



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

---

**“EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR LA PANDEMIA COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEMILLAS DE VIDA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

---

**PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTORA:**

Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas

**TUTORA:**

Dra. Mg. Anita Dalila Espín Miniguano.

Ambato – Ecuador

2021

## **APROBACIÓN DE LA TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Anita Dalila Espín Miniguano, con cédula de ciudadanía: 1802356368, en calidad de tutora del trabajo de titulación, sobre el tema: “EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR LA PANDEMIA COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEMILLAS DE VIDA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA” desarrollado por la estudiante, Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo cual autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para su evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, Agosto 2021



Firmado electrónicamente por:

**ANITA  
DALILAESPIN  
MINIGUANO**

---

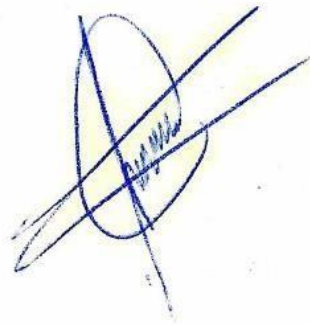
**Dra. Mg. Anita Dalila Espín Miniguano**

**C.C. 1802356368**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, con el tema: **“EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR LA PANDEMIA COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEMILLAS DE VIDA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, quién basada en la en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Ambato, Agosto 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

---

**Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas**

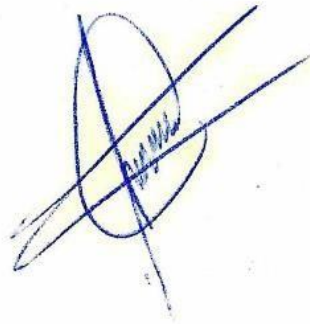
**C.I 0504100447**

**AUTORA**

## **DERECHOS DE LA AUTORA**

Yo Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso total de la presente investigación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de la investigación, según las normas de Investigación Cedo los Derechos del presente trabajo investigativo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Agosto 2021



---

**Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas**

**C.I 0504100447**

**AUTORA**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Titulación, sobre el tema: “EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR LA PANDEMIA COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEMILLAS DE VIDA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA“, presentado por la señorita, Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas, estudiante de la carrera de Educación inicial. Una vez revisada la investigación se APRUEBA, en razón de que cumple con los principios básicos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato,.....2021

## **COMISIÓN CALIFICADORA**

---

**Miembro de la comisión calificadora**

---

**Miembro de la comisión calificadora**

## DEDICATORIA

El éxito le debo primero a dios por todos los dones que me dio para poder concluir con los objetivos profesionales planteados al inicio de mis estudios. A mi madre que su sueño fue que yo sea una mujer profesional con valores y virtudes, a mi familia por su perseverancia en verme siempre bien en cada uno de los días de esfuerzo que puse para terminar uno de mis sueños, mi carrera universitaria y cada una de las personas que de una u otra forma estuvieron junto a mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios por su protección y amor que me dio para concluir con mis sueños, a mi madre que desde el cielo veló por mí en cada una de las decisiones y en cada paso que doy en mi vida. A toda mi familia por cada uno de sus consejos y apoyo en los momentos buenos y malos sobre todo en esta lucha para culminar mi carrera. A la Dra. Mg. Anita Espín excelente profesional y ser humano, gracias por su comprensión, apoyo y por la confianza en mí para el desarrollo de este trabajo investigativo. A la Dra. Mg. Teresa Paredes coordinadora de la Carrera de Trabajo Social, por brindar y velar por el bienestar de los estudiantes. A mis maestros y maestras que compartieron sus conocimientos, inculcaron valores para un eficaz desenvolvimiento profesional y para la vida.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DE LA TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE LA AUTORA.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
CAPITULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
Delimitación del Problema .....	6
Temporal.....	6
Unidad de Observación: .....	6
Línea de Investigación: .....	6
INVESTIGACIONES PREVIAS.....	7
Teletrabajo, educación, conocimiento, patrimonio común. ....	9
DESARROLLO TEÓRICO .....	12
Marco Conceptual de la Variable Independiente.....	12
Teletrabajo .....	12
El teletrabajo y el bienestar emocional .....	13
Tecno estrés y el Teletrabajo .....	15
Equipo.....	16
Sistema de información empresarial.....	16
Facilidades .....	17



