



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL  
TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS  
DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021**

**AUTORAS:**

**BASURTO CALDERÓN MELANY CONCEPCIÓN  
SANTILLÁN BURGOS SULIMA ANTONELLA**

**TUTOR:**

**LIC. JOSÉ LUIS GARCÍA VERA, Mg.**

**CALCETA, JULIO DE 2022**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN, con cédula de ciudadanía 1314188697, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021 es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluye en este documento.

A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 de Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

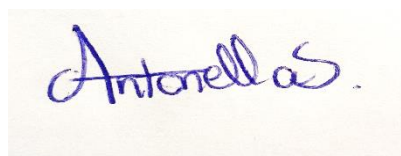
**MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN**

**C.I. 1314188697**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS, con cédula de ciudadanía 1350697932, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 – 2021 es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluye en este documento.

A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 de Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.

A handwritten signature in blue ink that reads "Antonella S." on a light-colored background.

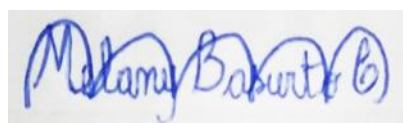
---

**SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS**

**CI: 1350697932**

## **AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

Yo MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN, con cédula de ciudadanía 1314188697, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular Titulado: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.



---

**MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN**

**CI: 1314188697**

## **AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

Yo SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS, con cédula de ciudadanía 1350697932, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular Titulado: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

A handwritten signature in blue ink that reads "Antonella S." on a light-colored rectangular background.

---

**SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS**

**CI: 1350697932**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

LIC. JOSÉ LUIS GARCÍA VERA, MG certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular Titulado: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021, que ha sido desarrollado por MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN y SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS, previo a la obtención del título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**ING. JOSÉ LUIS GARCÍA VERA, MG**

**CI: 1306854124**

**TUTOR**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular Titulado: **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020 - 2021**, que ha sido desarrollado por **MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN Y SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS**, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**LIC. FÁTIMA ELIZABETH PALACIOS BRIONES, MG.**  
**CI: 1305863415**  
**PRESIDENTE DE TRIBUNAL**

---

**AB. PABLO ALEXANDRE LOOR ZAMBRANO, MG.**  
**CI:1307852457**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**LIC. ANAMEY MENDOZA MERA, MG.**  
**CI: 1308694965**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por haberme dado la oportunidad de formarme como profesional en la carrera de Administración Pública.

A Dios por darme la fortaleza y guiar cada uno de mis pasos para seguir adelante con mis aspiraciones y motivos para mejorar cada día.

A mis padres, hermanos, abuelos, tíos por todo el apoyo ofrecido durante todo el tiempo de estudio en especial en los momentos difíciles, por haberme brindado su apoyo incondicional, con motivación y fortaleza para alcanzar esta grandiosa meta.

A todos los profesores de la Carrera de Administración Pública que fueron el pilar fundamental por inculcar sus conocimientos durante todo el tiempo de estudio, y en especial a la Ing. Diana Rade y el Lic. José Luis García por haber brindado su apoyo incondicional durante el periodo de tutorías.

A mi compañera de tesis Sulima Santillán por ser esa amiga con la que pude compartir conocimientos y experiencias de estudios en conjunto con Karol Espinoza donde juntas hemos podido salir adelante a pesar de los obstáculos que se nos iban presentando.

**MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN**



## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiar mi camino y no dejarme caer dándome fortaleza diaria.

A mi tutor de tesis el Lic. José Luis García por su apoyo e indicaciones en este trabajo de titulación, en el cual sin su ayuda no habría encontrado un mejor enfoque.

A la ESPAM MFL, que me permitió adquirir nuevos conocimientos útiles para mi vida profesional.

A la Ing. Diana Rade por su confianza y apoyo constante, dándome indicaciones, y mostrándome sus conocimientos de forma paciente, sin su constante labor hubiera sido complicado desarrollar el Trabajo de Titulación

A todo el personal docente de la carrera de Administración Pública por todo el conocimiento, experiencias, consejos de vida que me servirán como profesional y como persona.

**SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS**

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme cumplir esta grandiosa meta esquivando cada uno de los obstáculos que se presentaron durante todo este tiempo.

A mis padres, hermanos, abuelos, tíos y mi familia en general por todo su respaldo incondicional, porque sé que este logro también es muy importante para ellos por todo su apoyo y esfuerzo brindado para lograr esta meta.

**MELANY CONCEPCIÓN BASURTO CALDERÓN**

## **DEDICATORIA**

A Dios como el motor de mi vida, mi padre celestial que cuida de mi a diario, en cada decisión que tomo.

A mi familia, en especial a mi mamá Sulima Burgos y mi abuela Zoila Rosa que siempre estuvieron apoyándome durante toda la carrera. A mi hermano Paul Santillán por brindarme ánimos en los momentos que quería decaer.

A mi compañera de tesis Melany Basurto por ser una amiga paciente y apoyarme con sus conocimientos durante toda la carrera. A Karol Espinoza por ser una excelente amiga con la cual comparto varios objetivos estudiantiles.

**SULIMA ANTONELLA SANTILLÁN BURGOS**

## CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	iii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	iv
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	v
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	vi
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
DEDICATORIA .....	x
DEDICATORIA .....	xi
CONTENIDO GENERAL.....	xii
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xiv
CONTENIDO DE TABLAS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES .....</b>	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3. OBJETIVOS .....	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
1.4. IDEA A DEFENDER.....	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES .....	7
2.1.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	8
2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	13
2.1.3. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES .....	13
2.1.4. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).....	15
2.1.5. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL F-PSICO .....	16
2.2. TELETRABAJO.....	21
2.2.1. CARACTERÍSTICAS. ....	21

2.2.2. TIPOS.....	22
2.2.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	23
2.2.4. CARGA HORARIA Y ASPECTOS FAMILIARES.....	25
2.2.5. EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LA SALUD MENTAL.....	26
2.2.5. NORMATIVA LEGAL.....	27
2.3. GÉNERO.....	28
2.3.1. DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO.....	29
2.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	29
2.3.3. DESIGUALDAD EN FACTORES PSICOSOCIALES.....	30
2.3.4. NORMATIVA DEL ECUADOR.....	31
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	34
3.1. UBICACIÓN.....	34
3.3. MÉTODOS:.....	35
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO.....	35
3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO.....	35
3.3.3. MÉTODO ANÁLITICO.....	35
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN:.....	36
3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	36
3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	36
3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	36
3.5. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN EN INFORMACIÓN:.....	37
3.5.1. CUESTIONARIO.....	37
3.7. VARIABLES EN ESTUDIO.....	38
3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	38
3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
FASE 1. Estimar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo desde la perspectiva de género de los docentes de la ESPAM MFL.....	38
FASE 2. Categorizar los factores psicosociales de riesgo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM MFL.....	38
FASE 3. Proponer un plan de mitigación de los riesgos psicosociales de los docentes de la ESPAM MFL.....	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. ESTIMAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL.....	42
4.1.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS / INFORMACIÓN.....	42
4.1.2. VALORACIÓN DEL SEXO FEMENINO.....	43

4.1.3. VALORACIÓN DEL SEXO MASCULINO.....	54
4.2. CATEGORIZAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL. ....	64
4.2.1. TABLA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SEXO FEMENINO.....	64
4.2.2. TABLA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SEXO MASCULINO .....	64
4.2.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	64
4.3. PROPONER UN PLAN DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL. ....	67
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
5.1. CONCLUSIONES .....	83
5.2. RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS .....	103
ANEXO 1. SOLICITUD DE CORREOS.....	104
ANEXO 2. MODELO DEL CUESTIONARIO F-PSICO .....	105
ANEXO 3. MODELO DEL TRÍPTICO DE SOCIABILIZACIÓN A DOCENTES DE LA ESPAM-MFL .....	118

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT .....	15
<b>Figura 2.</b> Valoración mediante el cruce de las variables probabilidad y consecuencia. ....	16
<b>Figura 3.</b> Mapa satelital de la ESPAM-MFL.....	34
<b>Figura 4.</b> Datos generales de los docentes.....	43
<b>Figura 5.</b> Valoración de factores de riesgo psicosocial en el sexo femenino .....	44
<b>Figura 6.</b> Factor Psicosocial: Tiempo de Trabajo .....	45
<b>Figura 7.</b> Factor Psicosocial: Autonomía .....	46
<b>Figura 8.</b> Factor Psicosocial: Carga de Trabajo .....	47
<b>Figura 9.</b> Factor Psicosocial: Demandas Psicológicas .....	48
<b>Figura 10.</b> Factor de Riesgo Psicosocial: Variedad y Contenido .....	49
<b>Figura 11.</b> Factor Psicosocial: Participación / Supervisión.....	50
<b>Figura 12.</b> Factor Psicosocial: Interés por el trabajador/Compensación.....	51
<b>Figura 13.</b> Factor Psicosocial: Desempeño del Rol .....	52
<b>Figura 14.</b> Factor Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social .....	53
<b>Figura 15.</b> Valoración de factores de riesgo psicosocial en el sexo masculino .....	54
<b>Figura 16.</b> Factor Psicosocial: Tiempo de Trabajo.....	55
<b>Figura 17.</b> Factor Psicosocial: Autonomía .....	56
<b>Figura 18.</b> Factor Psicosocial: Carga de Trabajo.....	57

<b>Figura 19.</b> Factor Psicosocial: Demandas psicológicas.....	58
<b>Figura 20.</b> Factor Psicosocial: Variedad/Contenido .....	59
<b>Figura 21.</b> Factor Psicosocial: Participación / Supervisión.....	60
<b>Figura 22.</b> Factor Psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación.....	61
<b>Figura 23.</b> Factor Psicosocial: Desempeño del Rol .....	62
<b>Figura 24.</b> Factor Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social .....	63
<b>Figura 25.</b> Comparativos de los resultados en hombres y mujeres .....	65
<b>Figura 26.</b> Oficio de solicitud de correos institucionales .....	104

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Características del teletrabajo .....	22
<b>Tabla 2.</b> Tipos de Teletrabajo.....	23
<b>Tabla 3.</b> Cuestionario F-psico del I Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	42
<b>Tabla 4.</b> Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en las docentes con sexo femenino. .....	64
<b>Tabla 5.</b> Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en las docentes con sexo masculino. .....	64
<b>Tabla 6.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo, género femenino .....	76
<b>Tabla 7.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: carga de trabajo, género femenino .....	77
<b>Tabla 8.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: participación/supervisión, género femenino .....	78
<b>Tabla 9.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo, género masculino .....	79
<b>Tabla 10.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: carga de trabajo, género masculino .....	80
<b>Tabla 11.</b> Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: participación/supervisión, género masculino .....	81

## **RESUMEN**

La presente investigación estuvo orientada a la identificación de los factores de riesgo psicosocial desde una perspectiva de género en los docentes de la de Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, con el objetivo de analizar sus principales consecuencias en la salud física y mental. La metodología se basó inicialmente en encuestas a los actores involucrados, en donde se utilizó el cuestionario F-psico elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base a esto se analizó la incidencia que tienen estos factores en cada uno en los docentes, conjuntamente se aplicó un estudio comparativo entre géneros para detectar cuál de ellos tuvo mayor afectación psicosocial durante el teletrabajo. Se concluye que es necesario que la institución implemente nuevas medidas para disminuir la presencia de estos factores que repercuten negativamente en la vida familiar y laboral de cada individuo, en efecto, este estudio contribuye de forma positiva a la población universitaria. Posteriormente, se elaboró el plan de mitigación que fue sociabilizado con todos los docentes, para explicar el porcentaje de riesgo psicosocial que existe en cada uno de ellos y las medidas preventivas que se pueden aplicar.

## **PALABRAS CLAVE:**

Riesgo, factor, psicosocial, evaluación, mitigación, teletrabajo, género, docentes.



## **ABSTRACT**

The present investigation was oriented to the identification of psychosocial risk factors from a gender perspective on the teachers at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López", with the objective of analyzing its main consequences in physical and mental health. The methodology was initially based on surveys of the actors involved, where the F-psycho questionnaire prepared by the National Institute of Safety and Health at Work was used, based on this, the incidence of these factors in each of the teachers was analyzed. Also, a comparative study between genders was applied to detect which of them had the greatest psychosocial affectation during teleworking. It is concluded that it is necessary for the institution to implement new measures to reduce the presence of these factors that negatively affect the family and work life of each individual, in effect, this study contributes positively to the university population. Subsequently, the mitigation plan was developed and shared with all the teachers, to explain the percentage of psychosocial risk that exists in each of them and the preventive measures that can be applied.

## **KEY WORDS:**

Risk, factor, psychosocial, evaluation, mitigation, teleworking, gender, teacher.

# CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

## 1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 ha tenido repercusiones a nivel global, impactando severamente en el mercado de trabajo (Puebla, 2020), sus consecuencias han sido de tal magnitud que incluyó en confinamiento domiciliario con el fin de evitar una propagación masiva en la primera ola de la pandemia, consecuentemente, “entre el primer y segundo trimestre de 2020, el tráfico en sitios web y usos de aplicaciones relacionadas con el teletrabajo aumentó 34% y la educación a distancia más de 60%” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). En palabras de García, *et al.* (2021) esta crisis sanitaria representó limitaciones en los derechos de cada individuo, puesto que se debían mantener en su hogar y optar por el teletrabajo, de este modo:

El teletrabajo se 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 (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020)

En el mismo contexto, la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo realizó un estudio en el que se muestra que el 18% de los encuestados presentaron tensiones la mayor parte del tiempo durante las dos últimas semanas, en contraste con solo el 11% en la encuesta de 2016 (Eurofound, 2020). Así mismo Jorquera y Herrera (2020) plantean que la labor académica universitaria, en profesores universitarios españoles, evidenciaron relación entre “estrés laboral, niveles de satisfacción y salud”. Asimismo, la OIT (2020) menciona que “trabajar desde el hogar durante la pandemia de COVID-19 es diferente al

teletrabajo en condiciones normales, ya que los trabajadores trabajan desde el hogar durante un período prolongado, en circunstancias externas difíciles” (p.13).

Algo similar ocurre en Chile en donde se puede observar que la modalidad virtual ha implicado una disminución en el engagement (energía, vigor y dedicación) y como consecuencia tienden a elevarse los niveles de agotamiento (sensación de desgaste y fatiga crónica asociados al estrés) en los trabajadores, esto es producido el aumento de la jornada, condiciones laborales inadecuadas, la necesidad de conciliar el trabajo, asuntos propios del hogar y la exposición a las noticias (Circular HR, 2020).

En caso de Ecuador, “se experimentó esta modalidad de trabajo de forma intempestiva, hecho que originó problemas operativos, administrativos y financieros que intentan ser superados en el esquema de un marco normativo que debe ajustarse a la nueva realidad” (Iturralde y Duque, 2020, p. 3). Al mismo tiempo se ha considerado que, en la docencia el teletrabajo ha generado cambios en las estrategias de enseñanza. Como lo advierte Tenorio (2020), las circunstancias laborales surgen a partir del 16 de marzo de 2020:

Luego de la declaratoria de emergencia sanitaria, los docentes han tenido que adoptar el teletrabajo como respuesta a la suspensión de las jornadas presenciales en virtud de la pandemia del COVID-19. Los docentes deben realizar planificaciones curriculares, capacitaciones y otras actividades a su cargo en una metodología virtual (en línea). Como bien señala la OIT, la pandemia no solamente modifica la situación en términos de salubridad, sino que tiene implicaciones a nivel social y económico. (p, 8)

Así mismo, se han realizado varios estudios en unidades educativas en Manabí con el fin de investigar la nueva modalidad de trabajo, de acuerdo con Roldán y Díaz (2021) aseveran la existencia de cierta presión por la carga laboral, asociada a los

diversos niveles de estrés presentados en los docentes es resultado de la sobrecarga laboral y el reto de adaptarse a la tecnología y a la metodología de impartir clases en el hogar. Para Russo (2020) en el caso particular de los docentes universitarios el problema se muestra desde distintos factores que incurren puntualmente en la carga mental, estas se presentan dentro de un margen en el cual desempeñan sus obligaciones en la modalidad del teletrabajo, así como la errónea planificación de actividades, sobrecarga de tareas, rutina y monotonía.

Algo semejante ocurre con la ESPAM MFL, en donde los docentes gracias al teletrabajo presentan un aumento en su carga laboral. Partiendo de esta premisa, se utilizó una encuesta dirigida a 6 directores de carrera como técnica de diagnóstico para tener una mayor comprensión del problema, en la cual, se destacan los diversos cambios que ha presentado la nueva modalidad de trabajo en su entorno social, familiar y por supuesto laboral. Los docentes manifestaron que con el teletrabajo aumentó su jornada laboral, se presenta más estrés gracias al nuevo horario que se ven obligados a cumplir por sus responsabilidades. Es por esta razón, que surge la necesidad de una investigación más profunda, con la finalidad de conocer a cabalidad los efectos del teletrabajo en los docentes universitarios de la ESPAM MFL.

Considerando que la implantación del teletrabajo a gran escala estuvo forzada por la pandemia COVID-19 su implementación repentina fue inesperada y su ejercicio anómalo, ya que “los teletrabajadores, confinados en el contexto doméstico, tuvieron que asimilar una realidad laboral a distancia sin recursos ni preparación y a cargo de sus hijos en ausencia de escuelas” (Valenzuela, 2020, p.31). Por otro lado, es pertinente reconocer que, la educación superior pública no estaba preparada para afrontar una situación intempestiva, la misma representó grandes desafíos y la superación de múltiples obstáculos, a los profesores se les generó un cambio de vida y de rutina ya que tuvieron que modificar las estrategias de aprendizaje presencial a la modalidad virtual (Pedró, 2020; Russo, 2020).

Por lo expuesto, la presente investigación busca evaluar los factores del teletrabajo desde una perspectiva de género en los riesgos psicosociales, considerando que los directivos de las instituciones están obligadas a la detección, identificación, prevención y adopción de medidas para garantizar la salud y neutralizar los riesgos ocupacionales más aún cuando se trata del personal docente puesto que el método de enseñanza podría verse deteriorado.

Teniendo en consideración que el desgaste mental producido puede presentar problemas de salud, ansiedad entre otros, y también las relaciones intrafamiliares se podrían ver afectadas gracias a la inestabilidad de horario que presentan los docentes para ejercer sus responsabilidades, es importante generar acciones correctivas o preventivas. Con base en lo expuesto, surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera incide la evaluación del teletrabajo en riesgos psicosociales, desde la perspectiva de género, en los docentes de la ESPAM MFL período 2020 - 2021?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se justifica desde el punto de vista social, porque beneficia de forma directa a los docentes de la ESPAM MFL, ya que busca analizar los factores asociados por el teletrabajo para disminuir los riesgos psicosociales que se presentan gracias a la nueva modalidad laboral, de acuerdo con Marshall, *et al.* (2007, citado en García 2017) estos riesgos se muestran en dimensiones sociales y organizacionales, siendo la dimensión social asociada con la ausencia de las relaciones informales, espontaneas e interacción cara a cara con los compañeros, mientras que en una dimensión organizacional que generan sentimientos de aislamiento profesional que no es recomendable bajo ninguna circunstancia, y a su vez conduce al estancamiento profesional y cierre mental en los docentes, gracias a la carga laboral.

Se destaca que esta investigación estudia los factores asociados a esta nueva modalidad de trabajo de los docentes en la ESPAM MFL considerando los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, lo que permite generar futuros análisis importantes en la relación de estas variables. Por ello se justifica metodológicamente puesto que sirve como precedente para otras investigaciones en la institución u otras IES. Asimismo, permite reflejar las problemáticas de los docentes en el período de estudio, y darle mayor notoriedad y relevancia para que se puedan implementar políticas a nivel institucional que puedan aliviar estas cargas de estrés y ansiedad surgidas por el conflicto teletrabajo- entorno familiar (Rugel y Romero, 2020).

Se justifica de manera legal la investigación, puesto que se presentan propuestas para disminuir los riesgos psicosociales de los docentes, lo que permite dar cumplimiento al Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2016) en el Capítulo VIII de la Salud Ocupacional en su artículo 288 que señala:

De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. (p. 61)

Por lo tanto, es imprescindible contar con una propuesta que parte del análisis de los riesgos psicosociales que surgen en el teletrabajo desde una perspectiva de género, con el objetivo de generar propuestas que permita que los docentes tengan un horario de trabajo adecuado, en el que desarrollen todas sus actividades académicas evitando la sobrecarga laboral, la cual es la principal causa de

enfermedades psicosociales, problemas intrafamiliares, molestias visuales, dificultades en la columna, entre otros.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el teletrabajo en los docentes de la ESPAM “MFL” para la mejora de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Estimar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo desde la perspectiva de género de los docentes de la ESPAM MFL.
- Categorizar los factores psicosociales de riesgo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM MFL.
- Proponer un plan de mitigación de los riesgos psicosociales de los docentes de la ESPAM MFL.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

La evaluación del teletrabajo, desde la perspectiva de género, incide en la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la ESPAM “MFL”.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES**

Macías (2020) señala que “los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (p. 70). De la misma forma Patlán (2019) menciona que “son definidos como aquellas situaciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud” (p.6). Así mismo, Camacho y Morgoya (2017) enfatizan que los riesgos psicosociales son muy habituales en los trabajadores, además que sus causas y efectos pueden ser múltiples.

Por otra parte, Freire y Corrales (2018) afirman que estos riesgos tienen una incidencia significativa para las organizaciones. Recíprocamente, Uribe (2019) resalta que estos factores transgreden directamente en la salud y productividad laboral entre las cuales se destacan: la fatiga, carga de trabajo, discapacidades por desórdenes psicológicos, entre otros. En tal sentido Henry (2019) asegura que estos padecimientos son cada vez más frecuentes: el estrés, el burnout, la violencia laboral, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, las adicciones, son difíciles de identificar por su naturaleza intangible, sin embargo, generan un daño real sobre el trabajador.

De acuerdo con García (2017) muchas veces es imposible identificar dentro de una organización la violencia de género laboral, la cual se evidencia en las mujeres a mayor profundidad en comparación a los hombres en aspectos como: remuneración económica y ascensos profesionales, Así mismo, se hace hincapié al acoso psicológico y sexual en donde comentarios sexistas son el día a día de las féminas, lo cual repercute como riesgo laboral dentro de la organización.



