
C.C: 0928352871



Becerra Hernández Marianella del Cisne
C.C: 2000084034

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos.		
AUTOR(ES)	María Gabriela, Abril Sánchez; Marianella del Cisne, Becerra Hernández.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina Valenzuela Triviño		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Carrera de trabajo social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero del 2022	No. DE PÁGINAS:	86
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social – Riesgo psicosociales – Teletrabajo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Factores de Riesgo Psicosocial, Factores de Riesgo Extralaboral, Teletrabajo, Enfermedad Profesional.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente proyecto de investigación tiene como tema “Riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en las provincias de Santa Elena y Galápagos” presenta un enfoque de tipo cuantitativo, con método analítico y con nivel de investigación descriptiva. El estudio tiene como objetivo general “Identificar los riesgos psicosociales laborales en los docentes de una unidad educativa a causa del home office, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en la ciudad de Santa Elena y Galápagos”. En ese aspecto, tenemos la Teoría Bifactorial de Frederick Hezberg el cual permite explicar el comportamiento de las personas en el lugar del trabajo haciendo referencia a los factores (extrínsecos e intrínsecos). En ese aspecto, los resultados indicaron que la institución de Santa Elena en todos los subdimensiones de “Apoyo Social” y de “Exigencia Psicológica”, se identificaron un nivel de Riesgo Bajo, mientras que la dimensión “Extra laboral” su gran mayoría se encuentra dividido en: “Sin Riesgo” y “Riesgo Bajo”, lo cual significa que estos síntomas pueden afectar en grado bajo a los docentes y debe estar siendo controlados en la Unidad Educativa de Santa Elena. No obstante, la institución de Galápagos detectó en los factores de riesgos psicosociales, que la mitad se encuentra dividida en riesgo medio y bajo entre los factores: de Apoyo Social, Exigencia Psicológica y Extra Laborales, lo cual significa que la Región Insular requiere un mayor grado de atención.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORAS:	Teléfonos: +593-959857961 +593-985170095	E-mails: maria.abril03@cu.ucsg.edu.ec marianella.becerra@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::	Nombre: Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.		
	Teléfono: +593 990331766		
	E-mail: Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			