Medios .....	17
Servicio Publico .....	17
Tecnología.....	17
Redes sociales .....	17
Marco Conceptual de la Variable Dependiente .....	17
Riesgos Psicosociales .....	18
Exceso de exigencias psicológicas .....	20
Ansiedad .....	20
Estrés.....	21
Falta de influencia .....	22
Desarrollo personal .....	22
Falta de apoyo .....	23
Escasas compensaciones .....	24
Inseguridad.....	24
Clima Laboral .....	25
Productividad .....	25
Relaciones Interpersonales .....	25
Relación Simbiótica .....	26
Compromiso Organizacional.....	27
Salud Fisica .....	27
Salud Psíquica .....	27
Salud Social.....	28
Riesgos Laborales .....	28
OBJETIVOS .....	29
Objetivo General .....	29
Objetivos Específicos.....	29
CAPITULO II.....	30
METODOLOGÍA .....	30
Materiales.....	30
Métodos .....	31
Enfoque Cuantitativo.....	31
Niveles de investigación.....	31
Exploratorio .....	31
Descriptivo .....	32
Correlacional.....	32

Hipotético deductivo .....	33
Medición .....	33
Método Analítico – Sintético.....	33
Histórico crítico.....	34
Población .....	34
CAPITULO III.....	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
Análisis y discusión de resultados .....	36
Situación sociodemográfica.....	36
EL TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	36
RIESGOS PSICOSOCIALES .....	50
DISCUSIÓN .....	61
VERIFICACIÓN DE LA HIPÒTESIS .....	62
Decisión .....	63
CAPITULO IV .....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	65
CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES .....	66
PROPUESTA.....	69
TEMA DE LA PROPUESTA .....	69
DATOS INFORMATIVOS .....	69
JUSTIFICACIÓN .....	70
OBJETIVOS .....	71
Objetivo General .....	71
Objetivos Específicos.....	71
Análisis de Factibilidad .....	71
Factibilidad Social.....	71
Factibilidad Operativa .....	72
Factibilidad Técnica .....	72
Fundamentación Legal .....	72
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	73
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA .....	77
Estrategias de Afrontamiento .....	78
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA .....	79
BIBLIOGRAFIA .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables de investigación.....	34
Tabla 2. Población de estudio Unidad Educativa "Semillas de Vida" .....	35
Tabla 3. ¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?.....	37
Tabla 4. ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente? .....	38
Tabla 5. ¿Se siente productivo trabajando desde casa? .....	40
Tabla 6. ¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias?.....	41
Tabla 7. ¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga? .....	42
Tabla 8. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo? .....	44
Tabla 9. ¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día?.....	45
Tabla 10. ¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?.....	46
Tabla 11. ¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajusto en el desempeño de su trabajo?....	48
Tabla 12. ¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo? .....	50
Tabla 13. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo? .....	52
Tabla 14. ¿Se siente quemado por su trabajo?.....	53
Tabla 15. ¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás?.....	55
Tabla 16. ¿Su trabajo es muy activo? .....	56
Tabla 17. ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado? .....	57
Tabla 18. ¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales?.....	59
Tabla 19. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma? .....	60
Tabla 20. Correlación entre el Teletrabajo y la posible presencia de riesgos psicosociales .....	63
Tabla 21. Modelo Operativo.....	74
Tabla 22. Planificación del taller 1 .....	79
Tabla 23. Planificación del Taller 3 .....	81