Además, los factores de riesgos psicosociales pueden perturbar o beneficiar al desarrollo personal del sujeto en cuestión, ya sea de forma directa o indirecta a la institución; por lo que se destaca la importancia de considerar los riesgos al momento de fomentar el crecimiento del individuo y mejorar su calidad de vida personal, laboral y social, mientras que los factores desfavorables perjudicarán la salud y el bienestar de la persona (Muñoz *et al.*, 2018)

### **2.1.1. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

- **Estrés laboral**

De acuerdo con Patlán (2019) el estrés laboral se presenta como una reacción en el trabajador por la elevada carga de trabajo que no son las adecuadas para el tiempo que se dispone dentro de la jornada laboral. Así mismo, Osorio y Cárdenas (2017) limitan al estrés laboral como la adaptación de un individuo a demandas externas. Simultáneamente, Félix *et al.* (2018) señalan al estrés laboral como una experiencia subjetiva en cada ser humano, generado por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para sí mismo.

En ese mismo contexto, Patlán (2019) sostiene que un trabajador que está estresado presenta frecuentemente enfermedades físicas y mentales y como consecuencia está poco motivado, dicho de otra manera, es menos productivo y tiene menos seguridad laboral. El estrés laboral no es el encargado de afectar solo la salud y el bienestar, sino que también inquieta la economía de la institución y por ende tiene efectos macrosociales. Debido a esto Carranco *et al.* (2020) expresan las secuelas que tiene el estrés laboral en cada persona, donde se contribuyen al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de la conducta como el desgaste, el agotamiento (burnout), la ansiedad y la depresión.

- **Violencia laboral**

De acuerdo con Paravic *et al.* (2020) el acoso laboral representa un riesgo psicosocial que afecta el desarrollo humano y atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores. De la misma forma Muñoz *et al.* (2018) aseveran que “la exposición a la violencia laboral va desde la disminución de la satisfacción laboral y el aumento del absentismo, hasta el deterioro del bienestar psicológico y el desarrollo de psicopatologías” (p.189). En este mismo contexto Velázquez y Díaz (2020) mencionan:

La violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros (p.424).

- **Mobbing**

Carrasco (2020) expone que el mobbing o acoso laboral se define como aquella situación donde está inmerso el maltrato o agresión psicológica en cualquier individuo. Así mismo Ávila (2020) lo conceptualiza como las malas acciones recurrentes que se muestran mediante conductas, vocabularios, actos y gestos hostiles no deseados, dirigido hacia las personas, atentando contra su personalidad, dignidad, integridad física o psíquica. Es por ello que Ellis *et al.* (2021) analizan la existencia de características que mantienen este tipo de conducta, las cuales ejercen poder, jurídico o físico, por medio de la fuerza intimidatoria, perjudicando la integridad física o mental ofendiendo a la víctima.

No obstante, para Gonzales (2018) “El mobbing, al igual que el acoso sexual, muchas veces se percibe como una forma de control sobre la mujer, lo que refuerza la división del trabajo entre hombres y mujeres en los organismos estatales” (p.4).

En este mismo contexto, Lanari (2019) resalta la existencia de grupos vulnerables en donde por razones culturales y de género, las mujeres están más expuestas a ser receptoras de conductas abusivas, agresivas; al igual que personal más joven. Las consecuencias a nivel psicológico del mobbing son nefastas como sugiere Seves (2020) pueden revelarse diversos trastornos emocionales como sensación de fracaso, sentimiento de culpa, frustración, impotencia, apatía y deterioro de la autoestima, entre otros.

- **Inseguridad contractual**

De acuerdo con Moral (2021) “la inseguridad sobre el futuro laboral o las dificultades para constituir y consolidar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo, parece lógico pensar que la temporalidad y la precariedad laboral puedan provocar un aumento del sufrimiento” (p.23). De la misma forma, Pérez (2018) afirma que la “dimensión inseguridad” incluye la incertidumbre sobre condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y movilidad funcional, entre otros. Así mismo, Torres *et al.* (2018) definen a la inseguridad contractual “como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes” (p.729).

Por consiguiente, Jaramillo (2019) destaca que la inseguridad contractual está estrechamente relacionada con los índices de alta rotación de personal que existe en las organizaciones, en entornos económicos inestables o en entornos donde la demanda laboral de la población sea muy alta. Desde el mismo punto de vista Núñez (2019) sostiene que la inseguridad e incertidumbre laboral “genera ansiedad al trabajador, dependiendo el tipo de contrato (fijo o temporal), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales, influyen en la motivación y satisfacción laboral” (p. 19).

- **Conflicto familia- trabajo**

El ámbito laboral se caracteriza por el cambio, donde la incertidumbre y la velocidad constante, producen cambios que dan comienzo a nuevos riesgos psicosociales. Según Domínguez *et al.* (2018) el conflicto familia- trabajo se puede manifestar cuando la familia del empleado le exige mayor tiempo o recursos causando estrés y posibilitando la disminución del desempeño en su trabajo. Desde una misma perspectiva Vesga (2019) alude al trabajo y familia como dos ámbitos diferentes de la vida de las personas pero que se afectan mutuamente, por lo que la persona debe buscar lograr un equilibrio entre estas dos esferas. El conflicto trabajo- familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas.

Según Rodríguez (2019) este conflicto surge especialmente por el tiempo que el individuo dedica al trabajo y reduciendo el tiempo dedicado al ámbito familiar. En este contexto Díaz y Carrasco (2018) manifiestan la importancia de poder generar iniciativas que minimicen el conflicto trabajo- familia y flexibilicen las cargas horarias del trabajador. Es por ello, Prieto y Machecha (2021) resaltan el conflicto trabajo- familia como un riesgo psicosocial en donde las dos partes, trabajo y familia se correlacionan e interfieren en las cotidianidades de las personas.

- **Violencia Intrafamiliar**

La violencia intrafamiliar es una problemática de origen social, dicha situación afecta negativamente a la población, puesto que el Estado suele intervenir directamente, este conflicto genera discriminación, ausencia y rechazo hacia las personas víctimas o victimarios de la violencia intrafamiliar (Hernández *et.al.* 2020). Desde una misma perspectiva Mayor y Salazar (2019) aluden a la violencia intrafamiliar como un conjunto de modos o de conductas en las que está presente el despotismo o el abuso de un miembro de la familia contra otro, como consecuencia esto afecta directamente en la integridad física y psicológica del

individuo. En palabras de Zambrano (2021) la violencia intrafamiliar tuvo mayor realce en pandemia por lo que afirma:

Dentro de la revisión sistemática realizada en diferentes países de Iberoamérica describen el incremento de la violencia intrafamiliar en el proceso de distanciamiento social obligatorio o confinamiento por COVID 19 en todas sus variaciones como de pareja, maltrato infantil y violencia al adulto mayor, entre otras y de todos los tipos como violencia física, psicológica, emocional comunicacional emocional, violencia sexual y económica, con énfasis en la violencia de género y abuso sexual infantil, con sintomatología asociada de ansiedad, depresión y estrés postraumático (p.12)

- **Síndrome de Burnout**

El “síndrome de burnout” o del trabajador quemado es definido por Lozano (2021) como la presencia del agotamiento emocional, despersonalización y la percepción de una baja realización personal. De la misma manera, Estrada y Gallegos (2020) testifican que “es un fenómeno cuyos síntomas son físicos y psicológicos tales como el desinterés por las responsabilidades laborales, la deshumanización la indiferencia, así como bajos niveles de autorrealización provocados por la exigencia constante en su centro de trabajo” (p. 715). Es por ello que Rivera, *et al.* (2018) consideran al término “Burnout” como una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual existe una actitud negativa y sentimientos nocivos hacia las personas con las que se trabaja.

En consecuencia, Huachos y Veli (2020) aluden que este síndrome genera en cada individuo estados de depresión por las constantes condiciones laborales que sobrellevan. Así mismo, Tabares, *et al.* 2020), “generan perjuicios en las condiciones de vida del individuo a nivel físico, psicosocial y laboral, incluyendo conflictos familiares y profesionales, problemas psicosomáticos, afecciones cardiovasculares, gastrointestinales, musculares y respiratorias, alteraciones en el

estado emocional, deterioro de la salud psicológica, agotamiento mental” (p.266). A su vez, Arco y Castillo (2020) mencionan consecuencias más graves en las cuales el estrés es uno de los principales factores de riesgo de accidente cerebrovascular, dolor crónico, enfermedad cardíaca, entre otras.

### **2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Los riesgos psicosociales cuentan con varias características que permiten detectar como pueden repercutir en sus actividades desfavorablemente en la vida profesional de cada persona. De este modo Pinos (2017) especifica que una de estas rasgos pueden afectar a los derechos que posee el trabajador, tiene efectos globales sobre la salud de este y pueden estar cubiertas por instancias legales, asimismo Jiménez y León (2010, citado en Pinos, 2017) detallan que estos riesgos psicosociales pueden ser extensivas en el espacio y el tiempo, en la objetivación presentan dificultad, así como también en el momento de intervenir en algo sumamente importante en su puesto de trabajo.

Por otro lado, Gil-Monte (2012, citado en Muñoz et al., 2017) aclaran que los riesgos psicosociales son originados por las tareas laborales de esta manera se detallan dimensiones donde las características de la tarea se identifican por la cantidad de trabajo que realizan a diario, en el ritmo que efectúa su trabajo y la escasa autonomía, mientras que la característica de una organización es definida por sus competencias, por su estructura jerárquica, canales de comunicación e información, estilo de liderazgo.

### **2.1.3. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

La evaluación de los riesgos psicosociales es recomendable ejecutarla periódicamente para verificar que el empleado está en condiciones de realizar sus actividades de forma adecuada, de este modo Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC (2010) identifica que “la finalidad común a toda

evaluación de riesgo es conocer cuáles son estos riesgos en una situación determinada, quién está expuesto y qué daños puede provocar” (p.31), considerando que la persona que se encuentre en conflicto debería ser llamado por su jefe inmediato para llegar a un acuerdo que minimice esta situación y sea de conveniencia para ambas partes.

Análogamente, la evaluación de los riesgos psicosociales sirve para determinar el grado de afectación que tiene el empleado a nivel físico y mental, esto se establece según la actividad que realice y el tiempo que éste tenga, tomando en consideración que todas las personas no son iguales y es así que su manera de percibir el riesgo se da de manera individual y diferente a los que lo rodean, puesto que su forma de trabajo no es igual a la de sus compañeros (Anchundia, 2021).

Como expresa Meliá *et al.* (2006) la evaluación psicosocial se basa en “establecer una metodología y unos pasos de actuación básicos. La evaluación de riesgos es un proceso dirigido a estimar su magnitud, obteniendo información para poder tomar decisiones sobre la aplicación de medidas correctoras” (p. 9). Es por ello, Lastanao *et al.* (2021) argumenta los factores de carga del puesto e incidencia sobre el trabajador. De esta forma, estos componentes se miden con la dificultad de la tarea, es decir, este método se centra en el tiempo y exigencia del trabajo.

## 2.1.4. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT).

Meliá et al. (2006) revelan que el objetivo de este método de evaluación de riesgos psicosociales del INSHT “es la identificación de aquellas condiciones de trabajo presentes en una situación concreta, con el objetivo de orientar una intervención de mejora adaptada a la realidad y con conocimiento de causa” (p. 50). Este método contribuye de forma significativa a una investigación, puesto que, se recopila información fundamental para poder identificar cuáles son los riesgos en diversas situaciones, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de áreas parciales de una institución, mediante los cuestionarios de aplicación individual (Moreira, 2017). Con base en la Nota Técnica de Prevención 840 (2010) elaborada por la Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo se expone la siguiente ficha:

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO	
Ámbito de aplicación	Dirigido a cualquier sector o tamaño de empresa
Clasificación del método	Idóneo como evaluación inicial
Metodología	Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.
VARIABLES ANALIZADAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación, Implicación, Responsabilidad</li> <li>2. Formación, Información, Comunicación</li> <li>3. Gestión del tiempo</li> <li>4. Cohesión de grupo</li> </ol>
Herramientas del Método	Cuestionario de aplicación individual de 30 ítems y una opción de respuesta personal. Hoja de datos de la empresa. Programa informático para su corrección.
Utilización del método	Sencillo, de fácil aplicación y corrección
Capacitación	Formación a nivel de Técnico Superior en PRL especialidad preventiva Ergonomía y Psicología Aplicada
Articulación de las medidas preventivas	Se presenta a modo de guía una serie de recomendaciones generales que deberán ser especificadas para cada realidad/situación particular

**Figura 1.** Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT

*Fuente.* Datos tomados de NTP 840. (2010)

Mediante esta evaluación se le da valoración a los riesgos que posee cada uno de los empleados de acuerdo a sus respuestas correspondiente a cada una de las preguntas del cuestionario, es por esta razón que los Técnicos del Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal (2017) demuestran que con el cruce de las variables probabilidad y consecuencia mediante una tabla, se puede obtener la valoración final del riesgo, siendo estas consideradas trivial, tolerable,



moderado, importante e intolerable, a continuación en la figura 2. se mostrará el desarrollo de dicho cruce:

		CONSECUENCIA		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo trivial (T)	Riesgo tolerable (To)	Riesgo moderado (M)
	Media	Riesgo tolerable (To)	Riesgo moderado (M)	Riesgo importante (I)
	Alta	Riesgo moderado (M)	Riesgo importante (I)	Riesgo intolerable (IN)

**Figura 2.** Valoración mediante el cruce de las variables probabilidad y consecuencia.

*Fuente.* Datos tomados del Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal (2017)

De acuerdo a la figura 2. , Calvo (2015) demuestra que cada uno de los riesgos ya sea trivial, tolerable, moderado, importante o intolerable tiene su acción y temporización, tal es el caso que la persona que se encuentra en riesgo trivial no requiere de una acción específica, mientras que en el riesgo tolerable debe considerar en buscar soluciones más rentables, consecuentemente los trabajadores que se encuentran en riesgo moderado deben realizar esfuerzos determinando a las intervenciones precisas y por último los que se hallan en riesgo importante e intolerable debe reducir su riesgo para poder continuar con su trabajo si este no es reducido el trabajo será prohibido hasta que se disminuya.

### 2.1.5. MÈTODO DE EVALUACIÒN DE RIESGO PSICOSOCIAL F-PSICO

El método F- psico es un procedimiento práctico científicamente comprobado, el cual es usado internacionalmente por diversos organismos, ocasionando transiciones significativas en el sitio de estudio, este detecta de forma rápida los riesgos a los que se hallan expuestos los trabajadores y se realiza mediante la

utilización de una amplia gama de preguntas que permite evaluar de forma confidencial todos los puestos de trabajo (Pérez, 2012 citado en Cárdenas, 2021)

Es por lo que Medina (2019) describe a los factores de riesgo psicosocial que se estudian en el F-psico en nueve dimensiones, entre las cuales se encuentran el tiempo de trabajo (TT), la autonomía (AU), el desempeño de rol (DR), la carga de trabajo (CT), las demandas psicológicas (DP), la variedad/contenido (VC), la participación/supervisión (PS), el interés por el trabajador/compensación (ITC), las relaciones y apoyo social (RAS).

- **Tiempo de Trabajo**

Este factor se enfoca en varios aspectos como el orden y estructura temporal de las actividades laborales que realizan cada día en el transcurso de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2). Para tal efecto Serrano (2019) argumenta que el uso prolongado o “mal uso” de las TICs durante el teletrabajo prolonga la jornada laboral e induce invasiones en el tiempo de ocio y descanso enemistando la difícil conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

- **Autonomía**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2) En este mismo contexto Neffa (2018) indica que, en el trabajo, cuando mayor es la prescripción y menor es el margen de maniobra que

mantiene el individuo para organizarlo, se incrementan automáticamente las posibilidades de identificar este factor de riesgo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en el trabajo dividiéndolo en dos grandes bloques:

- **Autonomía temporal:** Es aquella la encargada de evaluar los compendios en relación a la decisión de cómo llevar el ritmo de trabajo, carga de trabajo, descansos y posibilidad de atención a asuntos personales (Codero, 2019, p.24).
- **Autonomía decisional:** Hace referencia a la capacidad que tiene un trabajador para intervenir en el avance diario de su labor, como bien refiere el nombre esta autonomía hace alusión a la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, elección de metodología, entre otros (Barahona, 2021).

- **Carga de Trabajo**

Es el esfuerzo requerido para realizar actividades laborales que pueden ser físicas o psíquicas, si esta sobrepasa la capacidad del trabajador genera desgaste y fatiga (Graneros, 2018). Por lo tanto, la carga de trabajo es mucho más alta cuando existe mucha presión (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos.** Se estima a partir de los tiempos propuestos para realizar las tareas, la velocidad para ejecutar el trabajo y la necesidad de precipitar el ritmo de trabajo en momentos puntuales (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2).
- **Esfuerzo de atención.** Dependiendo de la tarea asignada, se requiere que se preste la debida atención. Es determinada de cierta forma por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para almacenar y procesar la información que

es recibida en el transcurso de la actividad laboral y de esta manera elaborar respuestas apropiadas para la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2).

- Cantidad y dificultad de la tarea. Las elevadas tareas en el trabajo hacen frente a las actividades que se deben realizar diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2).

- **Demandas Psicológicas**

Las demandas psicológicas representan las diferentes exigencias que se presentan en la jornada laboral. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Nota Técnica de Prevención 926, 2012, p.2). Si se consideran de manera combinada las demandas laborales y la capacidad de decisión que mantiene el sujeto en el ámbito laboral, aumenta la posibilidad de explicar el estrés que tiene psicológicamente (Ramírez, 2018).

- **Variedad/Contenido**

Es uno de los factores de riesgo psicosocial estudiado en el método F-psico, la Confederación Española del Comercio (CEC) (2015) detalla que el trabajo tiene un significado el cual es utilizado en sí mismo, para el trabajador, en la institución y para la sociedad, además este factor es reconocido y apreciado, más allá reconocimiento económico establecido por prestar sus servicios tomando en consideración la variedad y sentido del trabajo.

- **Participación / supervisión**

Son dimensiones de control que se utilizan en el trabajo que ejerce el trabajador mediante la participación en distintas actividades realizadas en su jornada laboral y también es la encargada de ejercer la organización que debe de establecer el trabajador por medio de la supervisión en las tareas encargadas a realizar, de este modo el INSHT (2012) define a la participación y supervisión como:

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (p, 3)

- **Interés por el trabajador/compensación**

Por parte de Confederación Española del Comercio (CEC) (2015) describe que el factor interés por el trabajador/compensación se refiere al “Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, estabilidad en el empleo, información, etc.)”. (p, 20)

- **Desempeño del rol**

El factor psicosocial definición del rol toma en consideración los problemas que ocurren por la falta de definición en los cumplidos en el puesto del trabajo, por lo tanto este factor se encarga estudiar dos aspectos más relevantes entre ellos tenemos la ambigüedad de rol que se basa a causa de la falta de las definiciones claras y precisas a las funciones y las responsabilidades también se estudia el conflicto del rol el cual hace referencia a las demandas inadecuadas e incompatibles u opuestas entre sí, la cual es el encargado de suponer que existe conflicto con algunos de los trabajadores (Guillen, 2020).

- **Relaciones y apoyo social**

El factor de relaciones y apoyo social se refiere a los aspectos en las condiciones de trabajo que son derivadas de las relaciones establecidas entre las personas que realizan sus funciones en el mismo entorno laboral, por otro lado se establece el concepto de “apoyo social”, como el regulador del estrés, y es el que estudia la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo entre compañeros para contener varias ideas y realizar las actividades asignadas de manera adecuada (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2014).

## **2.2. TELETRABAJO**

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que ayuda a las compañías realizar sus actividades laborales desde localidades distintas, Arpi (2018) lo define como una forma de trabajo no presencial que implica el uso de tecnologías de información y telecomunicación para cumplir con los requerimientos de la empresa, mientras, Santillán (2020) indica que es un integrado con la tecnología, hace posible esta "separación laboral" facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía.

Por otra parte, Gimeno (2020) detalla al teletrabajo como una forma de actividad laboral remunerada que se realiza a distancia respecto del centro de trabajo, asimismo Valencia (2018) menciona que este modo constituye una opción laboral que promueve y brinda protección a los derechos fundamentales (vida, salud, educación, entre otros), ya que permite crear fuentes de trabajo.

### **2.2.1. CARACTERÍSTICAS.**

Las características permiten entender al teletrabajo como la modalidad de trabajo para realizar las actividades laborales desde diferentes lugares donde se

encuentre, además son maneras de definir e incluso ser muy semejantes o variar de acuerdo con opiniones de autores, en resumidas cuentas, se detallará a continuación en la figura 3. La cual brindara definiciones que expresan las características del teletrabajo.

AUTOR	CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO
<b>Bosch et al. (2020)</b>	<p><b>Espacialidad:</b> las labores deben desarrollarse en una locación distinta a las oficinas o talleres centrales de la compañía, las cuales pueden ir desde el domicilio del trabajador a café o centros especialmente diseñados para teletrabajar.</p> <p><b>Uso de tecnologías de la información y el conocimiento (TIC):</b> las labores realizadas necesitan de medios informáticos tanto para ejercer las tareas como para comunicarse con el empleador y colegas.</p> <p><b>Habitualidad:</b> el teletrabajador realiza su trabajo en esta modalidad con una frecuencia establecida que se extiende en el tiempo, es decir, el hecho de trabajar fuera de la oficina o taller no es una situación puntual.</p> <p><b>Organización:</b> dado el trabajo habitual a distancia, la organización del trabajo se centra en las posibilidades que la tecnología ofrece.</p>
<b>Ministerio del Trabajo (2020)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.</li> <li>2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.</li> <li>3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.</li> </ol>

**Tabla 1.** Características del teletrabajo

*Fuente.* Datos tomados de Bosch et al. (2020) y Ministerio del Trabajo (2020)

### 2.2.2. TIPOS.

Los tipos que existen de teletrabajo son las formas de cómo se puede realizar la jornada laboral diaria, de esta manera el Ministerio del Trabajo (2020) argumenta

que las nuevas modalidades de trabajo a distancia son las alternativas que utilizan las instituciones para relacionarse durante la crisis sanitaria de la covid-19, lo cual permite a los trabajadores distribuir sus tiempos y objetivos, a continuación, en la figura 4 se detallan los tipos de teletrabajo de acuerdo con varios autores.