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?.....	37
Figura 2. ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?.....	38
Figura 3. ¿Se siente productivo trabajando desde casa? .....	40
Figura 4. ¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias? .....	41
Figura 5. ¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?.....	42
Figura 6. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo? .....	44
Figura 7. ¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día? .....	45
Figura 8. ¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?.....	46
Figura 9. ¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajusto en el desempeño de su trabajo? .....	48
Figura 10. ¿Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?.....	49
Figura 11. ¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo?.....	51
Figura 12. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo?.....	52
Figura 13. ¿Se siente quemado por su trabajo?.....	53
Figura 14. ¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás? .....	55
Figura 15. ¿Su trabajo es muy activo?.....	56
Figura 16. ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado? .....	57
Figura 17. ¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales? .....	59
Figura 18. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma? .....	60

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:** “EL TELETRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES OCASIONADO POR LA PANDEMIA COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEMILLAS DE VIDA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”.

**AUTORA:** Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas.

**TUTORA:** Dra. Mg. Anita Dalila Espín Miniguano.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente proyecto de titulación fue planteado mediante dos variables que son de conocimiento general y representan un problema social en la vida de los trabajadores, como es el Teletrabajo y los Riesgos Psicosociales que pueden producir en los docentes de la unidad educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Por lo que se ha planteado un objetivo general y tres objetivos específicos a desarrollar, el principal es la detección de los riesgos psicosociales y la influencia que causa en el bienestar psicológico de los maestros, el diagnóstico del nivel de carga laboral de cada docente, análisis de factores de riesgo y finalmente acciones que se puedan ejecutar para minimizar o eliminar este problema mediante talleres e intervención profesional quienes fomentaran los conocimientos en las nuevas tecnologías y plataformas digitales para aminorar los malestares desarrollados por la nueva modalidad.

Debido a esta nueva modalidad se han presentado varios inconvenientes en la rutina de los maestros por lo cual se ha decidido ejecutar este trabajo mediante un análisis correlacional de las encuestas aplicadas a los maestros, evidenciados varios resultados

que fueron analizados e interpretados para así poder obtener valores y tomar decisiones sobre las posibles acciones para afrontar dichos riesgos. Una vez finalizada la investigación, con datos establecidos bajo parámetros estandarizados, se puede ratificar que el nuevo modelo de teletrabajo reincide como una condición directa en la aparición de los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa.

Mediante esto, se empleará una propuesta planteada sobre las actividades que se aplicará en los maestros para minimizar el impacto del uso de las nuevas tecnologías haciendo que de esta manera se eliminen los riesgos hasta poder retomar las actividades educativas presenciales. Para finalizar una de las principales recomendaciones es capacitar al personal docente con técnicas y métodos amigables sobre el uso de las nuevas tecnologías, plataformas digitales, equipos electrónicos de conexión y redes sociales, mediante el cual puedan obtener un conocimiento adecuado convirtiendo así las debilidades en fortalezas y logrando de esta eliminar los riesgos psicosociales.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Riesgos psicosociales, ansiedad, aislamiento, despersonalización.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION**  
**SOCIAL WORK CAREER**  
**FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES**  
**FACE-TO-FACE MODALITY**

**TOPIC:** "TELEWORKING AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS CAUSED BY THE COVID 19 PANDEMIC, IN THE TEACHERS OF THE SEEDS OF LIFE EDUCATIONAL UNIT IN THE CITY OF LATACUNGA".

**AUTHOR:** Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas.

**TUTOR:** Dra. Mg. Anita Dalila Espín Miniguano.

**EXECUTIVE SUMMARY**

The present degree project was proposed by means of two variables that are of general knowledge and represent a social problem in the lives of workers, such as Telework and Psychosocial Risks that can occur in teachers of the educational unit "Seeds of Life" from the city of Latacunga, province of Cotopaxi.

Therefore, a general objective has been proposed and three specific objectives to be developed, the main one is the detection of psychosocial risks and the influence they cause on the psychological well-being of teachers, the diagnosis of the level of workload of each teacher, analysis of risk factors and finally actions that can be executed to minimize or eliminate this problem through workshops and professional intervention who will promote knowledge in new technologies and digital platforms to reduce the discomforts developed by the new modality.

Due to this new modality, there have been several inconveniences in the teachers' routine, for which it has been decided to carry out this work through a correlational analysis of the surveys applied to the teachers, showing several results that were analyzed and interpreted in order to obtain values and make decisions about the possible

actions to face these risks. Once the research is completed, with data established under standardized parameters, it can be confirmed that the new telework model recurs as a direct condition in the appearance of psychosocial risks in the teachers of the Educational Unit.

Through this, a proposal will be used on the activities that will be applied to teachers to minimize the impact of the use of new technologies, thus eliminating risks until they can resume face-to-face educational activities. To conclude, one of the main recommendations is to train teaching staff with friendly techniques and methods on the use of new technologies, digital platforms, electronic connection equipment and social networks, through which they can obtain adequate knowledge, thus turning weaknesses into strengths. and thus achieving the elimination of psychosocial risks.

**Keywords:** Telework, Psychosocial risks, anxiety, isolation, depersonalization.



## **CAPITULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad atravesamos un problema de salud de índole mundial como es la aparición del Covid 19 en el país de China, mismo que se propago a una velocidad exorbitante alrededor del mundo llegando a todos los países de una manera sorpresiva en el mes de marzo del año 2020, lo que ocasiono millones de muertes y crisis tanto en niveles económicos como en sociales, ya que es una enfermedad de rápido contagio y sin un tratamiento que pueda minimizar sus afecciones.

Debido a esto y para evitar un quiebre económico se utilizó los medios digitales y tecnológicos para no paralizar en una situación irreversible tanto en sector productivo como en el educativo. Es por esto que, se recurre al teletrabajo siendo este medio el más accesible y precautela la integridad de cada persona frente a esta pandemia.

Sin Embargo, la utilización excesiva de esta nueva modalidad de teletrabajo ha ocasionado varios riesgos en la salud física y mental de los trabajadores, por lo que, se decide a realizar esta investigación en la unidad educativa “Semillas de Vida” en el cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, con el afán de plantear una posible solución para que los docentes puedan relacionar de una manera positiva el teletrabajo y su vida cotidiana ya sea personal, familiar, sentimental o social.

Para lo cual, se ha utilizado un cuestionario con bases científicas para lograr analizar las posibles causas de los problemas psicosociales en cada docente, sabiendo que cada persona aplica una manera distinta de ejecutar sus labores y lograr con éxito el aprendizaje de sus alumnos.

El año 2020 presento un cambio global en la economía del mundo y su forma de realizar el trabajo cotidiano al que todos estaba acostumbrados debido al coronavirus, la Organización Mundial de la Salud emitió una alerta de pandemia y orillo a todos los gobiernos del planeta a tomar medidas necesarias para afrontar esta enfermedad que

genero millones de muertes, una de las principales medidas fue el confinamiento (OMS, 2020). A partir de estas medidas se generó el teletrabajo desde casa dependiendo del tipo de trabajo, lo cual conlleva problemas psicosociales de las personas al enfrentarse al nuevo tipo de rutina y las nuevas medidas establecidas de bioseguridad.

Según la revista Eurostat en 2018, el teletrabajo ha ido creciendo gradualmente, la pandemia sin dudas fue un detonante que obligo a las personas a recurrir a las nuevas tecnologías y plataformas para asegurar la parte operativa de la sociedad y así no estancarse en un declive económico. El único beneficio existente es el horario y los tiempos de desplazamiento de los trabajadores hacia sus destinos laborales, pueden manejar sus propios horarios y enfocarse en sus objetivos desde la tranquilidad de su hogar y así cuidar de su integridad y de su familia debido a esta enfermedad logrando de esta manera un equilibrio entre su trabajo y su vida laboral. Por otra parte, existe el riesgo psicosocial debido a que muchas personas se encuentran aisladas especialmente las personas que viven solas.