Ministerio del Trabajo (2020)	Morales y Pérez (2020)
<p><b>Teletrabajo autónomo:</b> Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.</p>	<p><b>Trabajo móvil:</b> hace mención a trabajadores cuyo desenvolvimiento laboral requiere frecuentemente desplazamientos constantes y actividad física en diversos lugares para alcanzar metas u objetivos propuestos.</p>
<p><b>Teletrabajo Suplementario:</b> Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.</p>	<p><b>Centros de Telecomunicación:</b> conocido como oficina a larga distancia, consiste en una oficina con capacidad física, instalación técnica y tecnológica para desarrollar telecomunicaciones.</p>
<p><b>Teletrabajo Móvil:</b> Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.</p>	<p><b>Teletrabajo en casa:</b> en esta modalidad el domicilio particular del teletrabajador o su despacho profesional se convierten en un lugar de trabajo, bajo un contrato se estipulan las tareas, logros o procesos específicos que deberá cumplir.</p>

**Tabla 2.** Tipos de Teletrabajo

Fuente. Datos tomados de Ministerio del Trabajo (2020) y Morales y Pérez (2020)

### 2.2.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

De acuerdo a Ramírez (2019) la modalidad del teletrabajo se daba en 24 países del mundo como una alternativa de trabajo que les daba ventajas: “A las personas con alguna discapacidad, reducción de trayectos, hogar- empresa, aplicaba a nuevos padres, los cuales pueden estar más tiempo con sus hijos, reducción de estrés” (p. 100), asimismo al momento de aplicar el teletrabajo Ramírez (2019) rescata algunas desventajas que solían ocurrir como: “Dificultad de separar el tiempo de trabajo y tiempo para la familia, aislamiento social, dificultad de



supervisión al teletrabajador, utilizar el tiempo del trabajo para realizar otro tipo de viajes, no es aplicable para todas las empresas y profesiones”.(p.100)

Mientras que en otros países a medida que la pandemia del COVID-19 iba creciendo también trajo consigo ventajas y desventajas en el desarrollo del mismo, por su parte Valencia (2020) detalla que la principal ventaja que este modo de trabajo brinda es la mayor flexibilidad en la organización del trabajo ya que el uso de las tic permite superar las barreras espaciales y temporales, por otro lado, Santillán (2020) menos problemas y conflictos laborales entre los colaboradores, es una opción brillante para combinar el espacio familiar con las tareas cotidiana.

De la misma manera se destacan distintas desventajas de esta modalidad, Arpi (2018) indica las limitaciones que tienen las instituciones para mantener el control sobre el desarrollo de las actividades que realiza el empleado, simultáneamente existen complicaciones por diversas tareas que se deben ejecutar de manera presencial. por su parte Lajarin (2015) expresa otra desventaja vendría siendo la dispersión y desestructuración que conllevaría a una pérdida de imagen corporativa.

Es importante señalar que el teletrabajo brinda la oportunidad de cumplir distintas funciones laborales desde un celular, puesto que el uso de estos dispositivos fortalece la comunicación asertiva entre compañeros. De la misma manera, se pueden obtener resultados deseables como controlar ciertos programas que utilizan los empleados cuando no trabajan en los locales de la empresa; y utilizar así sistemas de protección contra ataques potenciales de piratas informáticos que son comunes hoy en día (Lajarin, 2015).

#### **2.2.4. CARGA HORARIA Y ASPECTOS FAMILIARES.**

El teletrabajo ha tenido gran impacto en las jornadas laborales de los empleados, puesto que, ha cambiado su rutina de ir a una oficina lejos del hogar y movilizarse para ello, sin embargo, por la emergencia sanitaria ahora es fundamental realizar sus ocupaciones desde casa. (Rugel & Romero, 2020). Al mismo tiempo, la OIT (2020) afirma que los empleados que tienen hijos u otras personas a su cargo en el hogar necesitan manejar organizar su tiempo de forma adecuada para que puedan cumplir con su trabajo, es decir, es probable que comiencen a trabajar muy temprano en la mañana o continúen hasta mucho más tarde en la noche, todo depende de la persona y como se ajuste con sus labores, incluso puede que segmenten su jornada laboral en tiempos más cortos.

Por lo tanto, el teletrabajo tiene múltiples ventajas que depende del contexto en el que se lo estudie, debido a que existen muchos criterios sobre la carga laboral existente en los teletrabajadores, así mismo se consideran aspectos familiares que van desde las labores del hogar y la relación familiar (Santillán, 2020). De la misma forma se debe tener en consideración la perspectiva de género, puesto que, en su mayoría son las mujeres que tienen presión en el hogar con quehaceres domésticos. Como lo expresa Sánchez y Mozo (2009, citado en Naranjo, 2020) se puede denotar algunos aspectos positivos en la nueva modalidad laboral tales como: la posible corrección de desequilibrios que enfatiza la participación femenina.

Expresado en otra manera, son las mujeres las que tienen mayor afectación con el teletrabajo en pandemia, puesto que, cargan con el peso de cumplir con las labores que el trabajo les amerita y por lo general presentan miedo al ser desvinculadas de sus puestos (Ponce & Villavicencio, 2020). Es necesario recalcar lo expuesto por Filardi *et al.* (2020, citado en Naranjo, 2020):

Se considera relevante formular algunos aspectos del teletrabajo que podrían ser tanto un beneficio como un perjuicio, catalogan algunos aspectos

favorables como la autonomía, carga horaria flexible una reducción de estrés y carga familiar. Y como aspectos no muy favorables destacando que no todos los empleados están capacitados o no tienen un perfil preparado para esta modalidad de empleo y esto podría afectar los resultados de este, además menciona una potencial carencia de comunicación y sociabilidad por parte del trabajador. (p. 11)

### **2.2.5. EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LA SALUD MENTAL**

Como señala Venegas y Leyva (2020) “el esfuerzo que se asocia a la carga mental es hedónicamente negativo e incrementa la excitación general” (p. 13). Es por ello, que se destaca la relevancia que tienen estos dentro de los individuos. Entre los efectos de la carga mental se destacan de acuerdo con Arias *et al.* (2020) “La importancia de la salud mental fue declarada por la OMS y determinó la necesidad de promover la prevención, tratamiento, rehabilitación y bienestar de las personas” (p.7).

No obstante, como ya se señaló se asocia que la salud mental tiene impacto en la salud física del trabajador, la carga mental de trabajo altera la función cardiovascular, la tensión laboral que se genera incrementa el riesgo de enfermedad coronaria e hipertensión. La carga mental de trabajo elevada incrementa el pulso y la tensión arterial (Venegas y Leyva, 2020). Ormaza *et al.* (2019) identificaron en su estudio, que existe carga mental en los docentes, principalmente sentimientos de frustración, cansancio físico y mental, irritabilidad, afectación de relaciones personales y cefaleas, entre otros aspectos.

Como expresa Santiago *et al.* (2021) el teletrabajo en primera instancia se constituyó como una época de adaptación que se consideraba oportuna y novedosa en cierta manera, sin embargo, la prolongación del encierro en casa y la falta de seguimiento a los docentes de forma directa tiene efectos secundarios en la salud

mental, que no siempre son visibles e identificadas de forma adecuada, sin embargo, en lo que se refiere a salud y condiciones de trabajo, se plantea la posibilidad de sufrimiento. Incluso, tomando en consideración a Ribeiro *et al.* (2020) hace hincapié en que “Los dispositivos de comunicación móvil contribuyen a aumentar los niveles de estrés e insomnio, lo que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores”.

Otras desventajas que pueden conducir a enfermedades mentales según Santiago *et al.* (2021) con el aislamiento se perdió contacto directo con los estudiantes y los compañeros de trabajo lo cual disminuyó la creatividad, las jornadas laborales se extendieron, se desarrolló el trabajo intenso, mayor riesgo de contraer enfermedades ocupacionales ergonómicas precarias, que culminan en el aumento de los costos de presupuesto social.

### **2.2.5. NORMATIVA LEGAL**

De acuerdo a la normativa legal que existe en el Ecuador se toma en consideración el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 que manifiesta cada una de las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de Emergencia Sanitaria, en su artículo 3 se detalla: “A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador de sector privado adoptar la implementación de teletrabajo emergente”(p. 4).

Por consiguiente, este acuerdo señala que, el teletrabajo es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, donde el trabajador realiza sus actividades fuera de la institución, es preciso destacar el artículo 4 de la implementación del teletrabajo emergente, en su inciso número dos que expresa:

La implementación de teletrabajo emergente en relaciones contractuales existentes modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto, no vulnera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo. (p. 4)

### **2.3. GÉNERO**

En cuanto al género Hendel (2017) lo define como: “El conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres” (p.13). Además, Azpiroz *et al.* (2017) detalla que también describe el grado de roles, relaciones, características de la personalidad, cualidades, conductas, valores, poder relativo, socialmente construidos, son aquellos que la colectividad asigna a los distintos sexos de manera diferente.

Por otro lado, el género se forma como una categoría nueva de instrucción en la teoría mediante el estudio del género, las teorías feministas analizan y normalizan los rasgos culturales que son el distintivo de las mujeres a los hombres, por lo tanto, es el encargado de diferenciar el sexo de cada persona es así que Osborne y Molina (2008, citado en Sánchez, 2016) detallan que:

La conceptualización del género ha sido considerada uno de los puntos clave en la teoría feminista desde los años setenta en la medida en que se descubre como una potente herramienta analítica capaz de desvelar las ideologías sexistas ocultas en los textos de las ciencias humanas y sociales (p.697).

### 2.3.1. DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO

El sexo de acuerdo Azpiroz *et al.* (2017) es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por la naturaleza. De la misma manera Guerra (2016) describe que el error que se mantiene entre el sexo como condición biológica y el género como construcción cultural, ha pasado sobre todo en las últimas tres o cuatro décadas de este modo el sexo es uno de los componentes de la persona, no solo se toma como atributo esto explica lo profundamente que: “el hombre, con toda su soledad espiritual, con la unicidad e irrepitibilidad propia de la persona, está constituido por el cuerpo como él o ella”.(p. 155)

Por otro lado, Sánchez (2020) menciona que “entre el sexo y el género, es cuestionable el guion (-) que separa y puede amenazar con escindir” (p.90), es decir que convierte en alternos o contrarios que existen entre el sexo y el género, la cual da una guía viable a una visión epistemológicamente más abierta, que no genere falacias (falsa oposición o conjunción). Además, la Defensoría del pueblo de Ecuador (DPE) (2016) señala que: “Los conceptos de sexo y género han sido usados con frecuencia o bien como sinónimos o bien como elementos complementarios, es decir, el sexo en alusión a lo biológico y el género como la construcción sociocultural del sexo”. (p.8)

### 2.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La equidad de género asume una relación de justicia respecto al otro, ésta se ve afectada por los constructos sociales, de manera que dicha equidad difícilmente se cumple en lo cotidiano e históricamente se vulnera a los grupos minoritarios o en desventaja (Winfield, 2017). En consecuencia, Benamente *et al.* (2016) detallan que en el caso de la Unión Europea han sucedido un sinnúmero de programas y estrategias encaminados a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres,

precisamente porque la igualdad sigue ausente, a pesar de la inclusión de la transversalidad de género en las políticas públicas.

Por otra parte, en el informe de las Naciones Unidas (2018) en su objetivo 5 de Desarrollo Sostenible (ODS) especifica que: “La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”, mientras que de acuerdo a las metas que este objetivo tiene, en el 5.5 se trata de: “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

### **2.3.3. DESIGUALDAD EN FACTORES PSICOSOCIALES**

Los riesgos psicosociales en el trabajo han adquirido mayor importancia con el pasar de los años. Algunas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han intentado abordar los riesgos psicosociales haciendo hincapié en lo relevante que es dentro de la institución. Como expresan Taub y Olivares (2009, citado en Herrera y Gaeta, 2017) los factores psicosociales son las circunstancias presentes en cualquier ambiente laboral, estas están directamente relacionadas con la organización, puesto que la forma de realizar el trabajo puede afectar de manera positiva o negativamente al desarrollo y a la salud física, psíquica o social del trabajador, cabe destacar, que en el caso que afecte de forma negativa se lo considera como riesgo psicosocial.

Es propio mencionar que el talento humano dentro de las organizaciones tiene mayor incidencia de estudio, debido a que dentro de cualquier institución es necesario el laborar del ser humano, ya sea de forma presencial o virtual, es decir, se lo considera fundamental para el desarrollo de la misma. De la misma forma, se evidencia el aumento de la presencia femenina dentro de las plazas laborales. No

obstante García (2017) referencia a los factores psicosociales según el género e indica la importancia de reconocer los mismos:

Un reconocimiento de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, potencian una mejor salud laboral y calidad de vida para estas, colocándolas en igualdad de oportunidades y equidad para asumir tareas importantes, de dirección o empoderamiento, desde su perfil laboral y personal. (párrafo 4)

#### **2.3.4. NORMATIVA DEL ECUADOR**

Como expresan Vallejo y Zamora (2021) los movimientos de mujeres a lo largo de los últimos años se han ido involucrado poco a poco en la construcción de la normativa, como táctica para reconocer sus derechos, se enfoca en el género como eje primordial para lograr alcanzar la equidad en la sociedad, para ello han apelado a distintos procesos tales como: la doctrina, a la jurisprudencia, a los convenios y tratados internacionales y al bloque de constitucionalidad como instrumentos para el desarrollo de los derechos.

La nueva Carta Magna preserva todos los derechos que ya se encontraban establecidos en la Constitución de 1998, lo cual fue una de las consignas de las agrupaciones de mujeres que conformaban las mesas de trabajo en el proceso Constituyente, y se incluyen o reconocen nuevos derechos integrados de forma transversal basados en los principios constitucionales, de hecho, la Norma Suprema del 2008 consagra el principio de equidad de género entre mujeres y hombres en los ámbitos de la salud, sexual y reproductivo, educación, trabajo, producción, familia, participación, etc. (p.111)



En la Constitución del 2008 se desarrollaron principios de libertad, dignidad, igualdad, equidad hacia grupos que habían sido vulnerados anteriormente en la historia ecuatoriana, por ello la Defensoría del Pueblo (2016) plantea “Como un deber del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos y reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (p. 11).

Como expresan Vallejo y Zamora (2021) los movimientos de mujeres a lo largo de los últimos años se han ido involucrado poco a poco en los procesos de construcción normativa, como estrategia para el reconocimiento de sus derechos, enfocándose en el enfoque de género como eje fundamental para alcanzar una verdadera sociedad equitativa, para ello han recurrido a distintos procesos tales como: la doctrina, a la jurisprudencia, a los convenios y tratados internacionales y al bloque de constitucionalidad como herramientas para lograr el desarrollo de los derechos. Cabe señalar que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el capítulo XI de trabajo y producción en su sección III, en su artículo 331 señala:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (p.155).

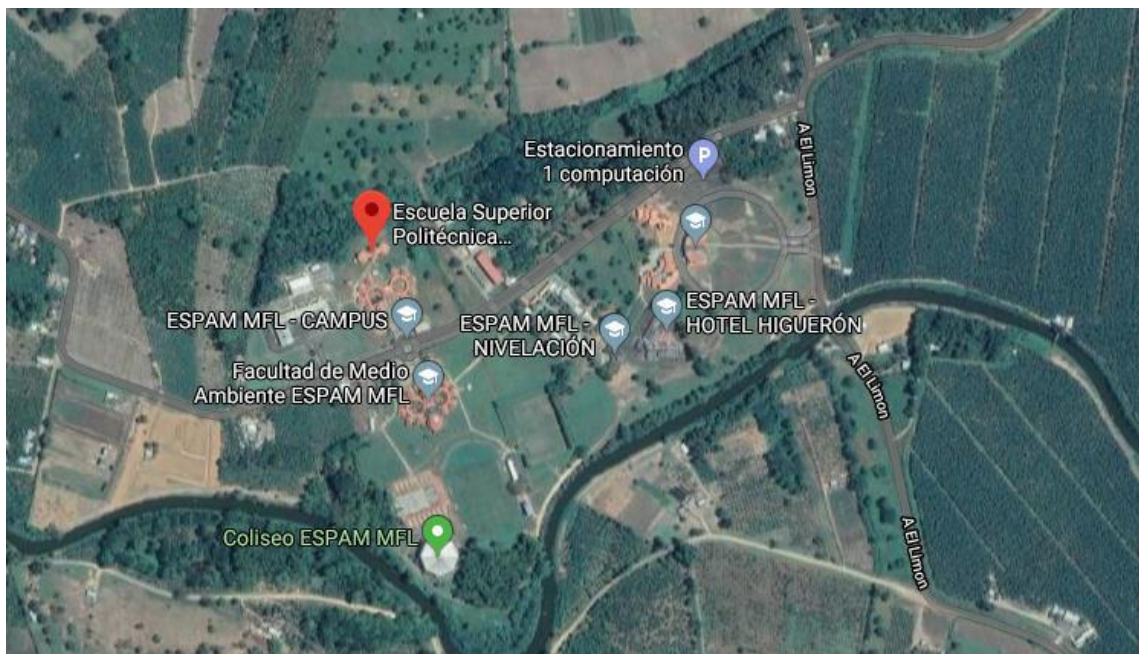
Así mismo, existen otros cuerpos legales que se encuentran amparados bajo la Defensoría del Pueblo, que rigen políticas públicas que son principios obligatorios en la Constitución. Como lo resaltan Tubay *et al.* (2021) la defensoría desarrolló un cuerpo legal centrado en eliminar la violencia, fomenta la protección de la mujer, de su familia y prohíbe la discriminación por género. Todo lo expuesto lo confirma la CRE (2008) en el capítulo XI de derechos de libertad, en su artículo 70 describe:

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. (p. 51).

## CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

### 3.1. UBICACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se evaluó a los docentes de la ESPAM MFL, cuya institución queda ubicada en la provincia de Manabí, cantón Bolívar, parroquia Calceta, sitio Limón, a 5 minutos de la cabecera cantonal de Bolívar, como se expresa en la siguiente figura:



*Figura 3. Mapa satelital de la ESPAM-MFL*

Fuente. Datos tomados de Google Maps (2021)

### 3.2. DURACIÓN

Se realizó en un periodo aproximado de nueve meses, a partir de su aprobación, de acuerdo con las actividades planificadas se estimó su cumplimiento desde el mes de agosto del 2021 hasta abril 2022.

### **3.3. MÉTODOS:**

#### **3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO**

A través de la observación directa se extrajeron las características principales de la investigación realizada a los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Quezada *et al.* (2018) mencionan que: "El método inductivo se fundamenta en el razonamiento que parte de aspectos particulares para construir juicios o argumentos generales. Mediante este método se formulan las teorías y leyes científicas" (p. 22).

#### **3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO**

Se utilizó para darle mayor sustento científico a la investigación la cual dio respuestas a las necesidades particulares de la carga laboral por el teletrabajo en los docentes de la ESPAM MFL, esta investigación se respaldó en libros, revistas científicas, revista indexada, tesis, entre otras que dieron mayor creencia en la investigación. Citando a Jiménez y Pérez (2017) "La deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad. Las generalizaciones son puntos de partida para realizar inferencias mentales y arribar a nuevas conclusiones lógicas para casos particulares" (p.11).

#### **3.3.3. MÉTODO ANÁLITICO**

Se empleó porque fue de ayuda para las autoras al recaudar información necesaria identificando los conceptos establecidos, además se conoció el objeto de estudio y se analizó la técnica que se emplearan sobre los factores de riesgos psicosociales que pueden pudieran padecer a causa del teletrabajo en los docentes de la ESPAM MFL. En palabras de Jiménez y Pérez (2017) el análisis se basa en un procedimiento lógico que da posibilidad de alterar mentalmente las cualidades y partes sus múltiples relaciones, propiedades y componentes" (p.8).

### **3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN:**

#### **3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

En el presente trabajo investigativo se realizó una exhaustiva exploración bibliográfica, puesto que, permitió dar definiciones a las variables a estudiar, así mismo, ayudó al compendio de información sustentable que hizo que las autoras puedan describir y presentar la problemática a la que se enfrentan los docentes en la actualidad. La investigación bibliográfica refiere a la “información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por estos, todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido” (Monroy & Nava, 2018, p. 104).

#### **3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo “permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, así como el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva” (Monroy & Nava, 2018, p. 106). Para el presente estudio, las autoras utilizaron este método de investigación mediante la aplicación de cuestionarios a los principales actores involucrados en la problemática estudiada, esto se realizó con la finalidad de obtener información real de la situación actual que presentan los docentes de la ESPAM MFL en la nueva modalidad de trabajo. Cabe destacar que la investigación de campo fue la que permitió que las autoras obtengan datos reales de la carga mental que se manifiesta.

#### **3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

Este tipo de investigación permitió referir ampliamente sobre las variables de estudio, y describir de forma oportuna la incidencia que tiene la carga mental en los docentes de la ESPAM MFL. La investigación descriptiva busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades,

procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al, 2014, p. 92).

### **3.5. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN EN INFORMACIÓN:**

Las técnicas de recopilación de datos están orientadas a crear las condiciones para la medición, es de vital importancia llevar a cabo la recolección de información, de este modo es uno de los pasos fundamentales para tener éxito en la obtención de resultados, en este caso la técnica utilizada en la investigación es el cuestionario (Hernández & Ávila, 2020)

#### **3.5.1. CUESTIONARIO**

El cuestionario es una herramienta básica, la cual permitió realizar una serie de preguntas a los docentes de la ESPAM MFL sobre la carga laboral del teletrabajo desde la perspectiva de género, este contó con preguntas pertinentes, por ello Meneses (2016) destaca que el cuestionario es la herramienta que permite al investigador plantear varias preguntas para la recolección de una información estructurada sobre una muestra de personas, utilizando el método cuantitativo y agregado de las respuestas para relatar a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés.

### **3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población objetivo para el desarrollo de la investigación estuvo conformada por el personal docente de la ESPAM MFL para el período de estudio son 89 catedráticos con nombramiento y 81 con contratos, teniendo una población total de 170 docentes. Considerando las dificultades por la pandemia se utilizó el muestreo por conveniencia que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen y Manterola, 2017, p. 230).

### **3.7. VARIABLES EN ESTUDIO**

#### **3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Teletrabajo

#### **3.7.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Riesgos Psicosociales

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **FASE 1. Estimar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo desde la perspectiva de género de los docentes de la ESPAM MFL.**

La presente fase se desarrolló a partir de la solicitud de la base de datos de los docentes y sus correos electrónicos, después se aplicó el cuestionario para evaluar los factores de riesgos psicosociales a los docentes de la ESPAM-MFL y luego se desarrolló el respectivo análisis e interpretación de resultados.

- Solicitud de la base de datos de los docentes y sus correos institucionales.
- Aplicación de encuesta para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales por el método INSHT
- Análisis e interpretación de resultados.

#### **FASE 2. Categorizar los factores psicosociales de riesgo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM MFL.**

En esta fase a partir del análisis e interpretación de resultados se elaboró una tabla por género para clasificar los factores psicosociales que mostraron riesgo y luego

se analizaron e interpretaron dichas tablas donde se detectó cuáles son los riesgos que padecen los docentes de la ESPAM-MFL.