El objetivo de este proyecto es direccionar a los empleadores y empleados a realizar un teletrabajo eficiente y eliminar los riesgos psicosociales que se puedan generar, de esta manera ser un pilar para los responsables de los generadores de las políticas y emitir un marco flexible a través del cual el sector público, así como el privado genere sus propias políticas y prácticas en su teletrabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo en el 2020, el teletrabajo se aplica durante periodos limitados, dos o tres días por semana, sin embargo, las condiciones varían por cada trabajador dependiendo el cargo que ejecuten ya que son obligados a tele trabajar a tiempo completo para contener la pandemia.

Teniendo en cuenta los riesgos a la salud a los que están expuestos los trabajadores todas las personas tiene derecho a tele trabajar durante esta crisis mediante convenios ya sea el trabajo temporal o pasantías.

En un estudio realizado sobre los factores de riesgo psicosociales en Latinoamérica a

docentes universitarios por Monroy & Juárez, (2019) afirman “los factores que contribuyen al desarrollo de enfermedad son: la edad, sexo, el estilo de vida, las enfermedades heredofamiliares, además de la interacción con un medio ambiente laboral precario” (pág. 255). En el contexto que el planeta entero atraviesa desde el inicio de la Pandemia por Covid-19 y el confinamiento experimentado, las actividades de cada persona han sufrido un cambio drástico en la manera en cómo ejecutan su trabajo, convirtiendo la tecnología y plataformas virtuales en el nuevo instrumento de productividad. Esto ha traído aspectos positivos y negativos para cada individuo que tuvo que adaptarse a la nueva normalidad, ya que al verse toda la vida en una zona de confort con la presencialidad, el proceso de adaptación ha conllevado a la aparición de riesgos psicosociales, ya que muchos de los docentes, no habían tenido la necesidad de adaptarse a la era digital, y en un giro radical por motivos pandémicos, el adjudicarse nuevos conocimientos, antes visto como innecesarios han provocado situaciones estresantes para un porcentaje de los profesionales de la educación.

Los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, son un factor latente y propenso a hacer su aparición, como Cortés citado por Guamán, Bejarano & Gaibor, (2017) comentan “los riesgos laborales más encontrados en el sector de servicio sin lugar a duda son: mecánicos, ergonómico y psicosociales. Al hacer hincapié en estos los últimos se encontró el síndrome del quemado” (714). Dejando entrever de esta manera que el trabajo estresante y que conlleva un esfuerzo extra para los profesionales generan problemas que afectan la productividad y bienestar personal del trabajador. Las nuevas tecnologías han resaltado en la actualidad para ejercer muchos trabajos, entre ellos el campo educativo ha sido uno de los que más se ha acogido al teletrabajo, en la búsqueda de reducir los casos de contagios por la Pandemia mundial, y tratando de esta manera salvaguardar la salud de los estudiantes y profesores, pero al mismo tiempo, se ha convertido en un factor contraproducente para prevenir la aparición de enfermedades psicosomáticas como la ansiedad, estrés, depresión y otras variantes producto de la presión de la nueva modalidad de trabajo.

En un estudio realizado en España por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en

el Trabajo (INSST), O.A., M.P: (2018) afirman “todos los puestos de trabajo existe cierto nivel de exposición psicosocial y, aunque sea bajo, supone una amenaza para la salud debido a la falta de reconocimiento de dichos riesgos” (pág. 31). En base a datos verificados se puede comprobar que todos los cargos sin excepción demandan niveles de estrés que, a largo plazo pueden generar problemas personales y sociales que interfieren con el óptimo desempeño del personal.

De esta forma nace la necesidad de identificar dichas amenazas e implementar métodos que permitan aminorar estos riesgos en el personal y por ende beneficiar de manera directa a las instituciones cuyo pilar fundamental radica en el trabajador.