- Elaboración una tabla para clasificar los factores psicosociales de riesgo detectados considerando el género.
- Análisis e interpretación de los resultados desde una perspectiva de género.

### **FASE 3. Proponer un plan de mitigación de los riesgos psicosociales de los docentes de la ESPAM MFL.**

En esta fase se diseñó un plan de mitigación donde se propuso medidas preventivas por cada factor psicosocial que presentaba riesgo de acuerdo a su género para mejorar su estabilidad laboral.

- Diseño de un plan de mitigación a partir de los resultados obtenidos en la evaluación.
- Sociabilización de la propuesta a los actores involucrados.



## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación se detallan los resultados obtenidos de la evaluación de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde la perspectiva de género en los docentes de la ESPAM MFL, donde fue inevitable ejecutar un estudio con la implementación de una encuesta, la información requerida se obtuvo por medio del cuestionario F-psico proporcionado por el INSHT, lo que permitió identificar los principales factores de riesgo que afectan a los docentes de la ESPAM MFL, con base a esto se elaboró un plan de mitigación para los actores involucrados.

A continuación, se detalla los tipos de factores de riesgo, sus dimensiones, indicadores y los ítems proporcionados por la herramienta informática F-psico, aplicada a los docentes de la ESPAM MFL.

DIMENSIÓN	INDICADORES		ITEMS
<b>Tiempo de Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja los sábados</li> <li>• Trabaja en domingos y festivos</li> <li>• Tiempo de descanso semanal</li> <li>• Compatibilidad vida laboral-vida social</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Descansa al menos 48 horas en una semana?</li> <li>• ¿Tu horario te permite compaginar tu tiempo libre con los de tu familia y amigos?</li> </ul>
<b>Autonomía</b>	<b>Autonomía Temporal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de atender asuntos personales.</li> <li>• Distribución de pausas reglamentarias</li> <li>• Adopción de pausas no reglamentarias,</li> <li>• Determinación del ritmo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?</li> <li>• ¿Puedes decidir sobre las pausas reglamentarias (comida o bocadillo)?</li> <li>• Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?</li> <li>• ¿Puedes marcar tu propio ritmo a lo largo de la jornada laboral?</li> </ul>
	<b>Autonomía Temporal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades y tareas.</li> <li>• Distribución de tareas.</li> <li>• Distribución del espacio de trabajo.</li> <li>• Métodos, procedimientos y protocolos.</li> <li>• Cantidad de trabajo.</li> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Resolución de incidencias</li> <li>• Distribución turnos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Puedes tomar decisiones relativas a:</li> <li>• Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)</li> <li>• La distribución de tareas a lo largo de tu jornada</li> <li>• La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo.</li> <li>• Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos)</li> <li>• La cantidad de trabajo que tienes que realizar</li> <li>• La calidad del trabajo que realizas</li> <li>• La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo</li> </ul>
<b>Carga de trabajo</b>	<b>Presiones de tiempo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo asignado a la tarea</li> <li>• Tiempo de trabajo con rapidez</li> <li>• Aceleración del ritmo de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado.</li> <li>• La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?</li> <li>• ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?</li> </ul>

	<b>Esfuerzo de atención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de atención</li> <li>• Intensidad de la atención</li> <li>• Atención sobre múltiples tareas</li> <li>• Interrupciones</li> <li>• Efecto de las interrupciones</li> <li>• Previsibilidad de las tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?</li> <li>• ¿Cómo consideras la atención que debes mantener en tu trabajo?</li> <li>• ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?</li> <li>• En el caso de interrupciones ¿alteran la ejecución de tu trabajo?</li> </ul>
	<b>Cantidad y dificultad de la tarea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Dificultad del trabajo</li> <li>• Necesidad de ayuda</li> <li>• Trabajo fuera del horario habitual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En qué medida tu trabajo requiere:</li> <li>• Aprender cosas o métodos nuevos</li> <li>• Adaptarse a nuevas situaciones</li> <li>• Tomar iniciativas</li> <li>• Tener buena memoria</li> <li>• Ser creativo</li> </ul>
<b>Demandas psicológicas</b>	<b>Cognitivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades requeridas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En qué medida tu trabajo requiere:</li> <li>• Aprender cosas o métodos nuevos</li> <li>• Adaptarse a nuevas situaciones</li> <li>• Tomar iniciativas</li> <li>• Tener buena memoria</li> </ul>
	<b>Ocultación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimientos de trato con personas</li> <li>• Ocultación de emociones ante superiores</li> <li>• Exposición a situaciones de impacto emocional</li> <li>• Demandas de respuesta emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En qué medida tu trabajo requiere:</li> <li>• Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo.</li> <li>• ¿Con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?</li> <li>• Tus superiores jerárquicos</li> </ul>
<b>Variedad/Contenido de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario</li> <li>• Sentido del trabajo</li> <li>• Contribución del trabajo</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por superiores</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por compañeros</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por clientes.</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por familia</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:</li> <li>• En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:</li> <li>• ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?</li> <li>• En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?</li> <li>• Tus superiores</li> <li>• Tus compañeros de trabajo</li> <li>• El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)</li> <li>• Tu familia y tus amistades</li> </ul>
<b>Participación/supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de participación</li> <li>• Control ejercido por el inmediato superior</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:</li> <li>• Introducción de cambios en los equipos y materiales</li> <li>• Introducción de cambios en la manera de trabajar.</li> <li>• Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios</li> <li>• Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo</li> <li>• Cambios en la dirección o entre tus superiores</li> <li>• Contratación o incorporación de nuevos empleados</li> <li>• Elaboración de las normas de trabajo</li> <li>• ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?</li> <li>• El método para realizar el trabajo</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La planificación del trabajo</li> <li>• El ritmo de trabajo</li> <li>• La calidad del trabajo realizado</li> </ul>
<b>Relaciones y apoyo social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social instrumental de distintas fuentes</li> <li>• Calidad de las relaciones</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales</li> <li>• Exposición a situaciones de violencia</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto</li> <li>• Exposición a la discriminación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:</li> <li>• Otras personas que trabajan en la empresa</li> <li>• ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?</li> <li>• Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:</li> <li>• Los conflictos interpersonales</li> <li>• Las situaciones de acoso sexual</li> <li>• Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre colaboradores:</li> <li>• En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría)</li> </ul>

**Tabla 3.** Cuestionario F-psico del I Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

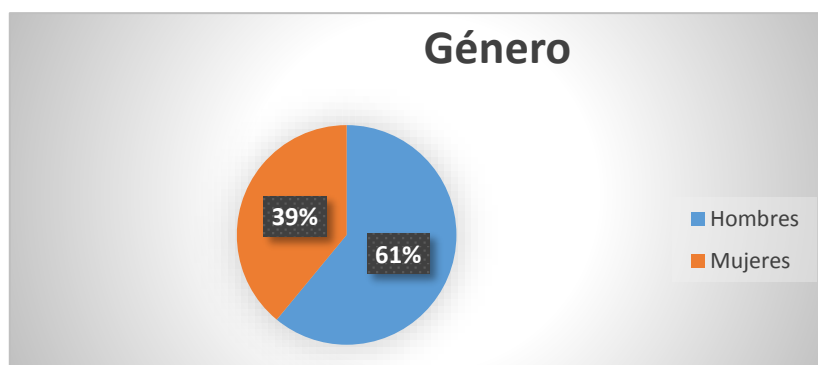
**Elaborado:** por Autoras

## **4.1. ESTIMAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL.**

### **4.1.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS / INFORMACIÓN**

En la ciudad de Calceta se realizó el cuestionario a 123 docentes de la ESPAM-MFL, los cuales ejecutan su trabajo diariamente en sus respectivas carreras, de eso desprenden diferentes factores de riesgos psicosociales. Es por ello que los actores involucrados proporcionaron sus respuestas con el fin de valorar si las

condiciones laborales en el teletrabajo mediante la crisis sanitaria de la COVID 19 son apropiadas para el bienestar de su salud física y mental.



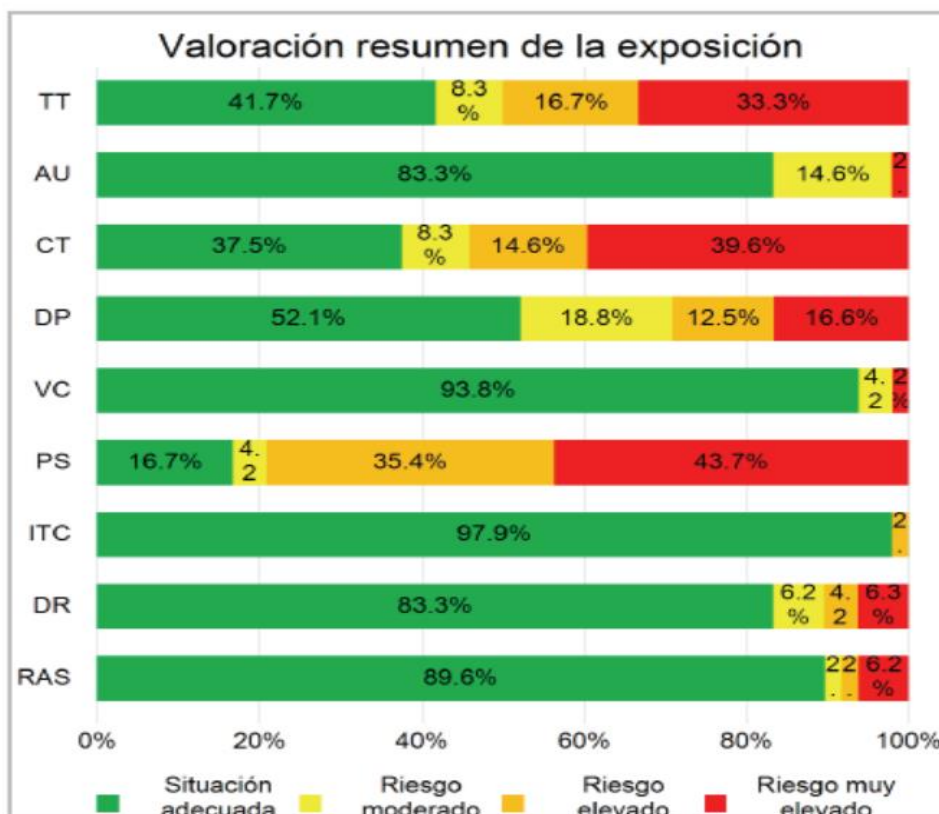
*Figura 4. Datos generales de los docentes*

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

De los docentes evaluados el 61% corresponden a 75 profesores del género masculino, mientras que el otro 39% representa a 48 docentes del género femenino.

#### **4.1.2. VALORACIÓN DEL SEXO FEMENINO**

En la siguiente figura se presenta una valoración resumida de los factores de riesgo psicosocial en las mujeres docentes de la ESPAM MFL, Esta valoración se realizó con base al método F-psico que se constituye de 44 interrogantes, algunas de ellas siendo de opciones múltiples, por lo cual el número de ítems incrementa a 89, ofreciendo información de 9 factores de riesgo psicosocial.



**Figura 5.** Valoración de factores de riesgo psicosocial en el sexo femenino

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

## Factor de Riesgo Psicosocial: Tiempo de Trabajo



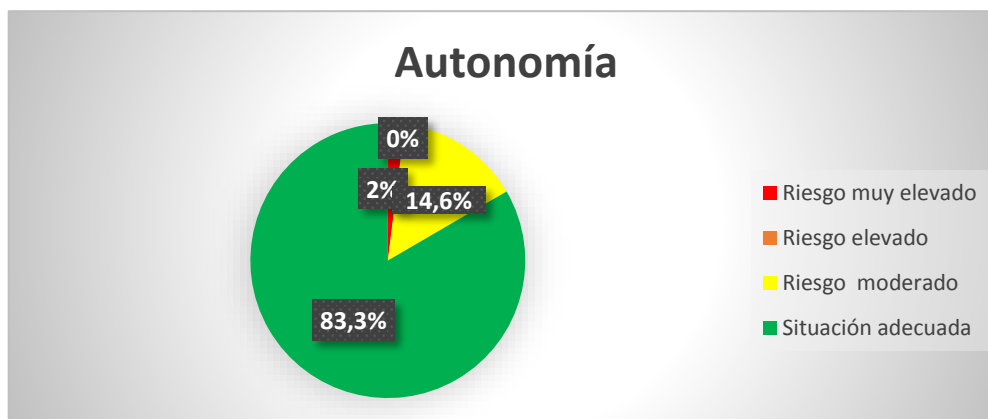
**Figura 6.** Factor Psicosocial: Tiempo de Trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

El tiempo de trabajo tiene influencia en las docentes, considerando que este factor estuvo basado en ítems que evalúan la ordenación y estructuración temporal que mantiene cada individuo al momento de desempeñar su trabajo. En la figura se mantiene que un 33,3% de docentes tienen un riesgo muy elevado, de la misma forma, un 16,7% representa al riesgo elevado lo cual evidencia que la mitad de la población encuestada presenta un desequilibrio entre su vida laboral y sus compromisos familiares y sociales. Luego se identifica un 8,3% que se encuentra en un riesgo moderado y por último un 41,7% se presenta en una situación adecuada. En otras palabras, con estos resultados se afirma que existe riesgo psicosocial por inadecuada organización personal.

Esta información obtenida se contrapone con lo establecido en el Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00011-A el cual dispone que la jornada laboral docente no debe pasar las 40 horas semanales, 8 horas diarias de trabajo y 48 horas de descanso consecutivo. Según los resultados proporcionados las docentes ocupan tiempo extralaboral dedicado a su entorno y familia. Este escenario, ocasiona malestar físico y mental, tensión, preocupación y estrés, de los cuales se derivan psicopatologías físicas y mentales que afectan el bienestar integral del docente (Macías & Cedeño, 2018).

## Factor de Riesgo Psicosocial: Autonomía



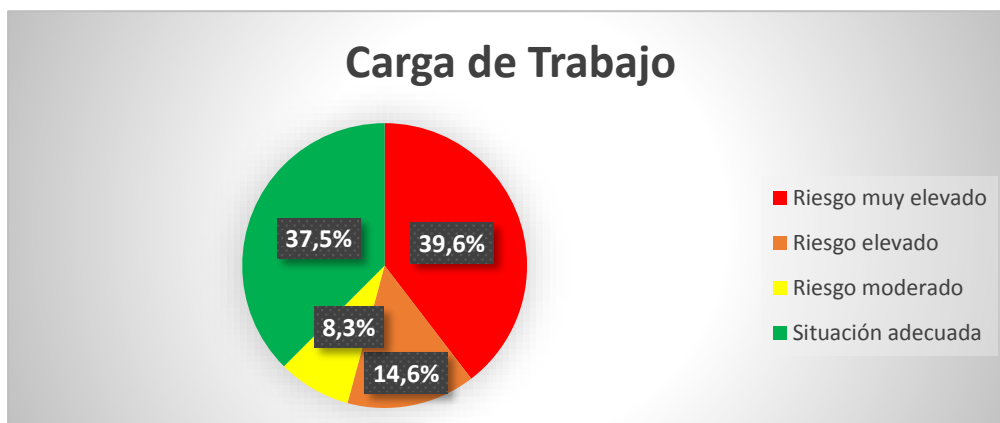
*Figura 7. Factor Psicosocial: Autonomía*

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En el estudio de Autonomía, se consideró dos aspectos fundamentales. En primer lugar, la autonomía temporal que refiere a las elecciones del ritmo de trabajo, pausas reglamentarias y ritmo de trabajo y decisional. En segundo lugar, la autonomía decisional que se estudia a partir de la capacidad de las docentes para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo. Según la gráfica las docentes se encuentran en una situación adecuada con un 83,3% lo que indica que mientras estaban en el teletrabajo tuvieron completa independencia en cómo llevar su ritmo de trabajo, a esto se le añade un 14,6% que manifiesta un riesgo moderado, el cual indica la leve presión que mantienen las docentes en la resolución de incidencias y por último un 2% resalta un riesgo elevado.

Según los resultados obtenidos en donde se afirma una situación adecuada contrarresta con lo que indica Jiménez y Ríos (2018), en donde concluye que la sobrecarga laboral en los docentes les impide cumplir con todos los requerimientos solicitados, faltando a la autonomía que se debería tener, al no contar con suficiente tiempo para cumplir sus actividades, colocando en riesgo la calidad de enseñanza en los estudiantes y su salud física y mental.

### Factor de Riesgo Psicosocial: Carga de Trabajo



**Figura 8.** Factor Psicosocial: Carga de Trabajo  
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En la figura se evidencia que el factor de riesgo psicosocial: carga de trabajo tiene influencia en el labor de las docentes, este factor resalta el nivel de exigencias y demandas que tienen las docentes al momento de hacer frente a su trabajo, un 39,6 % de la población estudiada indica la presencia de un riesgo muy elevado, de la misma manera, un 14,6% representa al riesgo elevado, entre ambas se indica que más de la mitad del personal femenino tiene una carga de trabajo alta (estudio cuantitativo) y trabajo difícil o complicado ( estudio cualitativo), luego un 8,3% que se encuentra en un riesgo moderado y por ultimo un 37,5% se presenta en una situación adecuada.

Cabe destacar que este factor se asocia a un exceso laboral o a una falta de trabajo. Sánchez y Vera (2021) argumentan que el nivel de carga laboral en los docentes ha aumentado en un 500%, debido a que no se tiene consideración en horarios laborales, por el uso de WhatsApp, correos electrónicos, entre otros medios de comunicación que fueron inevitables durante la pandemia. Para tal efecto, se sustenta con los resultados obtenidos, puesto que el factor de riesgo carga de trabajo tuvo mayor presión durante el teletrabajo.



### Factor de Riesgo Psicosocial: Demandas psicológicas

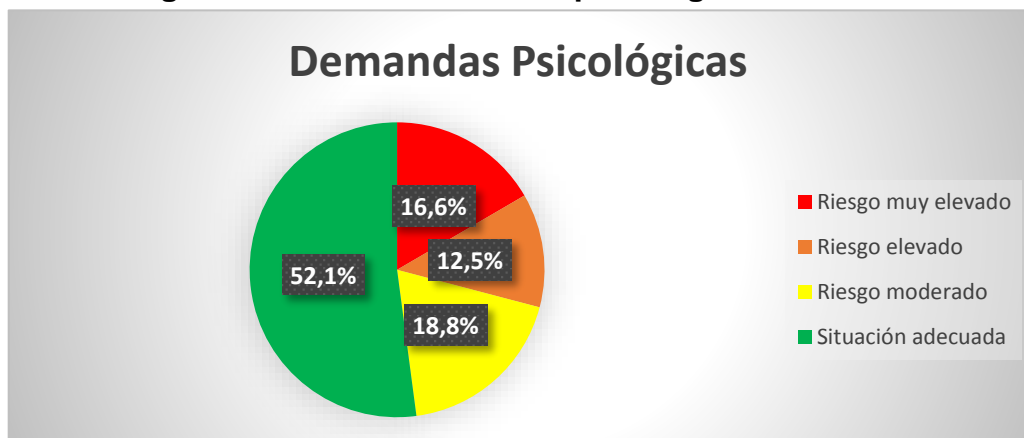


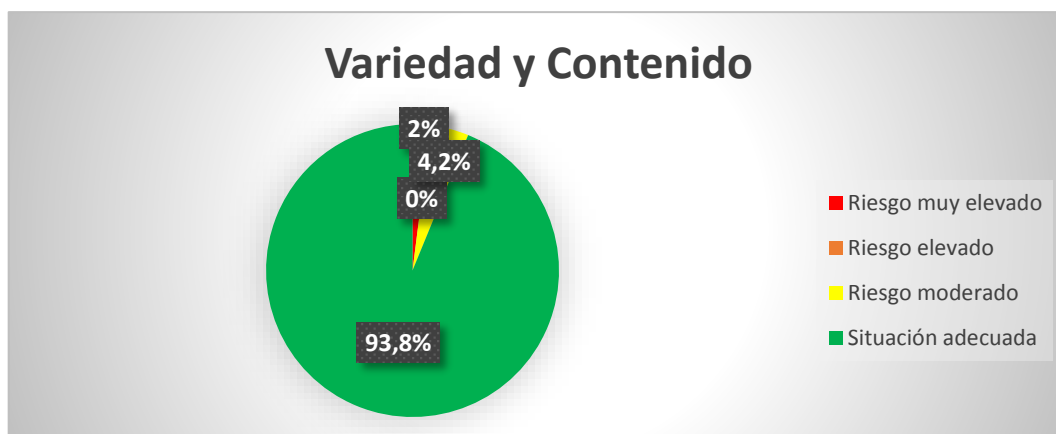
Figura 9. Factor Psicosocial: Demandas Psicológicas

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Las demandas psicológicas como factor de riesgo psicosocial se asocian a las exigencias laborales, las cuales pueden ser cognitivas o emocionales. De acuerdo con la figura y resultados arrojados por la población femenina encuestada el 52,1 % presenta una situación adecuada, mientras que el 18,8% manifiesta un riesgo moderado, es decir más de la mitad de las docentes no se sienten presionadas psicológicamente. No obstante, el 16,6% resalta que se encuentra en un riesgo muy elevado y el 12,5% un riesgo elevado. En otras palabras, casi un 30% de la población presentan demandas que son exigidas por el grado de presión o esfuerzo intelectual.

Si bien, aun no es un factor con alta incidencia, este podría en un futuro tener altas repercusiones en los docentes. En otras palabras, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona sobre las demandas psicológicas las mismas dependen del control del individuo que hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades, así como del apoyo social que brinde la organización, así mismo hace hincapié en las revisiones periódica al trabajador afectado (Sarzosa, 2022).

## Factor de Riesgo Psicosocial: Variedad y Contenido



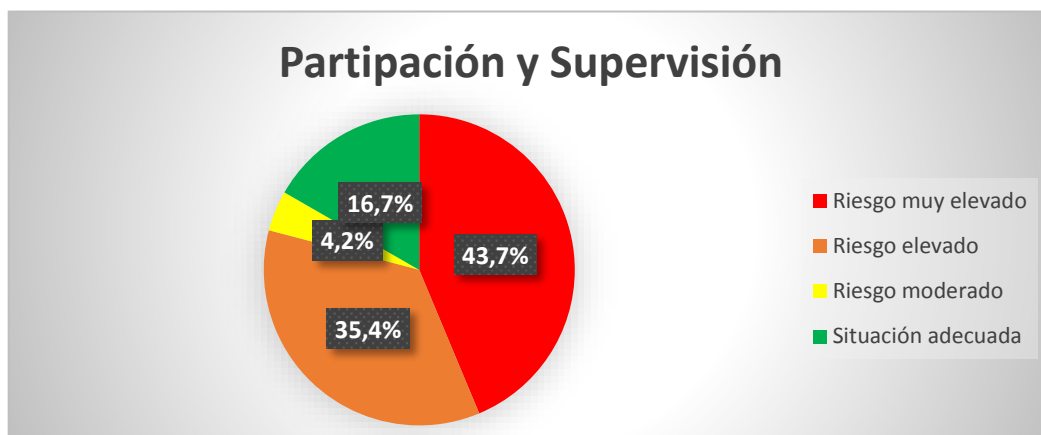
**Figura 10.** Factor de Riesgo Psicosocial: Variedad y Contenido

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Este factor de riesgo psicosocial hace hincapié al significado, utilidad e importancia que tiene el tipo de trabajo que se realiza para el individuo estudiado. Como se observa en la figura, el 93,8% de la población femenina encuestada siente que su labor como docente es imprescindible en el desarrollo de la institución, en su mayoría tiene un sentimiento positivo hacia el reconocimiento que tiene su labor de enseñanza. Así mismo, se evidencia que existe un mínimo porcentaje de riesgo elevado con un 2% y por último un riesgo moderado del 4,2%.

Con estos resultados se resalta el sentimiento de positivismo y satisfacción que tienen las docentes en su labor catedrática. Son diversos los estudios aplicados en docentes que afirman que este factor de riesgo psicosocial: variedad y contenido no presenta en su mayoría un peligro en la salud física y mental de los profesores. Como expresa Pazmiño (2019) estos resultados muestran que los niveles de riesgos menos incidentes se encuentran estrechamente complementados con factores asociados a componentes socio laborales.

### Factor de Riesgo Psicosocial: Participación / Supervisión



**Figura 11.** Factor Psicosocial: Participación / Supervisión

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

De acuerdo a la recolección de datos presentados en el gráfico, se puede verificar que el factor de riesgo psicosocial participación y supervisión es indudable, cabe mencionar que este factor hace hincapié en dos aspectos. Por un lado, la participación que tiene el individuo en diferentes situaciones laborales y, por otro lado, la supervisión que ejerce la universidad en los quehaceres de cada docente. En este caso un 43,7 % de docentes manifiestan un riesgo muy elevado, de la misma manera, un 35,4% representa al riesgo elevado lo que indica que más de la mitad de la población encuestada presenta un alto nivel de supervisión o un bajo nivel de participación, luego un 16,7% se encuentra en un riesgo moderado y por último un 4,2% se presenta en una situación adecuada.

Dentro de este marco Rojas y Ruiz (2021) mencionan en su estudio que en su mayoría los docentes tienen escasa participación en la toma de decisiones que surgen en las instituciones donde laboran, no tienen decisión en cuanto a cambios de reestructuración o reorganización del trabajo, estas decisiones son tomadas principalmente por los directores y autoridades administrativas, y los docentes reciben únicamente información,

## Factor de Riesgo Psicosocial: Interés por el trabajador/Compensación



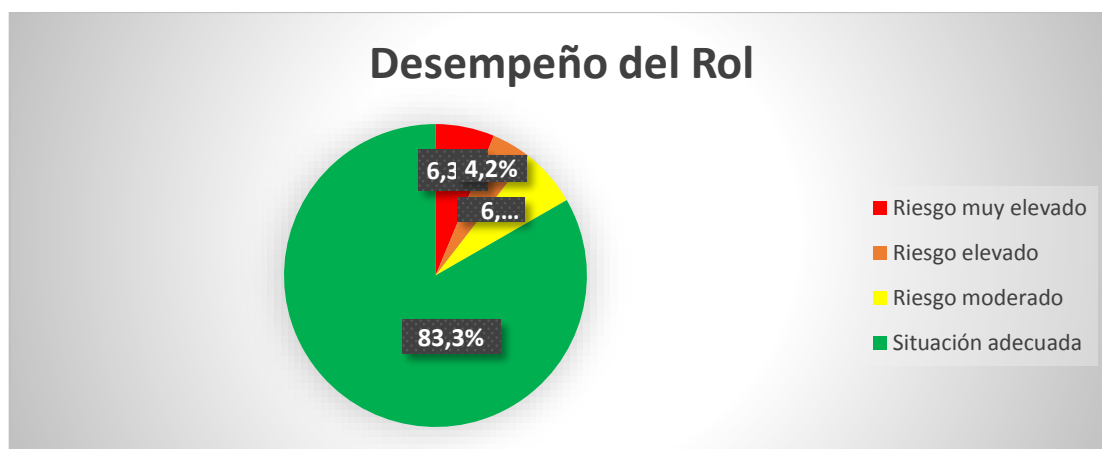
**Figura 12.** Factor Psicosocial: Interés por el trabajador/Compensación

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Según los resultados de la población femenina encuestada el 97,9% se encuentra en una situación moderada y aceptable, mientras que un 2,1% se siente en un riesgo elevado, estas respuestas obtenidas indican que este factor de riesgo psicosocial casi no existe en las docentes, este riesgo alude al interés que tiene la Universidad para capacitar, formar y desarrollar a sus trabajadores. Dicho de otra manera, existe un equilibrio entre lo que los docentes aportan y la compensación que obtienen por su desempeño.

Esta información obtenida contrarresta con lo indicado por Guayasamín y Ramos (2020), en su artículo de investigación sobre la evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una institución fiscal de enseñanza media, en donde manifiestan que parte del estrés que tienen los docentes durante la nueva modalidad laboral en la pandemia, es el bajo salario que no cubre el alto costo de vida, además las altas cargas laborales que demostraron su presencia en el teletrabajo, así mismo, existen sentimientos de frustración por cambios en el sistema de enseñanza y falta de recursos materiales. No obstante, en el caso particular de las docentes de la ESPAM MFL se evidencia la satisfacción que existe con el salario recibido y las capacitaciones que se les permite realizar

### Factor de Riesgo Psicosocial: Desempeño del Rol



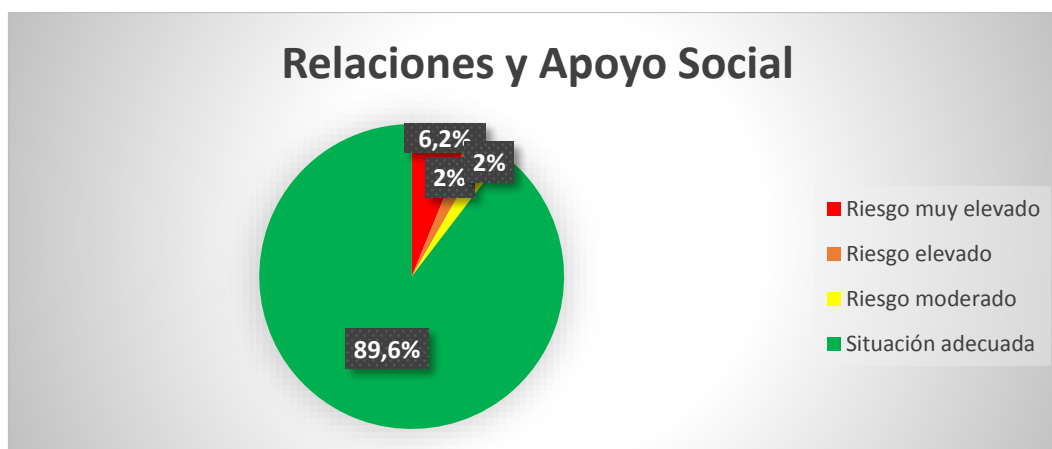
**Figura 13.** Factor Psicosocial: Desempeño del Rol

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Este factor de riesgo psicosocial no tiene mayor incidencia en la población encuestada, puesto que un 83,3% afirma estar en una situación adecuada y un 6,2% manifiesta un riesgo moderado, lo que quiere decir que las docentes conocen completamente cuáles son sus funciones por desempeñar en su labor diaria, este factor se compone por la ambigüedad del rol que define la claridad que tiene el trabajador ante las responsabilidades que maneja. No obstante, un 6,3% y un 4,2% resalta un riesgo muy elevado y elevado respectivamente, lo que también puede referir al conflicto del rol que tienen, es decir, sentimientos de incongruencia o incompatibilidad. Sin embargo, de momento no es un factor de riesgo que aseche a la población docente femenina de la ESPAM MFL

No obstante, contrarrestando a lo mencionado anteriormente Saltos (2017), menciona que los factores de evaluación Intra-Laborales de estrés en su lugar de trabajo, siendo los niveles más altos el “tiempo que se da para responder y cantidad de trabajo que recibe” los cuales son indicadores en el factor de riesgo psicosocial: Desempeño del rol

## Factor de Riesgo Psicosocial: Relaciones y apoyo social



**Figura 14.** Factor Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

El gráfico obtenido a partir de la encuesta realizada a las docentes muestra que un 89,6% de la población se siente en una situación adecuada y un 2% con un riesgo moderado, lo que indica que este factor de riesgo psicosocial no tiene mayor incidencia en las docentes, puesto que refiere al apoyo que se tienen entre compañeros de trabajo, en su mayoría expresan las buenas relaciones que tienen entre ellos, lo cual es fundamental en un puesto de trabajo. En cambio, un 6,2% se encuentra en una situación de riesgo muy elevado y un 2% en un riesgo elevado lo que indica sentimientos de exclusión que pueden tener en ciertas situaciones.

Simultáneamente, otros estudios aplicados en otros establecimientos educativos consideran que este factor de riesgo psicosocial es casi nulo en la docencia. Jácome, et al. (2021) argumenta que el apoyo social entre los compañeros de trabajo es positivo entre un pequeño grupo; considerando que siempre existe algún colega cercano que les apoye en su labor o les brinde asesoría. Sin embargo, los autores plantean que el apoyo social tiene un margen de mejora, ya que muchas veces el profesorado es consciente de su alto compromiso, pero su esfuerzo no es reconocido por los jefes inmediatos.

### 4.1.3. VALORACIÓN DEL SEXO MASCULINO

De acuerdo a la recolección de datos que se realizó a los docentes del sexo masculino de la ESPAM MFL mediante el cuestionario F-psico se obtuvieron 75 respuestas donde se destacó la valoración de cada uno de los factores de riesgo psicosociales, con los datos a presentarse en la figura 15. Se pueden identificar aquellos que muestran problemas.

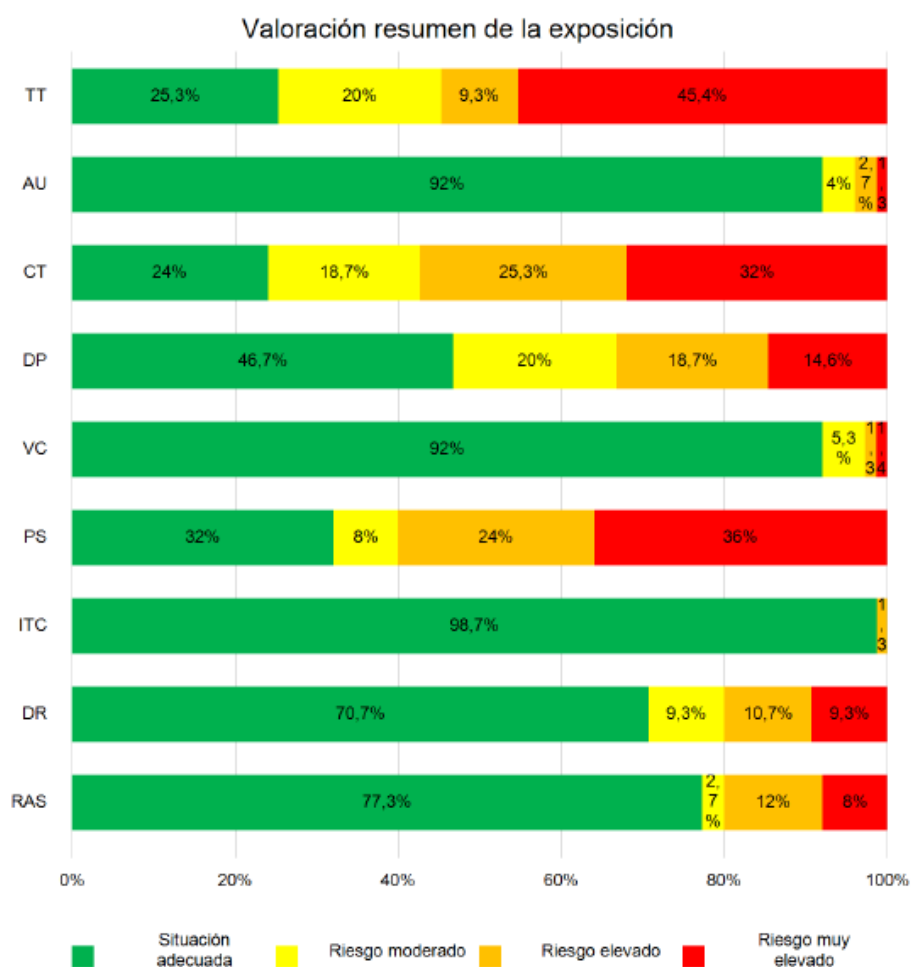
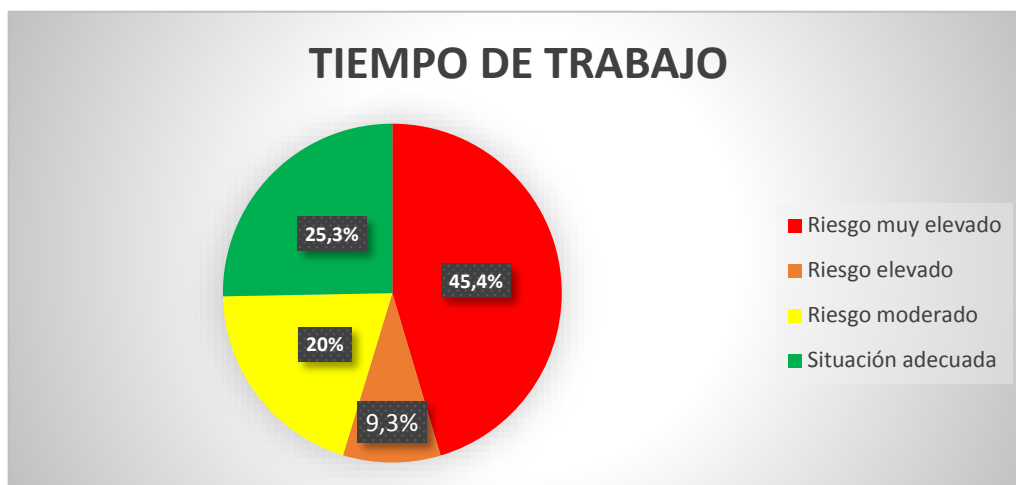


Figura 15. Valoración de factores de riesgo psicosocial en el sexo masculino

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

## Factor de Riesgo Psicosocial: Tiempo de Trabajo



**Figura 16.** Factor Psicosocial: Tiempo de Trabajo

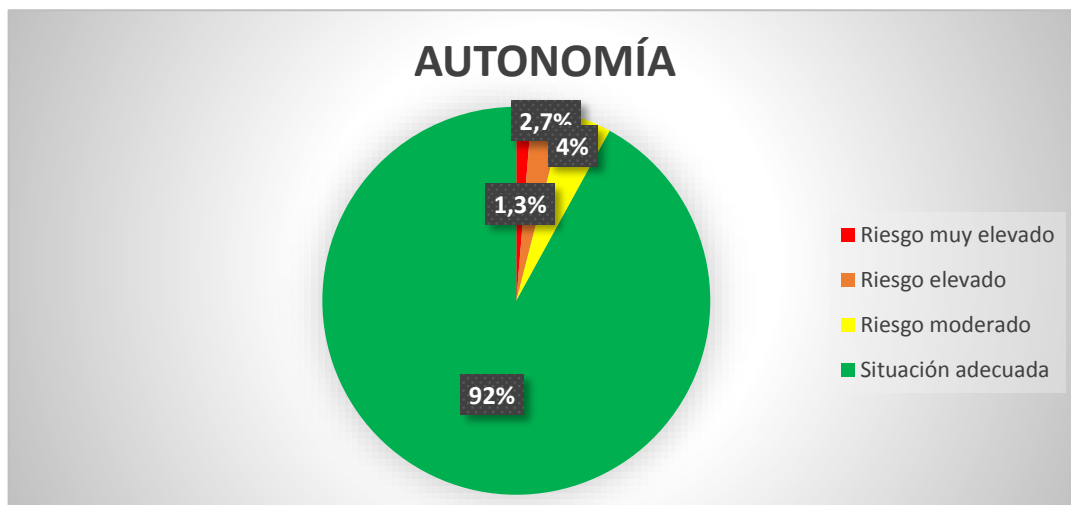
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Se pudo verificar que el tiempo de trabajo se encuentra con un 45,4 % de riesgo muy elevado, lo cual corresponde a respuestas de 34 docentes, mientras que un 9,3% se halla elevado, de este modo el 20% se encuentra moderado y por último el 25,3% se muestra en una situación adecuada, por lo tanto, se pudo apreciar que los docentes de la ESPAM-MFL tienen complicaciones al realizar sus labores por el escaso tiempo que tienen.

El INSHT define el tiempo de trabajo como “al orden y estructura temporal de la actividad laboral de manera semanal y diario”, de este modo Yépez (2020) en su investigación señala que los docentes también muestran riesgo en este factor por el hecho de que los datos reflejan que la mayoría de ellos dieron a conocer que su horario laboral no permite tener el tiempo libre y necesario para dedicarlo a su vida personal.



## Factor de Riesgo Psicosocial: Autonomía



**Figura 17.** Factor Psicosocial: Autonomía

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Las respuestas obtenidas en el cuestionamiento del factor psicosocial de riesgo psicosocial autonomía evidencian que el 1,3% es muy elevado, mientras que su 2,7% es elevado, el 4% es moderado y el 92% restante se encuentra en situación adecuada, por lo tanto, los docentes del género masculino demuestran que su trabajo lo realizan de manera autónoma.

Comparado con Albán (2015) sus resultados se encuentran en una situación adecuada lo que significa que las circunstancias de trabajo que conciernen a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones en los aspectos como la estructura temporal de las actividades realizadas a diario en cuestiones como el procedimiento y la organización del trabajo es el adecuado.

## Factor de Riesgo Psicosocial: Carga de Trabajo

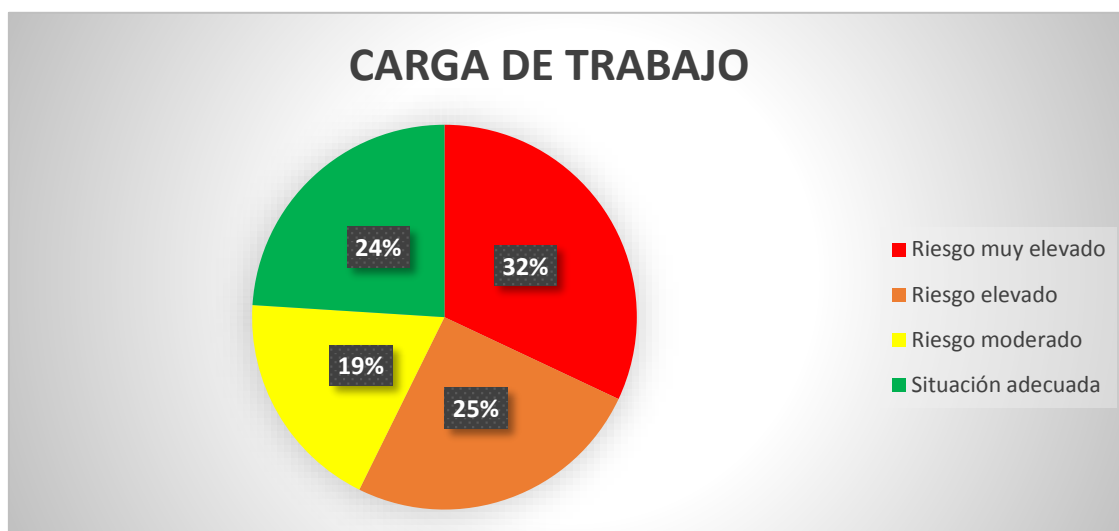


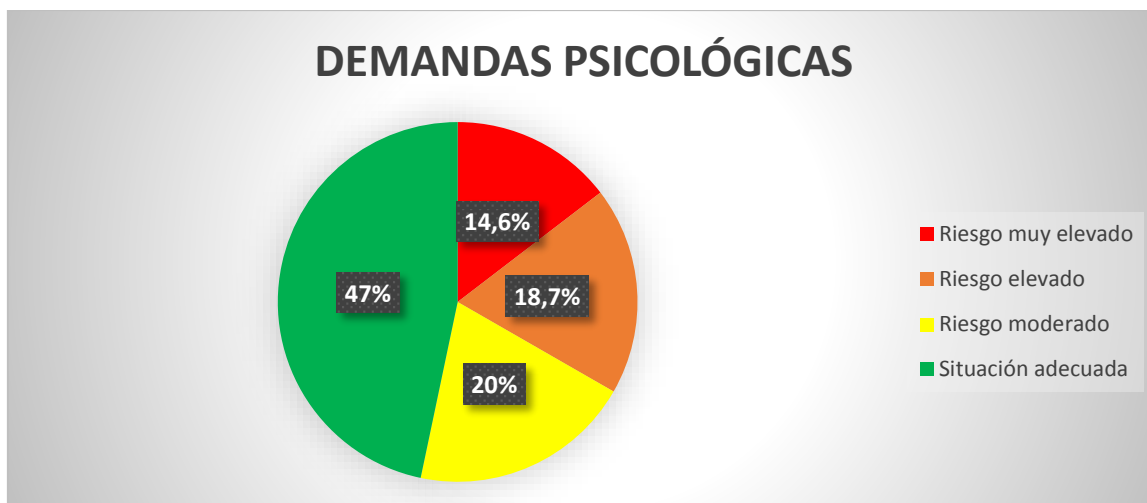
Figura 18. Factor Psicosocial: Carga de Trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En cuanto al factor Carga de Trabajo se pudo evidenciar que cuenta con el 32% de riesgo muy elevado lo cual corresponde a respuestas de 24 docentes, de este modo su 25% representa que los docentes de la ESPAM-MFL se localizan en cuestiones elevadas, por lo tanto su otro 19% constituye que estos se encuentran moderado, mientras que el 24% de repuestas se hallan en una situación totalmente adecuada, se hace necesario resaltar que entre los docentes del género masculino se encuentran un riesgo muy elevado de carga de trabajo lo cual determina que cuenta con alta presión de tiempo, esfuerzo de atención y la cantidad, dificultad de la tarea.

Si bien es cierto, este factor se concentra directamente a los empleados que realizan su trabajo de forma virtual, este es producido desde el momento que, al no ser presencial, no hay la facilidad de relacionarse estrechamente, intercambiar ideas para poder realizar los procesos adecuados, de ahí se desprende la falta de concentración para desarrollar sus actividades (Castellanos, 2015).

### Factor de Riesgo Psicosocial: Demandas psicológicas



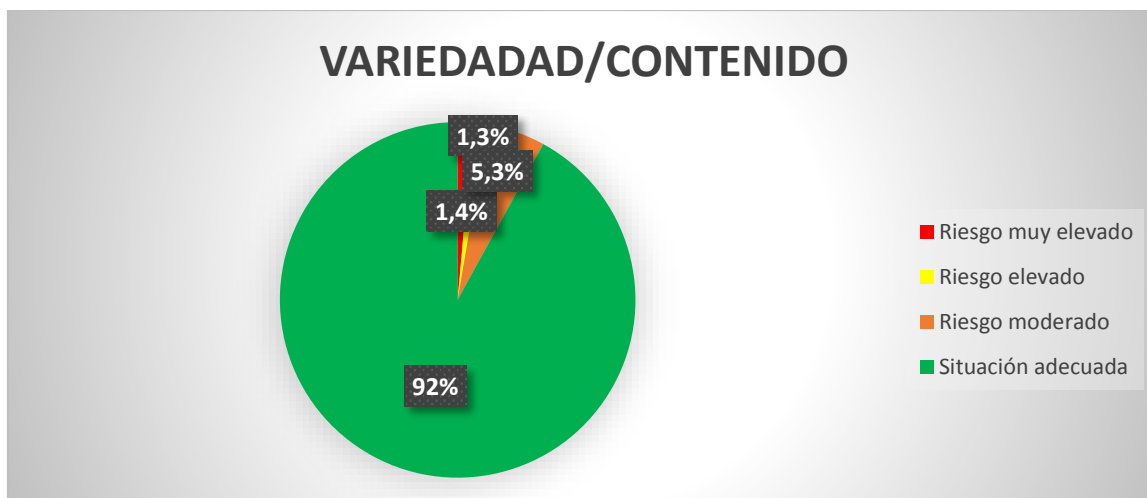
**Figura 19.** Factor Psicosocial: Demandas psicológicas

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

A lo que se refiere al factor de demandas psicológicas se pudo evidenciar que el 14,6% pertenecen al riesgo muy elevado, asimismo el 18,7% se encuentra elevado, mientras que el 20% se localiza moderado y su otro 47% se mantiene en una situación adecuada, por lo tanto, este factor nos da a conocer que los docentes de género masculino no padecen de demandas psicológicas dentro de su jornada laboral.

Por otra parte, se tomó en consideración los resultados que se rescataron sobre este factor en Albán (2015) demuestra que en su evaluación no existe riesgo en lo que concierne a las demandas psicológicas dentro y fuera de la jornada laboral lo que da significado a que las exigencias cognitivas y emocionales que se enfrentan a la persona en el trabajo es regular.

## Factor de Riesgo Psicosocial: Variedad / Contenido

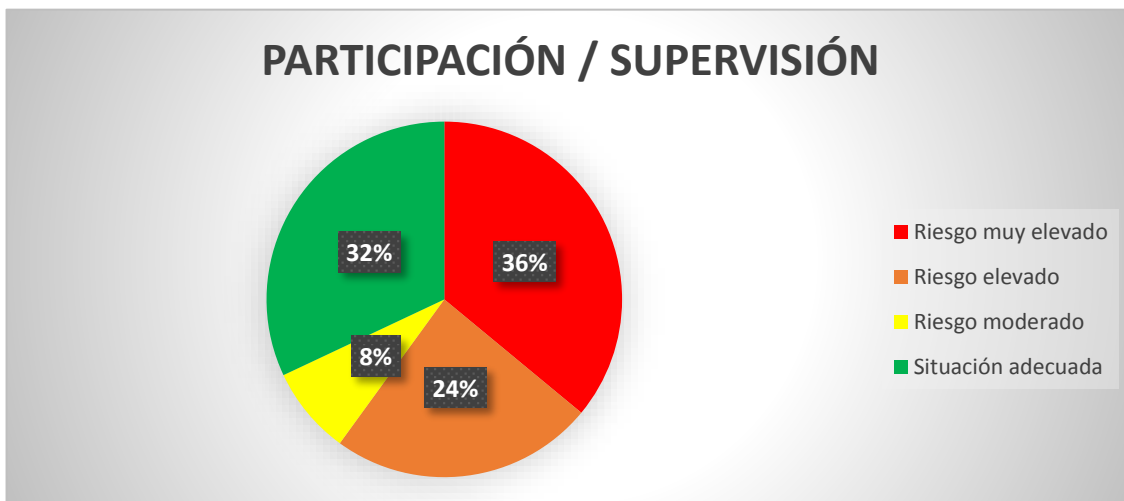


**Figura 20.** Factor Psicosocial: Variedad/Contenido  
**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En el caso del factor variedad y contenido se pudo verificar que el 1,4% pertenece al riesgo muy elevado, el 1,3% se identifica como elevado mientras que el 5,3% se encuentra moderado y por último el 92 % de las respuestas demostraron que en lo que concierne a variedad y contenido de la jornada laboral se encuentra en una situación adecuada, lo que permite que el docente se encuentre satisfecho de realizar su trabajo de manera más productiva para mejores resultados.

De acuerdo a Yépez (2020) este factor detalla que se encuentra en situación adecuada ya que ellos consideran que cada una de las tareas realizadas tiene sentido destacando que el trabajo que realizan a diario tiene una contribución importante para la institución y de esta manera también se presenta que este es reconocido un a gran parte por sus familiares y amistades.

### Factor de Riesgo Psicosocial: Participación / Supervisión



**Figura 21.** Factor Psicosocial: Participación / Supervisión

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En este caso, mediante las respuestas obtenidas en el factor participación / supervisión nos encontramos con una situación muy elevada del 36%, mientras el 24% se representa como elevado, por lo cual el porcentaje moderado es un 8%, además se pudo evidenciar que la situación adecuada es del 32%, por lo tanto, este factor presenta riesgo muy elevado al momento de participar en algunas de las actividades recurrentes en la institución.

Por otra parte, Castellanos (2015) de acuerdo a sus resultados obtenidos se identificó que la supervisión es el enfoque que realizan los trabajadores y sus superiores a nivel de control y la participación la reconoce como la exploración aplicada a los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración del trabajador con sus compañeros de su jornada laboral.

### Factor de Riesgo Psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación



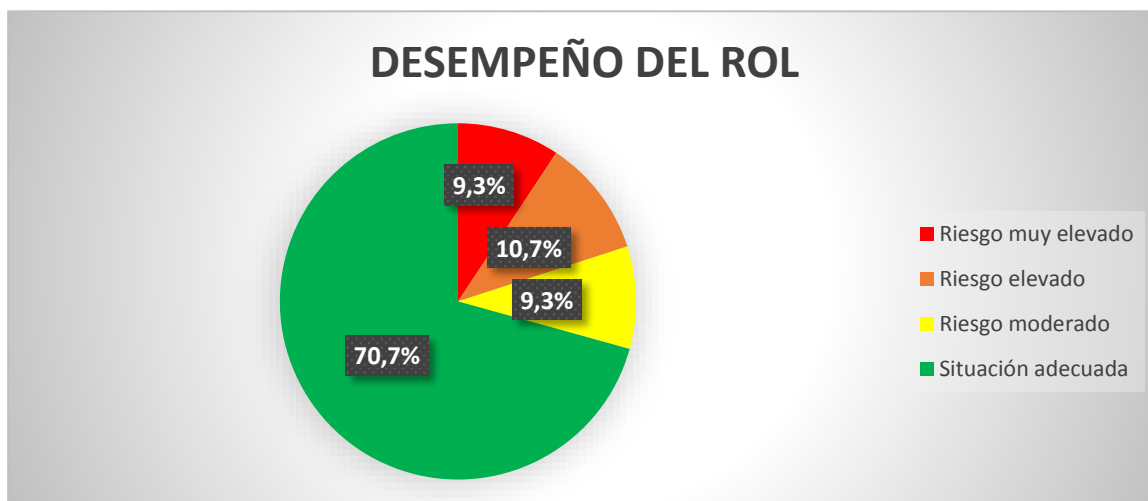
**Figura 22.** Factor Psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

Con respecto a los resultados arrojados en el factor Interés por el trabajador/compensación, se mostró que existe una pequeña parte del 1,3% de las respuestas que demuestran que cuentan con un riesgo elevado, mientras que su restante del 98,7% se encuentra en situación adecuada lo que presenta que dentro de la institución se brinda las compensaciones adecuadas para que el docente muestre más interés al realizar sus actividades.

En este caso, Yépez (2020) de igual manera en sus resultados cuenta con un porcentaje sobre del 80% el cual expresa que las personas que realizan su jornada laboral más que todo los docentes muestran la preocupación por la institución y el equilibrio entre el esfuerzo que realiza y la compensación que es recibida por realizar su trabajo es adecuada.

## Factor de Riesgo Psicosocial: Desempeño del Rol



*Figura 23. Factor Psicosocial: Desempeño del Rol*

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

El factor Desempeño del Rol se encuentra con un 9,3% de riesgo muy elevado, después un 10,7% se sitúa elevado, por otra parte, su 9,3% se identifica como moderado mientras que su 70,7% está en situación adecuada permitiendo esclarecer que el desempeño que demuestra cada docente en el momento de realizar cada actividad es el idóneo preciso para mantener su cargo.

Asimismo, pasó con la investigación de Cano (2012) donde expresa que un 60% del personal evaluado se encuentra en riesgo moderado y situación adecuada demostrando que este personal de igual manera que los actuales resultados no cuenta con problemas que se derivan del rol laboral y organizacional identificando que este factor es adecuado.

## Factor de Riesgo Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social



**Figura 24.** Factor Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

En el factor relaciones y apoyo social se identificó que el 8% presenta un riesgo muy elevado por lo que el 12% se encuentra elevado mientras que el 2,7% se halla moderado y luego el 77,3% se encuentran en una situación adecuada, destacando que la relación y el apoyo que debe existir entre compañero en la jornada laboral es la apropiada.

Algo similar ocurre en los resultados de Albán (2015) de acuerdo al factor de relaciones y apoyo social su mayor porcentaje que mostraron en sus respuestas los actores involucrados detallan que se encuentran en una situación adecuada con las relaciones que existen entorno a la jornada laboral y el apoyo recibido por los compañeros de equipo compartiendo ideas para así poder desempeñar sus funciones de manera adecuada



## 4.2. CATEGORIZAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL.

### 4.2.1. TABLA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SEXO FEMENINO

Factores Psicosociales	% de Riesgo
Participación y Supervisión (PS)	43,7% riesgo muy elevado y 35,4% riesgo elevado
Carga de Trabajo (CT)	39,6% riesgo muy elevado y 14,6% riesgo elevado
Tiempo de Trabajo (TT)	33,3% riesgo muy elevado y 16,7% riesgo elevado

**Tabla 4.** Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en las docentes con sexo femenino.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

### 4.2.2. TABLA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SEXO MASCULINO

Factores Psicosociales	% de Riesgo
Tiempo de Trabajo (TT)	45,4% riesgo muy elevado / 9,3% riesgo elevado
Carga de Trabajo (CT)	32% riesgo muy elevado / 25,3% riesgo elevado
Participación/Supervisión (PS)	36% riesgo muy elevado / 24% riesgo elevado

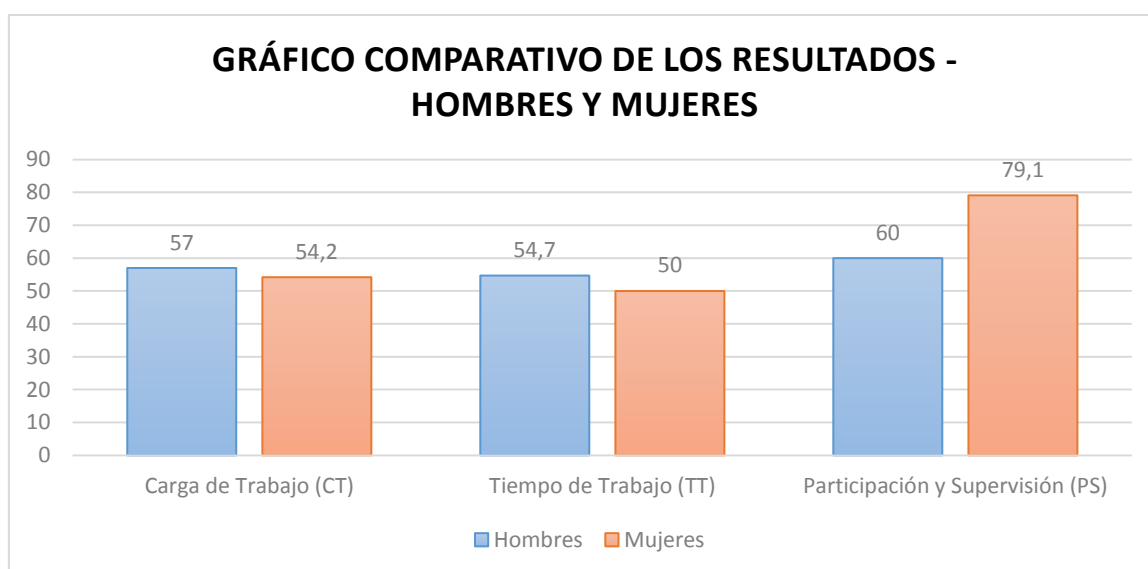
**Tabla 5.** Perfil valorativo de los factores psicosociales con mayor riesgo en las docentes con sexo masculino.

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la ESPAM-MFL

### 4.2.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El método F-Psico fue concebido para evaluar los riesgos de factores psicosociales desde una perspectiva individual en diversas situaciones homogéneas que se

presentan en un puesto laboral. Considerando que este método presenta nueve tipos de riesgos, según el cuestionario realizado a los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL) se evidencia tres riesgos psicosociales con repercusiones negativas que afectan la labor del personal independientemente de su género.



**Figura 25.** Comparativos de los resultados en hombres y mujeres

**Elaborado por:** Las autoras

En este cuestionario contestaron 123 docentes, de los cuales 75 pertenecen al género masculino y 48 encuestados al género femenino, bajo las medidas indicadas en el cuadro del primer grupo de análisis. Se demostró que tanto hombres en un 57% como mujeres en un 54,2%, presentan el factor de riesgo: Carga de Trabajo siendo este muy elevado en ambos géneros y existe gracias a la presión que tienen los maestros para cumplir con las labores requeridas por la institución. La carga de trabajo es entendida como el nivel de demandas laborales que se ven sometidos los docentes durante el teletrabajo en tiempos de pandemia.

No obstante, la información obtenida es contrarrestada por Méndez y Selva (2018) las cuales plantearon en un estudio psicológico que los roles y estereotipos de género abundan en gran magnitud en nuestra sociedad. En donde la crianza de los

hijos/as, tareas domésticas, servir a un esposo, entre otras tareas que se siguen vinculando a la figura femenina afectan en la carga laboral y emocional que tienen las mujeres. Como consecuencia, dar por hecho el cuidado familiar a la mujer origina que ellas tengan más aprietos para organizar su vida laboral-familiar y personal, lo que puede repercutir en una reducción de su jornada laboral.

Ahora bien, cabe mencionar que tanto hombres como mujeres tienen una carga laboral similar, por lo que se evidencia que la carga de trabajo no fluctúa según el sexo del docente en el caso particular de la ESPAM MFL, por lo que se cuestionan estos paradigmas, puestos que ambos géneros presentan una carga laboral alta.

Otro aspecto a analizar es el tiempo de trabajo, en donde también tanto hombres como mujeres presentan un riesgo elevado, esto se debe a la presión laboral que tienen los docentes para cumplir sus labores educativas, sumado a esto, de acuerdo a las investigaciones realizadas no existía tiempos límites durante el teletrabajo, en donde la mayoría de las veces se trabajaba hasta altas horas de la madrugada para finalizar sus responsabilidades. Al presentar tanto hombres como mujeres el mismo factor de riesgo psicosocial es evidente que la modalidad de trabajo virtual afectaba a ambos géneros de igual forma. Sin embargo, según estudios realizados desde una perspectiva de género, en el teletrabajo es evidente que hay un impacto claramente diferencial de la modalidad de trabajo que analizamos entre hombres y mujeres.

Desde el punto de vista de Giuzio y Cancela (2021) cuando se aborda el tema del teletrabajo una de las primeras ventajas a mostrar es que favorece a la mujer puesto que le permite conciliar su vida laboral y familiar, es decir tener un mejor tiempo; esta premisa refleja y al mismo tiempo refuerza el estereotipo común arraigado desde antaño: la formación de los niños y los quehaceres de la casa le pertenecen

a la mujer, por tanto, para esta filosofía, esta es un problemática que no le concierne al hombre. A esto se le suma, que usualmente el varón queda a un lado.

Por otro lado, tanto el género masculino y el femenino tienen un riesgo muy elevado en lo que concierne a participación / supervisión, este factor se dedica a especificar la intervención que tienen los docentes en distintos aspectos laborales y sobre la inspección que ejerce la institución sobre el sujeto, a través de la supervisión de sus obligaciones, por lo tanto es uno de los atenuantes que se tomaron en consideración para la actual evaluación que se ha realizado para establecer medidas que ayuden al evaluado a saber sobrellevar este tema de manera correcta sin ningún tipo de mal entendido.

### **4.3. PROPONER UN PLAN DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES DE LA ESPAM MFL.**

#### **4.3.1. PLAN DE MITIGACIÓN**

El Plan de Mitigación es una herramienta importante que permite implementar a corto, mediano o largo plazo medidas preventivas que reduzcan o eviten la ocurrencia de accidentes, en este caso del personal docente de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL) vinculado directamente a las labores de enseñanza. Una de las medidas básicas para asegurar el cumplimiento del plan de contingencia es la determinación de los riesgos psicosociales considerando la perspectiva de género.

#### **4.3.2. GENERALIDADES.**

El plan de mitigación será planteado hacia los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” esta institución pública se rige por varios principios entre ellos los que son parte del Sistema de Inclusión y Equidad Social son la universalidad, igualdad, equidad, progresividad,

interculturalidad, solidaridad y no discriminación, los cuales han sido extraído de la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, respeta a libertad de pensamiento, expresión y culto de todos sus integrantes, sin discriminación alguna promoviendo el reconocimiento y respeto de autonomía universitaria, a través de la vigencia efectiva de la libertad de cátedra, esta institución tiene misión “Formar profesionales pertinentes con compromiso ético y social, desde la calidad de los procesos sustantivos” y visión “Ser un centro de referencia en la formación de profesionales que contribuyan al desarrollo agropecuario regional”.

### **4.3.3. OBJETIVOS**

#### **Objetivo General**

- Mitigar los factores de riesgos psicosociales de alto impacto en los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

#### **Objetivos Específicos**

- Plantear medidas de prevención y de control requeridas ante la carga laboral con fin de manejar las presiones de tiempo, esfuerzo de atención, la cantidad y dificultad del trabajo que pueden ocurrir en los docentes de la ESPAM – MFL.
- Dar a conocer al personal docente de la ESPAM-MFL el impacto negativo que tiene la sobrecarga laboral en la salud física y mental.
- Proporcionar la información necesaria a los docentes de la ESPAM-MFL independientemente del género para que puedan reconocer su participación dentro de la institución e identificar la supervisión que es ejercida en ellos.

### **4.3.4. ALCANCE**

Este Plan de Mitigación será aplicado al personal docente de cada carrera de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL). Este alcance se desarrolla desde el momento en el que se presenten síntomas de riesgo psicosocial.

#### 4.3.5. CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En este plan de mitigación se tomará en consideración 3 de los factores de riesgos psicosociales:

**Tiempo de trabajo (TT):** dicho factor se refiere a la dimensión temporal manejada en el trabajo, se desarrolla mediante la cantidad de trabajo, descansos o pausas que se manejan entre horarios, de este modo el tiempo de trabajo se relaciona directamente con anomalías que ocurren con el excesivo tiempo que se le entrega a las actividades dentro o fuera de la jornada laboral, siendo esta una de las causas que provocan al trabajador problemas en su vida personal por el hecho que afecta directamente a la distribución familiar y social. (INSST, 2015)

**Carga de trabajo (CT):** cuando hablamos de carga de trabajo no solo nos estamos refiriendo a la cantidad de tareas que tiene a realizar, sino que también se refiere con que dificultad, el tiempo que tiene destinado para su entrega y la carga cognitiva, por ende, Guillem (2020) describe que este factor es valorado por tres puntos que se enfocan a demostrar que existe carga de trabajo:

- **Presiones de tiempo:** se refiere al tiempo asignado, la velocidad con la que deben ser ejecutadas las labores y a la imposición de precipitar el ritmo en ciertas actividades.
- **Esfuerzo de atención:** representa al ímpetu y esfuerzo de esmero que son utilizados para analizar la información que se recibe y para mantenerla presente mientras se realiza la actividad propuesta.

- **Cantidad y dificultad de la tarea:** se centra en la cantidad y el esfuerzo que presenta el trabajador al realizar las actividades que son designadas desde sus superiores.

**Participación/Supervisión (PS):** en el caso de este factor se enfoca en 2 formas de control que debe de tener el trabajador en sus actividades, por lo tanto, la participación se refiere a la muestra de interés que presenta al momento de realizar intervenciones o colaboración en otras actividades de la empresa, mientras que la supervisión es la explicación de cómo es el control que tienen los superiores hacia los trabajadores. (Organización Plena Inclusión Madrid, 2016)

#### **4.3.1.5. NIVELES DE EMERGENCIA**

**Emergencia de grado 1:** Ocasionada de forma concisa y sus impactos o repercusiones son controlados por los recursos que se dispongan en el momento.

**Emergencia de grado 2:** Para ser controlada no solo basta con recursos que haya en la institución, sino que también son necesarios recursos ajenos a la misma.

**Emergencia de grado 3:** Por su gravedad es necesarios que se apliquen todos los recursos disponibles ya sean internos o externos y así mismo se hace necesaria la presencia del departamento de bienestar.

#### **4.3.6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PLAN**

Esta hace referencia a la ordenación necesaria que se tiene para dar respuesta a la activación del plan de mitigación, en donde se debe preservar actualizaciones periódicas del mismo para garantizar la atención inmediata a los docentes que manifiestan problemas de factor psicosocial. Es por ello que es necesario considerar la conformación y coordinación de los siguientes comités:

**4.3.6.1. Comité coordinador del plan de mitigación.** Se conformará este comité el cual tendrá las siguientes responsabilidades:

- Regular y actualizar el plan de mitigación según sea el caso.

- Coordinar las acciones preventivas, de atención, y control que hacen parte del plan de mitigación
- Dirigir y coordinar las acciones del comité de emergencia ante situaciones de riesgo.
- Renovar los procedimientos del plan de mitigación.
- Organizar la formación del personal que intervendría en casos de una emergencia.
- Realizar conferencias sobre prevención y atención hacia los docentes sobre los factores de riesgo psicosocial.

**4.3.6.2. Comité de emergencias.** Para la atención de riesgos psicosociales que se presenten en los docentes se conformarán los comités de emergencia, de apoyo, los cuales estarán bajo la dirección del comité coordinador del plan.

El Comité de Emergencias deberá poseer un director (Asociación de docentes) y estará integrado por una Brigada de Emergencias, compuesta por un psicólogo clínico y un asistente de apoyo social.

Este comité de Emergencias tendrá la responsabilidad de manejar y coordinar las contingencias que se presenten en toda la institución y en cada una de las carreras que la integran. Sus funciones serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento general de forma periódica a los docentes de la ESPAM MFL.
- Capacitar a los integrantes que conformarán la Brigada de Emergencias.
- Conocer los planes de acción de emergencias según sea el caso.
- Mantener contacto permanente con los docentes y las entidades internas y externas involucradas en la eventualidad.



- Realizar el seguimiento de la evolución del estado de salud (mental y físico) de los docentes afectados por un factor de riesgo psicosocial, hasta que se consiga mejoría.

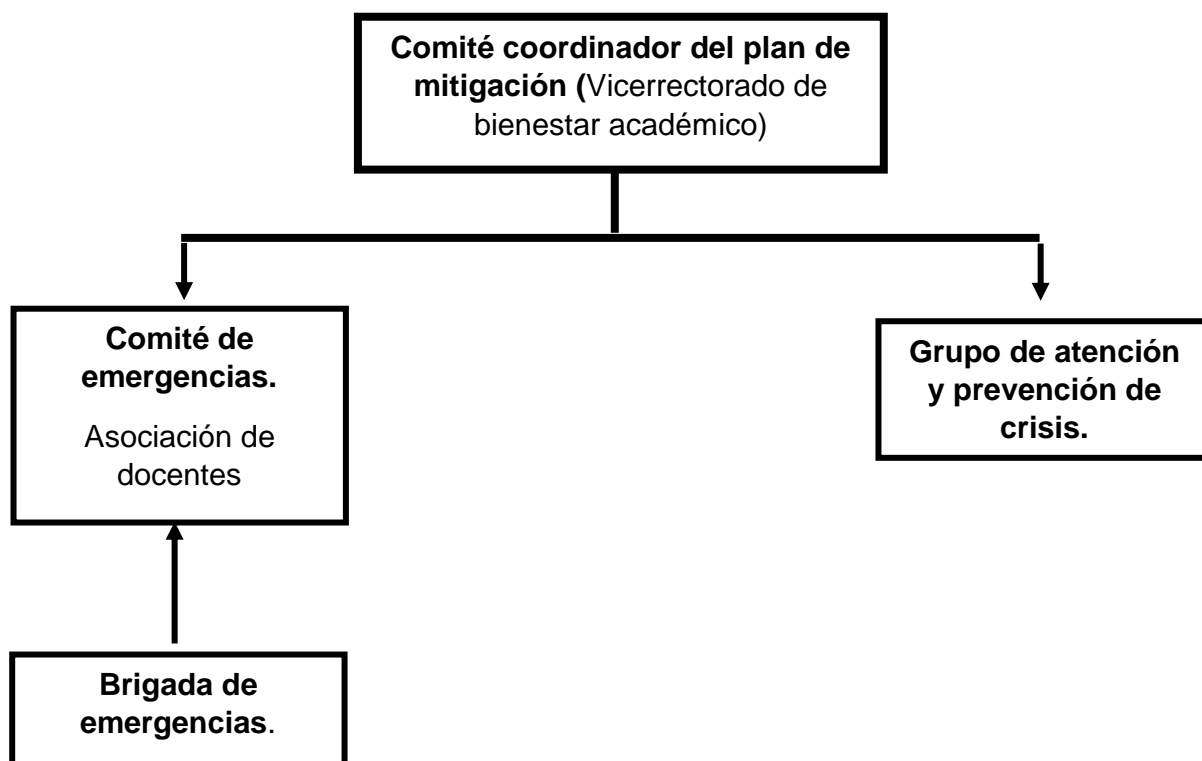
**4.3.6.3. Brigada de emergencias.** Es un grupo de apoyo en las eventualidades de contingencias y estará conformado por un psicólogo clínico, médico general y un asistente de apoyo social. Las funciones de la Brigada de Emergencias serán las siguientes:

- Afrontar a los docentes que padecen de un alto riesgo psicosocial de forma individual y según sea el caso de cada profesional.
- Analizar a los principales actores involucrados del área donde se presentó la contingencia.
- Recibir entrenamiento previo para la atención del personal docente en caso de emergencia psicosocial.
- Conocer todos los planes de acción de emergencias.
- Brindar atención inmediata en caso de que haya emergencias físicas causadas por la carga laboral.

**4.3.6.4. Grupo de atención y prevención de crisis.** Con el fin de manejar y coordinar las contingencias de riesgo psicosocial de forma rápida y garantizar el bienestar académico, se formará un grupo de atención por cada carrera de la ESPAM MFL integrado por un equipo social que se pueden presentar en el área del proyecto, se conformará este grupo, el cual asumirá las siguientes funciones:

- Realizar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial a cada docente desde una perspectiva de género.
- Realizar seguimiento a los docentes que presenten altos niveles de riesgo en coordinación con el comité de emergencias
- Afrontar y manejar situaciones de contingencias sociales

**Figura 4.3.6.5. Organigrama de los comités y grupos para atención de contingencias.**



Fuente: Elaborado por Autoras

#### **4.3.7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MITIGACIÓN**

La implementación de este plan de mitigación contiene lo siguiente:

- Repasar la interpretación de resultados y la evaluación de los factores psicosociales con riesgo muy elevado.
- Establecer un comité de emergencia, quien será el encargado de dirigir algún acontecimiento con respecto a los factores de riesgos psicosociales.
- Implantar las funciones a desarrollar cada miembro del comité de emergencia.
- Realizar una sociabilización para verificar la participación que tendrán los docentes.

- Evaluar los resultados de la sociabilización por medio de un test para comprobar la atención prestada sobre los factores de riesgos psicosociales.

#### **4.3.8. SISTEMA DE COMUNICACIÓN Y RECURSOS FINANCIEROS**

La implementación y manejo de un sistema de comunicación es fundamental para garantizar el éxito en la atención de riesgos psicosociales en los docentes y en la restauración de los efectos ocasionados por ellos.

Para la atención de una emergencia psicosocial en los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL se utilizarán los siguientes dispositivos de comunicación:

**Celulares:** con el fin de informar a los distintos comités la existencia de niveles altos de riesgo psicosocial para que se tomen las medidas de acción correspondientes.

**Computadoras:** con el fin de comunicar el seguimiento periódico que se les realiza a los docentes para prevención de riesgos psicosociales.

**Recursos económicos.** Se deberá disponer de medios financieros que den soporte al plan de mitigación, en donde se deberá cubrir completamente los gastos que corresponden a la atención inmediata de emergencias.

#### **4.3.9. PROGRAMA/ CAPACITACIÓN**

Para dar a conocer sobre la propuesta del plan de mitigación se brindará una socialización a los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”. Las encargadas de realizar dicha socialización serán las señoritas egresadas de la carrera de Administración Pública Melany Concepción Basurto Calderón y Sulima Antonella Santillán Burgos con las recomendaciones sobre el tema por parte de un psicólogo y una trabajadora social que son los expertos sobre los riesgos psicosociales que puede padecer un docente al momento de realizar su trabajo por medio del teletrabajo.

De este modo, para su desarrollo se realizarán las siguientes actividades:

**Sociabilización:** después de que se haya conformado el comité, se dará comienzo a la socialización del plan de mitigación hacia los docentes de la ESPAM MFL por medio de un tríptico que será enviado a los correos institucionales, de esta actividad se encargan las egresadas de la carrera de Administración Pública: Melany Concepción Basurto Calderón y Sulima Antonella Santillán Burgos.

Los temas para desarrollarse serán: los factores psicosociales en el trabajo de ellos se destacarán los más importantes, el tiempo de trabajo, carga de trabajo y la participación / supervisión de este modo se presentarán posibles medidas que ayuden a sobrellevar estos riesgos, al final de la socialización se aplicara una evaluación para medir la importancia que tuvieron los temas expuestos.

#### **4.3.1.10. PLANES DE RESPUESTA A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

En el presente plan de mitigación se describen los procedimientos de atención de contingencias, que a su vez describen las acciones a desarrollar para atender cada uno de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género que se encuentran en los docentes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López en el momento de su implementación.

## SEXO FEMENINO

<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: TIEMPO DE TRABAJO</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<b>2. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a las docentes la formación necesaria para desempeñar de forma adecuada su trabajo, coordinando tiempos de trabajo con anterioridad.</li> <li>• Reorganizar el tiempo laboral que tienen los docentes (horario, duración de la jornada, flexibilidad) dando un margen de descanso para pausas breves que son necesarias para un buen desempeño en el trabajo.</li> <li>• Aumento de tiempos de descanso en jornadas laborales muy largas.</li> <li>• Posibilidad de flexibilizar el horario de clases (postergación) en caso de una emergencia externa justificada.</li> <li>• Brindar recomendaciones ergonómicas para tener una mejor postura física y evitar molestias físicas por el tiempo que mantienen en el ordenador.</li> </ul>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López"</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul>
<p><b>Procedimiento de la atención con factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLES:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 6.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo, género femenino

<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: CARGA DE TRABAJO</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<b>2. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar las habilidades blandas entre compañeros para reducir sentimientos de estrés en el trabajo.</li> <li>• Rediseñar el puesto de trabajo, haciéndolo un lugar cómodo para cada docente en el cual puedan desarrollar sus actividades sin molestias.</li> <li>• Dormir alrededor de 8 horas diarias.</li> <li>• Adaptar el trabajo a cada docente en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, es decir su forma de llevar a cabo sus responsabilidades catedráticas, así como a la elección de su forma de enseñanza y los métodos de trabajo, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.</li> <li>• Incentivar a las pausas laborales cada 2 a 3 horas por 10 minutos para evitar el cansancio y la fatiga.</li> </ul>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul>
<p><b>Procedimiento de atención con factor de riesgo psicosocial carga de trabajo.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLE:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 7.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: carga de trabajo, género femenino

<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<b>2. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designar la participación a los docentes y permitir desarrollar sus ideas en las decisiones o acciones que afecten sus actividades.</li> <li>• Introducir oportunidades para fomentar las relaciones sociales que existen entre los docentes y superiores de la institución.</li> <li>• Ayudar y apoyar moralmente a los docentes en sus labores diarias</li> <li>• Soslayar la incertidumbre contractual para obtener una estabilidad laboral.</li> <li>• Fomentar el desarrollo profesional a los docentes en reuniones.</li> <li>• Inculcar la formación continua a los docentes.</li> <li>• Promover con felicitaciones y palabras de agradecimiento a los docentes con el fin de obtener personal motivado.</li> </ul>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul>
<p><b>Procedimiento de atención con factor de riesgo psicosocial participación/supervisión.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLES:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 8.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: participación/supervisión, género femenino

## SEXO MASCULINO

<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: TIEMPO DE TRABAJO</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<b>2. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a las docentes la formación necesaria para desempeñar de forma adecuada su trabajo, coordinando tiempos de trabajo con anterioridad.</li> <li>• Reorganizar el tiempo laboral que tienen los docentes (horario, duración de la jornada, flexibilidad) dando un margen de descanso para pausas breves que son necesarias para un buen desempeño en el trabajo.</li> <li>• Aumento de tiempos de descanso en jornadas laborales muy largas.</li> <li>• Posibilidad de flexibilizar el horario de clases (postergación) en caso de una emergencia externa justificada.</li> <li>• Brindar recomendaciones ergonómicas para tener una mejor postura física y evitar molestias físicas por el tiempo que mantienen en el ordenador.</li> </ul>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López"</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul>
<p><b>Procedimiento de la atención con factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLES:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 9.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo, género masculino



<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: CARGA DE TRABAJO</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar las habilidades blandas entre compañeros para reducir sentimientos de estrés en el trabajo.</li> <li>• Rediseñar el puesto de trabajo, haciéndolo un lugar cómodo para cada docente en el cual puedan desarrollar sus actividades sin molestias.</li> <li>• Dormir alrededor de 8 horas diarias.</li> <li>• Adaptar el trabajo a cada docente en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, es decir su forma de llevar a cabo sus responsabilidades catedráticas, así como a la elección de su forma de enseñanza y los métodos de trabajo, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.</li> </ul> <p>Incentivar a las pausas laborales cada 2 a 3 horas por 10 minutos para evitar el cansancio y la fatiga.</p>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí "Manuel Félix López"</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul> <p><b>Procedimiento de atención con factor de riesgo psicosocial carga de trabajo.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLE:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 10.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: carga de trabajo, género masculino

<b>FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN</b>
<b>1. AREA CRÍTICA</b>
Lugar de trabajo
<b>2. MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designar la participación a los docentes y permitir desarrollar sus ideas en las decisiones o acciones que afecten sus actividades.</li> <li>• Introducir oportunidades para fomentar las relaciones sociales que existen entre los docentes y superiores de la institución.</li> <li>• Ayudar y apoyar moralmente a los docentes en sus labores diarias</li> <li>• Soslayar la incertidumbre contractual para obtener una estabilidad laboral.</li> <li>• Fomentar el desarrollo profesional a los docentes en reuniones.</li> <li>• Inculcar la formación continua a los docentes.</li> <li>• Promover con felicitaciones y palabras de agradecimiento a los docentes con el fin de obtener personal motivado.</li> </ul>
<b>3. MEDIDAS DE ATENCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar de forma inmediata la emergencia al Comité Coordinador del plan de mitigación, quienes a su vez comunicaran al Comité de Emergencias.</li> <li>• El comité de emergencia dará inmediata atención el evento, utilizando profesionales capacitados (psicólogo clínico, médico general y asistente social).</li> <li>• Luego, según sea la gravedad del evento, se pedirá apoyo al departamento de bienestar académico de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”</li> <li>• Simultáneamente se le dará un descanso al docente dependiendo del caso y si presenta también problemas de salud a consecuencia de la carga laboral se le brindará atención médica.</li> <li>• Una vez controlada el acontecimiento emergente se desarrollará una evaluación de los factores que dieron inicio al accidente y poder evaluar la gravedad del asunto.</li> </ul>
<p><b>Procedimiento de atención con factor de riesgo psicosocial participación/supervisión.</b></p> <pre> graph TD     A[Comunicación de emergencia] --&gt; B[Comité de Coordinación]     B --&gt; C[Comité de Emergencia]     C --&gt; D[Brigada de Emergencia]     C --&gt; E[Grupo de Atención y Prevención de Crisis]     D --&gt; F[Operaciones de Ayuda psicológica]     E --&gt; F     F --&gt; G{Asistencia Social}     G --&gt; H[Apoyo externo]     G --&gt; I[Evaluación de factores]   </pre>
<b>4. RESPONSABLES:</b> Comité de Coordinación del Plan y el Comité de Emergencias

**Tabla 11.** Ficha del procedimiento de atención del factor de riesgo psicosocial: participación/supervisión, género masculino

**RECOMENDACIONES:**

- A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” ejecutar el plan propuesto para mitigar el riesgo muy elevado de los factores de riesgos psicosociales tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación/supervisión.
- Realizar capacitaciones a los docentes de la ESPAM MFL de forma semestral sobre los efectos que tienen los riesgos psicosociales y la sobrecarga laboral en la salud física y mental.
- Incentivar al personal docente a manifestar sus opiniones sobre nuevas reglamentaciones que se implanten en la ESPAM MFL través de reuniones en donde se los haga partícipes.

# CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. CONCLUSIONES

- Se estimaron los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo a través de la evaluación realizada desde una perspectiva de género a los docentes de la ESPAM MFL, por medio del cuestionario F-psico, cuya información recaudada demostró que los factores de riesgo psicosocial que presentan una situación de conflicto son; Tiempo de trabajo, Carga de trabajo, Participación/Supervisión, entre los cuales se evidencian problemas físicos y mentales que perjudican directamente a la salud de los profesores y afectan en cierta manera su desempeño laboral.
- Con la interpretación de los datos obtenidos se categorizó los factores de riesgo psicosocial que contaban con mayor incidencia en los docentes, de esta manera se realizó una tabla comparativa por género, donde se constató que tanto el género masculino y femenino tuvieron problemas en los mismos factores. Cabe destacar que los docentes de género masculino tienen mayor riesgo en Tiempo de Trabajo y Carga de Trabajo, mientras que las docentes con género femenino presentan mayor complicación en el factor de riesgo: Participación y Supervisión.
- Se diseñó y se propuso el plan de mitigación tomando en consideración los resultados obtenidos en la metodología realizada, la cual se basó en los factores que presentaron problemas de riesgo psicosocial, donde se descubrió una situación inadecuada que afecta directamente al bienestar físico y mental de los profesores. Gracias a esto se llevó a cabo la elaboración de medidas preventivas que alivien estos riesgos en los docentes de la ESPAM MFL.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Es fundamental para las autoridades identificar oportunamente los factores de riesgo psicosocial que inciden en los docentes de la ESPAM MFL para evitar problemas físicos y mentales, los cuales se desarrollan por sentimientos de estrés y por la alta carga laboral que suelen tener, de la misma manera se podrían evitar errores laborales que afecten al desarrollo profesional de la institución.
- Se recomienda hacer categorizaciones semestralmente de los factores de riesgo psicosociales para determinar si su incidencia sigue afectando de igual forma en ambos géneros, durante el trabajo presencial que se lleva a cabo actualmente. Esta forma de evaluación permitirá conocer el desarrollo psicosocial que tienen los docentes de la ESPAM MFL ante la carga laboral y tiempo de trabajo.
- Es importante que las autoridades competentes como Vicerrectorado de Bienestar Académico o el Departamento de Seguridad Ocupacional de la ESPAM MFL examine el plan de mitigación propuesto para los factores de riesgo psicosociales encontrados, ya que al realizar el test se evidencia la alta carga laboral y el estrés que mantienen los docentes. Por otra parte, que las futuras investigaciones analicen estos mismos factores de riesgo en la modalidad presencial que ahora es ejercido nuevamente, para así tener mejor resultados de esta temática.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albán, G. (2015). *Determinación de los factores de riesgos psicosociales de mayor incidencia*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1084/1/80245.pdf>
- A, M. No MDT-2020-076. Que declara establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que facilitan a la o el servidor público...(2020). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos*
- Arco -Paternina, L. K., & Castillo- Hernández, J. A. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, (10). 115-123 <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal. (2017). *Prevención de riesgos laborales para PYME: Evaluación de riesgos*. Mutua Universal. [https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/16/data/downloads/16\\_eval\\_riegos.pdf](https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/16/data/downloads/16_eval_riegos.pdf)
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6237>
- Arias, C., Cubides, J., Cristiano, H., Ospina, M. & Contrera, Y. (2020). *Impacto del teletrabajo para la salud física mental del personal administrativo de la empresa TECNODUCTOS SAS DE PALMIRA*. [tesis de grado, Universidad Politécnica Grancolombiano]. Repositorio POLI.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2594/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.oas.org.pdf>

Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica Uisrael*, 7(3). 123-136. [doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331](https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331)

Azpiroz, A., Álvarez, V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez, B. & Robertson. (2017). Pautas para la integración de la Perspectiva de Género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN. [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion\\_201710/es\\_def/adjuntos/pautas\\_integracion\\_prl.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf)

Barahona, M. (2021). Diagnóstico, medición, análisis y elaboración de una Propuesta de Mejora de Clima Organizacional, basados en evidencia de riesgos psicosociales para la Planta Cañar de Lácteos San Antonio C.A. [Tesis de Posgrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Uazuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11177/1/16715.pdf>

Bejarano, D. F. (2015). *Riesgos y evaluación ergonómica y psicológica del trabajador de oficinas*. [Tesis de Maestría, Universidad de Oviedo]. Repositorio UNIOVI. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/32835/TFM>

Benamente, M., Muñoz, J., Rodríguez, M. & Rodríguez, M. (2016). Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas. Ediciones Laborum.

Bosch, M., Riumalló, M. & Urzúa, M. (2020). Teletrabajo. ESE, Universidad de los Andes. <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2020/04/CTF-NT-ES-20-339-Teletrabajo.pdf>

Buñay, B., Vera, J. & Vera, B. (2020). Evaluación de factor de riesgo en choferes de transporte de carga pesada aplicando el método LEST. *Revista De*

*Investigación Formativa: Innovación Y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas*, 2(1), 38-46.  
<http://ojstest.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/213/275>

Calvo, J. (2015). *Análisis comparativo de metodologías de evaluación de riesgos* [tesis de Posgrado, Universidad Zaragoza]. Repositorio UNIZAR.  
<https://zaguan.unizar.es/record/46990/files/TAZ-TFM-2015-1145.pdf>

Cano, V. (2012). *Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito*. [Tesis de posgrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio USFQ.  
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1351/1/103179.pdf>

Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Redalyc*, (40),159-172.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=8765265401>

Cárdenas, C. (2021). Riesgos psicosociales en la empresa de financiamiento automotriz AUTOMOTORS S.A. [Tesis de Posgrado, Universidad Europea]. Repositorio UE.  
[https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/1028/TFM\\_CARLOSCARDENASONATE\\_MUPRL\\_ed1.pdf](https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/1028/TFM_CARLOSCARDENASONATE_MUPRL_ed1.pdf)

Carranco, S., Pando, M. & Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1), 316-331. Doi: 10.26820/recomendó/4.(1).esp.marzo.2020.316-331

Carrasco, M. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>



- Castellanos, M. (2015). *Diseño de un plan de intervención de riesgos psicosociales, Proyecto Enfocado en el Personal Administrativo de La Compañía Kraft Foods Ecuador C. Ltda. De marzo 2014 A junio 2014*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8496/TESIS%20MODELO%2001-04-2015.pdf>
- Circular HR. (2020). Encuesta “Engagement y Teletrabajo en contexto COVID-19”. [www.circularhr.cl](http://www.circularhr.cl).
- Confederación Española del Comercio (CEC). (2015). Análisis de los riesgos psicosociales en el sector del comercio al por mayor: propuesta de mejora. <https://www.pimemenorca.org/gest-docs/pub/1410>
- Cordero, D. (2019). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los conductores de una Institución Pública Del Ecuador, 2018. [Tesis de Pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3238/3/Diana%20Cordero%20Espinosa%20-%20Final.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19. [www.cepal.org](http://www.cepal.org)
- Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2016). Política Institucional de Igualdad de Género 2016-2019. Quito: DPE.
- Díaz- Pincheira, F.J., & Carrasco- Garcés, M.E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Scielo*, 63(4). 1-18. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
- Domínguez-Aguirre, L. R., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, Álvaro F. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos De Gestión*, 20(3). <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>

- Durán, A & Meléndez, A. (2019). Una aproximación de la evaluación del ambiente físico, la carga física y mental de los conductores de bus urbano de pasajeros. *Redalyc*, 21(39), 225-235. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2390/239066210015/239066210015.pdf>
- Ellis, M., García, D., & Phillips, M. (2021). Salud mental y mobbing mental health and mobbing. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), 40-50. <file:///C:/Users/DELL/Downloads/224-2936-1-PB.pdf>
- Estrada- Araoz, E.G., & Gallegos- Ramos, N.A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Redalyc*, 39 (6). 714-723. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4404750>
- Eurofound. (2020). Vivir, trabajar y COVID-19 primeras conclusiones – Abril 2020. <http://eurofound.link/ef20059>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (64), 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Freire, J. & Corrales, N. (2018). Riesgos Psicosociales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Docentes Universitarios. *Revista Didasc@lia*, 9(4), 53-68. <http://200.14.53.93/index.php/didascalia/article/view/792/789>
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2014). Factores de riesgo psicosocial: Informe sobre las condiciones de trabajo del sector cementero en España. <https://www.oficemen.com/wp-content/uploads/2017/06/Informe-completo-y-Anexos.pdf>
- García, L. (2017). Factores psicosociales que afectan la calidad de vida desde la perspectiva de género en el contexto laboral. *Alternativas Cubanas de Psicología*, 5 (114).
- García, M. L. (2017). *Proceso de riesgos psicosociales en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito docente; un estudio mixto*. [tesis de doctorado, Universidad Miguel Hernández].

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/4941/1/TD%20Garc%C3%ADa%20Gonz%C3%A1lez%2C%20Maria%20Luz%20Arantzazu.pdf>

Gimeno, B. (2020). Teletrabajo. Boletín de Igualdad en el Empleo. <https://cpage.mpr.gob.es>

Graneros, J. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Ingeniería –Lima, 2017. [Tesis de Posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factor es\\_GranerosTairo\\_Jenny.pdf](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factor%20es_GranerosTairo_Jenny.pdf)

González, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Scielo*, 21(4). <http://www.scielo.org.ar/pdf/spilquen/v21n4/v21n4a02.pdf>

Guayasamín, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5 (7), p. 422-43. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1527>

Guerra, R. (2016). Persona, sexo y género. Los significados de la categoría "género" y el sistema "sexo/género" según Karol Wojtyła. *Rev. Filos. Open insight*, 7(12), 139-164. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-24062016000200139](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062016000200139)

Guillen, G. (2020). Los 9 factores de riesgo psicosocial. OTP, Prevención de Riesgos Psicosociales. [https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/#:~:text=con%20el%20salario.-,Desempe%C3%B1o%20de%20rol%20\(DR\),las%20funciones%20y%20las%20responsabilidades](https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/#:~:text=con%20el%20salario.-,Desempe%C3%B1o%20de%20rol%20(DR),las%20funciones%20y%20las%20responsabilidades)

Hendel, L. (2017). Perspectiva de Género. Comunicación Infancia y Adolescencia: Guía para los periodistas.

[https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171-196. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382019000100171&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382019000100171&script=sci_arttext)

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. McGraw-Hill. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1)

Hernández, A., Velez, M. & Ossa, J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial en Colombia del 2009 al 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Antioquia]. Repositorio Antioquia. [http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/16960/4/OssaJohn\\_2020\\_FactoresRiesgoPsicosocial.pdf](http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/16960/4/OssaJohn_2020_FactoresRiesgoPsicosocial.pdf)

Herrera, A. M & Gaeta, M. L. (2017). Factores psicosociales. Temáticas emergentes en el teletrabajo. Pearson. <https://elibro.net/es/ereader/espam/113081?page=46>

Huachos- Pacheco, A., & Veli- Chuquillanqui. R. (2020). Síndrome de burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2018. *Redalyc*, 10(18). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.408>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (2021). F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>
- Iturralde, C. & Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de COVID-19: variables de análisis desde el enfoque Marxista. *Revista SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>
- Jacome, M., Noroña, D. & Vega, V. (2021) Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43 (5), <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4328>
- Jaramillo, K. (2019). *Evaluación de factores psicosociales en el personal de consulta externa y emergencias de la unidad metropolitana de salud norte de Quito en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3420/1/tesis%204.pdf>
- Jiménez, A. Pérez, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Jiménez, M. & Ríos, D. (2018). Dimensiones laborales del síndrome del Burnout en docentes investigadores de Universidades Públicas. *Revista de la Universidad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 12.
- Jorquera, R. & Herrera, F. (2020,11 de noviembre). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>
- Lanari, H. (2019). *Violencia laboral y despido indirecto el mobbing como causal autónoma*. [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. Repositorio

UESIGLO21.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17549/LANARI%20GOMEZ%20HEBE%20LIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lastanao, C. Varga, L. Mérida, A. Elguea, L. Cambra, M & Contreras, A. (2021, 1 de marzo). Evaluación de la carga mental laboral, artículo monográfico. *Revista Sanitaria de Investigación*. <https://www.revistasanitariadeinvestigacion.com/evaluacion-de-la-carga-mental-laboral-articulo-monografico/>

Lajarín, J. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?*. [Tesis de grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Repositorio UMH. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>

Ley Orgánica de Servicio Público. (2016, 28 de marzo). Ley 0. Registro Oficial Suplemento 294. <https://www.oas.org>

Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., Bona, J., Bajo, J., Martínez, J. (2006). Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. *Foment del Treball Nacional*. 39- 60. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05>

Lozano- Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Redalyc*, 84(1). <https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>

Macías, M. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(4), 65-91. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/813](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/813)

Macías, I., & Cedeño, M. (2018). Análisis de los riesgos psicosociales en el Área de Educación en docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Tosagua” Provincia

de Manabí, país Ecuador, 2017. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo, ISSN: 1989

- Medina, J. (2019). Manual de buenas prácticas para prevención de riesgos psicosociales adaptado a una Empresa de Servicios de Cotopaxi. . [Tesis de Pregrado, Pontifica Universidad Católica del Ecuador]. Researchgate. [https://www.researchgate.net/profile/Aitor-Larzabal-Fernandez/publication/336014547\\_Manual\\_de\\_buenas\\_practicas\\_para\\_preencion\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_adaptado\\_a\\_una\\_empresa\\_se\\_servicios\\_de\\_Cotopaxi/links/5d8a912d299bf10cff0b1bbf/Manual-de-buenas-practicas-para-prevencion-de-riesgos-psicosociales-adaptado-a-una-empresa-se-servicios-de-Cotopaxi.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Aitor-Larzabal-Fernandez/publication/336014547_Manual_de_buenas_practicas_para_preencion_de_riesgos_psicosociales_adaptado_a_una_empresa_se_servicios_de_Cotopaxi/links/5d8a912d299bf10cff0b1bbf/Manual-de-buenas-practicas-para-prevencion-de-riesgos-psicosociales-adaptado-a-una-empresa-se-servicios-de-Cotopaxi.pdf)
- Méndez, M. & Selva, C. (2018). Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración. *Quaderns de Psicologia*, 20(2), 195-202. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1451>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). El ABC del teletrabajo en Colombia. [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)
- Monroy, M. & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/ereader/espam/172512?page=62>
- Moral, F. (2021). *La temporalidad en el mercado de trabajo español y su relación con factores y riesgos psicosociales*. [Tesis de pregrado, Universidad Valladolid]. Repositorio UVADOCK. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48672/TFG-O-1949.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, D. & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas del Ecuador. *Revista ERUDITUS*, 1(2), 53-69. <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>

- Moreira, J. (2017). Estudio de factores psicosociales que inciden en el clima laboral en fundación de adultos mayores de la ciudad de Manta. *Polo del conocimiento*, 2(9), 167-191. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/538/645#>
- Muñoz, D. Orellana, N. & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090/3812>
- Muñoz, G., Zaragalla, P., Ruíz, J., & Jiménez, J. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Universidad de Murcia*, 41(2), 181-189. doi.org/10.23938/ASSN.0310
- Naranjo, A. (2020). *Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de COVID-19*. [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Uazuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- Notas Técnicas de Prevención 840. (2010). El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [http://istas.net/descargas/ntp\\_840.pdf](http://istas.net/descargas/ntp_840.pdf)
- Núñez, V. (2019). *Evaluación de los factores psicosociales en el personal de emergencia del hospital general san francisco a través del método físico versión 3.1 y propuesta de control para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores*. [Tesis de posgrado, Universidad SEK]. Reposito SEK.
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2010). Evaluación de riesgos psicosociales. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica.



[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización plena Inclusión Madrid. (2016). Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral. <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>

Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8 (2), p. 145. <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>.

Osorio, J. & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversita*, 13(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Otzen, T. Monterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, L (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Scielo*, 27(4), 201-205. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es).

Pazmiño, G. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental en docentes de básica superior y bachillerato de la ciudad de Riobamba Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4071/1/T-UIDE-2291.pdf>

Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/637968305002.pdf>

Platán. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>

- Pérez, S. (2018). *Factores de riesgo psicosociales en el trabajo de asociados a operadores de call center*. [Tesis de pregrado, Universidad del Salvador]. Repositorio USAL. <https://racimo.usal.edu.ar/6390/1/P%C3%A1ginas%20desde5000256919-Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20el%20trabajo%20de%20aociados%20a%20operadores%20de%20call%20center.pdf>
- Pinos, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión del riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1) p. 79-104. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>
- Prieto, A.F., & Mahecha. D. (2021). *Propuesta para la mitigación de riesgo psicosocial conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción*. [Tesis de pregrado, Universidad ECCI]. Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1961/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedró, F. (2020). COVID-19 y educación superior en América Latina y el Caribe: efectos, impactos y recomendaciones políticas. Fundación Carolina (Análisis Carolina 36). [https://doi.org/10.33960/AC\\_36.2020](https://doi.org/10.33960/AC_36.2020)
- Ponce, D. M & Villavicencio, C. D. (2020). *La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020*. [tesis de Pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15206/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-278.pdf>
- Puebla, A. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *Revista Lavos*, 1(3). <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>
- Quezada, C., Apolo, N. & Delgado, K. (2018). Investigación científica. En D. Alan & L. Cortez (eds), *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (pp. 12 - 37). Universidad Técnica de Machala.

- 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. [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15620/1/T-UCE-0007-CPS-004.pdf>
- Reyes, L. & Carmona Alvarado, F. A. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio* [tesis de Doctorado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Unisimon. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/6630/La%20investigaci%c3%b3n%20documental%20para%20la%20comprensi%c3%b3n%20ontol%c3%b3gica%20del%20objeto%20de%20estudio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ribeiro, M. Scorsolini, F & Barcellos. R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Scielo*. 29(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008)
- Rivera, A., Segarra, J., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Redalyc*, 2(38). 17- 25. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Rodríguez, C. (2019). *Factores psicosociales intralaborales y su incidencia en el conflicto trabajo- familia*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35011/RodriguezMattaCamiloAlberto2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roldán, M. & Díaz, T. (2021, 12 de Enero). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1695>

- Rojas, A. & Ruiz, R. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, usando el método FPSICO 4.0. *Revista de Investigación Científica TSE´DE*, 4(2), 148-18:
- Russo, S. (2020). Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una Universidad privada de la Ciudad de Quito, en el periodo académico 2020-3, en el marco del COVID-19 [tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3956>
- Rugel, L. J. & Romero, R. X. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule*. [ tesis de Pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Saltos.T. (2017). La sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. [tesis de Pregrado, Universidad de Ambato]. Repositorio UTA <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25792>
- Santiago, R. Scorsolinicomín, F. & Marchi, R. (2021). Ser docente en el context de la pandemia de COVID- 19: reflexiones sobre la salud mental. *Scielo*. 29(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113212962020000200008&script=sci\\_arttext&tIng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113212962020000200008&script=sci_arttext&tIng=en)
- Sánchez, T. (2020). Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 40(138), 84-114. <https://dx.doi.org/10.4321/s0211-573520200020006>
- Sánchez Torrejón, B. (2016). No hay dos sin tres: sexo, género y sexualidad. Conceptos claves en la formación del profesorado en educación primaria. En *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinares: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (695-709)*, Sevilla:

SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).

Sánchez, Y. & Vera, M. Marketing Social para la prevención de riesgos psicosociales en las PYMES de la ciudad de Guayaquil. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4720/1/T-ULVR-3810.pdf>

Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *Revista CienciAmerica*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

Sarzosa, A. (2022). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente que labora en la Unidad Educativa William Caxton, en la ciudad de Quito en época de pandemia*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4674/1/Sarzosa%20Peña%20Ana%20Cristina.pdf>

Serrano, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. [Tesis de Pregrado, Universidad de Deusto. Bilbao]. DOI. 10.31009/IUSLabor.2019.i02.02

Sevez, C. (2020). *Percepciones sobre el mobbing o acoso laboral. Estudio a través de una encuesta a población trabajadora*. [Tesis de pregrado, Universidad Baliárica]. Repositorio UIB. [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/155052/Seves\\_Perez\\_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/155052/Seves_Perez_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tabares- Diaz, Y.A., Martínez- Daza, V.A., & Matabanchoy- Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3). 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Torres- Vascones, M.P., Pazmiño- Mera, Y.P., Jumbo- Rosillo, R. J., & Gonzales- Pluas, M.A., (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en niños y adolescentes en conflicto con la ley. *Revista Científica Mundo de la*

- Investigación y el Conocimiento*, 2(2).  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/2.\(2\).2018.722-741](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(2).2018.722-741)
- Tubay, F. Henríquez, M & Castillo. H. (2021, 23 de febrero). Una mirada a la legislación y normativa vigente del género en Ecuador. Universidad, *Ciencia Y Tecnología*, 25(108). 12-122.  
<https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/426/836>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Revista Investigación Administrativa*, 49(125), 1-16.  
<https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/456061607013.pdf>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del Teletrabajo en Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226.  
<https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/319>
- Valenzuela, H. (2020, diciembre). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post – pandemia Española, N° 19.  
<https://dx.doi.org/10.12795/RAA.2020.19.02>
- Vallejo, P. Zamora, A. (2021, 4 de enero). El reconocimiento de los derechos de las mujeres y la inserción del enfoque de género en el desarrollo constitucional ecuatoriano frente al principio de igualdad y no discriminación. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(1). 98-127.  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/333>.
- Vesga- Rodríguez, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135.  
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Velázquez- Narváez, Y, & Díaz- Cabrera, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Scielo*, 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

Winfield, A., Jiménez, Y. & Topete, C. (2017). Representantes mentales y sociales en la equidad de género. *Revista de estudios de género*, 5(45). <https://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5400>

Zambrano, C. (2021). Violencia intrafamiliar en tiempos de confinamiento por COVID 19: una revisión sistemática. *Revista Perspectiva Metodológicas*, 21(2). <http://revistas.unla.edu.ar/epistemologia/article/view/3605/1757>

## **ANEXOS**



## ANEXO 1. SOLICITUD DE CORREOS

República del Ecuador



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA  
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ  
Carrera de Administración Pública



Memorando n.º: ESPAM MFL-CAP-2021-889-M  
Caiceta, 10 de septiembre de 2021

**PARA:** Lic. Geovanny García Montes  
COORDINADOR UNIDAD DE TECNOLOGÍA, Enorgado

**ASUNTO:** Solicitud

Esta Unidad Académica, en atención a oficio sin de fecha 6 de septiembre de 2021, suscrito por Melany Concepción Basurto Calderón y Sulma Antonella Santillán Burgos, estudiantes de Octavo Nivel, mediante el cual solicitan los correos institucionales los docentes que laboraron desde el Abril 2020-Agosto 2021 con el fin de desarrollar encuesta que permitirá cumplir con los objetivos del Trabajo de Integración Curricular denominado "CARGA LABORAL DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL EN EL PERIODO 2020-2021".

De antemano, quedo agradecida por la atención que le dé al presente.

Atentamente,

  
EVIS LIZETT  
DIÉGUEZ  
MATELLÁN



Dr. C. Evis Lizett Diéguez Matellán  
DIRECTORA DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Anexo: Oficio

EDM/lgc

1/1

Oficina Correo  
Calle 10 de agosto y Grande Cordero  
Telf.: (05) 2489 134/136  
correo@capam.edu.ec

Campus Politécnico  
Zona el Limón, Caiceta  
Telf.: (05) 3028904/3028908  
www.capam.edu.ec

Figura 26. Oficio de solicitud de correos institucionales

## ANEXO 2. MODELO DEL CUESTIONARIO F-PSICO



### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

1. **¿Trabajas los sábados?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
2. **¿Trabajas los domingos y festivos?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
3. **¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
4. **¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
5. **¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
6. **¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca
7. **¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**
  - siempre o casi siempre
  - a menudo
  - a veces
  - nunca o casi nunca



**11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	Puedo decidir	Se me consulta	Solo recibo información	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales				
Introducción de cambios en la manera de trabajar				
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
Cambios en la dirección o entre tus superiores				
Contratación o incorporación de nuevos empleados				
Elaboración de las normas de trabajo				

**12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
<b>El método para realizar el trabajo</b>				
<b>La planificación del trabajo</b>				
<b>El ritmo de trabajo</b>				
<b>La calidad del trabajo realizado</b>				

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	No hay información	Insuficiente	Es Adecuada
Las posibilidades de formación			
Las posibilidades de promoción			
Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
La situación de la empresa en el mercado			

14.  
Para

realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)				
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)				
La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
La calidad de trabajo que se espera que hagas				
El tiempo asignado para realizar el trabajo				
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)				

**15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo**

Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca

**16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar**

Tus jefes
Tus compañeros
Tus subordinados
Otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no hay otras personas

**17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

- buenas
- regulares
- malas
- no tengo compañero

**18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
Los conflictos interpersonales				
Las situaciones de violencia física				
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)				
Las situaciones de acoso sexual				

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- No lo sé

**20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca

**21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca



**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

- muy alta
- alta
- media
- baja
- muy baja

**23. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**24. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca
- 

**31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

- siempre o casi siempre

- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**33. En qué medida tu trabajo requiere:**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

**34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

**37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

- No
- a veces
- bastante
- mucho

**38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

- Mucho
- Poco
- Bastante
- Nada

**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante

- No lo sé

**40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores					
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera...)?**

- adecuadamente
- regular
- insuficientemente
- no existe posibilidad de desarrollo profesional

**42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos
- totalmente insuficiente

**43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos

- totalmente insuficiente

**44, Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

- muy satisfecho
- satisfecho
- insatisfecho
- muy insatisfecho

## ANEXO 3. MODELO DEL TRÍPTICO DE SOCIABILIZACIÓN A DOCENTES DE LA ESPAM-MFL



**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DURANTE EL TELETRABAJO PRESENTE EN LOS DOCENTES DE LA ESPAM-MFL**

**ELABORADO POR:**

BASURTO CALDERÓN MELANY CONCEPCIÓN

SANTILLÁN BURGOS SULIMA ANTONELLA

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

#### ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Son situaciones y condiciones que se dan dentro del trabajo que pueden perjudicar la salud mental o física de los trabajadores el desarrollo adecuado de las empresas. estas situaciones están enlazadas con las relaciones entre las personas dentro de un equipo de trabajo, la interacción con clientes, la formas en que organizan las áreas.

#### • ¿COMO SE EVALUAN ESTOS RIESGOS?

Es muy fácil, solo es necesario contestar un cuestionario breve, individual de forma absolutamente confidencial.

#### • ¿PARA QUE SIRVE LA EVALUACIÓN DE ESTOS RIESGOS?

Porque así se puede conocer en que ambos, tanto los trabajadores como la empresa pueden mejorar, logrando de esa forma prevenir enfermedades y enriquecer la calidad de vida en el trabajo. Además, ese tema en la actualidad tiene prioridad en los programas del Ministerio de Salud.

#### MANIFESTACIONES DEL IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



**MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: TIEMPO DE TRABAJO**

- Dar a conocer a las docentes la formación necesaria para desempeñar de forma adecuada su trabajo, coordinando tiempos de trabajo con anterioridad.
- Reorganizar el tiempo laboral que tienen los docentes (horario, duración de la jornada, flexibilidad) dando un margen de descanso para pausas breves que son necesarias para un buen desempeño en el trabajo.
- Aumento de tiempos de descanso en jornadas laborales muy largas.
- Posibilidad de flexibilizar el horario de clases (postergación) en caso de una emergencia externa justificada.
- Brindar recomendaciones ergonómicas para tener una mejor postura física y evitar molestias físicas por el tiempo que mantienen en el ordenador.

**MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: CARGA DE TRABAJO**

- Desarrollar las habilidades blandas entre compañeros para reducir sentimientos de estrés en el trabajo.
- Rediseñar el puesto de trabajo, haciéndolo un lugar cómodo para cada docente en el cual puedan desarrollar sus actividades sin molestias.
- Dormir alrededor de 8 horas diarias.
- Adaptar el trabajo a cada docente en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, es decir su forma de llevar a cabo sus responsabilidades catedráticas, así como a la elección de su forma de enseñanza y los métodos de trabajo, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.
- Incentivar a las pausas laborales cada 2 a 3 horas por 10 minutos para evitar el cansancio y la fatiga.

**MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN**

- Designar participación a los docentes y permitir desarrollar sus ideas en las decisiones o acciones que afecten sus actividades.
- Introducir oportunidades para fomentar las relaciones sociales que existen entre los docentes y superiores de la institución.
- Ayudar y apoyar moralmente a los docentes en sus labores diarias
- Soslayar la incertidumbre contractual para obtener una estabilidad laboral.
- Fomentar el desarrollo profesional a los docentes en reuniones.
- Inculcar la formación continua a los docentes.
- Promover con felicitaciones y palabras de agradecimiento a los docentes con el fin de obtener personal motivado.