En un estudio realizado a docentes en la Universidad de Lima Perú Tacca & Tacca, (2019) mencionan “el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido” (pág. 324). De esta manera se puede identificar que los factores de riesgo psicosocial tienen una alta incidencia de aparecer en el desarrollo de las actividades propias de la docencia. Aunado a esto, la presencia de una Pandemia, ha cambiado por completo los esquemas de trabajo y por ende la aparición de nuevos riesgos y problemas que incidan en el desempeño y satisfacción laboral de los profesionales.

Los síntomas de ser víctimas de factores psicosociales negativos son evidentes, el cansancio emocional, insomnio, estrés, dolores de cabeza, falta de concentración y entre otros, no solo afectan el rendimiento personal en el trabajo, sino que pueden conllevar a problemas fuera del mismo, como el entorno familiar o social, acarreando consigo conflictos mayores y de compleja resolución.

Según el Acuerdo Ministerial Nº. 00126-2020, con fecha 11 de marzo del 2020, la ministra de Salud Pública dictamina el estado de emergencia sanitaria en todo el territorio ecuatoriano por la propagación del virus Covid – 19, mientras que el Presidente Lenin Moreno Garcés con el decreto ejecutivo Nº 1017 del 16 de marzo del 2020 declara el estado de excepción por casos positivos de Covid-19 y emite una declaratoria de pandemia por parte de la OMS (Organización Mundial de la Salud) lo

cual presenta un grave riesgo a la integridad de cada persona y altera la convivencia pacífica del estado.

Mientras que, el Consejo de Educación Superior, a través de la resolución RPC – SE – 03 – Nº.046-2020 del 25 de marzo del 2020, emite una normativa temporal para dar continuidad al desarrollo académico de los estudiantes y a las instituciones educativas mediante clases virtuales con la creación de nuevas plataformas educativas y de actuación continua de cada alumno, del mismo modo los docentes tuvieron que adaptarse al teletrabajo bajo un estricto control de asistencia quien estaba supervisado por sus superiores según las autoridades de cada unidad educativa.

En Ecuador a inicios de febrero del 2020 se registró apenas 14.500 trabajadores vía digital, una vez establecido el estado de excepción en 44 días sufrió un aumento abrupto de teletrabajadores subiendo a la cantidad de 375.861 empleados. Esta situación ocasionó un declive en el servicio público y privado lo que canalizó a la adquisición de equipos tecnológicos y sistemas de control asistencial, lo que conlleva a un cambio en el sistema empresarial, organizativa y funcional.

De acuerdo a un estudio aplicado en 130 empresas en nuestro país por la emergencia sanitaria el 91% se acogió a la nueva modalidad de teletrabajo, esto se ve reflejado según el tipo de trabajo que realizan, las circunstancias y la logística. Por otro lado, existen varios tipos de actividades que no se pueden ejecutar mediante un teletrabajo como es el caso de las plantaciones, avícolas y actividades de cuidado animal.

Se ejecuta la propuesta de intervención en la Unidad Educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga con la aprobación su rector Ing. Edison Parra en el periodo académico 2020 – 2021 y en trabajo conjunto con las autoridades de la Institución y el personal docente, preocupados por la situación actual en contexto de la Pandemia por Covid-19, que ha empujado a las instituciones educativas a acogerse a la modalidad de Teletrabajo, misma que ha producido un conjunto de nuevos riesgos psicosociales para quienes forman parte de la misma. Parra (2021)

El investigación se basa en una relación que permite el estudio correlacional que interpreta, si la nueva modalidad de Teletrabajo ha incidido en la aparición de riesgos

psicosociales en el personal docente y administrativo, para establecer si existe la necesidad de un proceso de intervención acorde a las necesidades encontradas, caso contrario implementar métodos preventivos para evitar la aparición de esta problemática, ya que los estudios previos demuestran que esta modalidad de trabajo, genera una posibilidad latente de que aparezcan problemas de esta índole.

Problema Científico

¿De qué manera influye el teletrabajo en los factores de riesgo psicosociales ocasionados por la pandemia Covid 19, en los docentes de la unidad educativa semillas de vida en la ciudad de Latacunga?

### **Delimitación del Problema**

De contenido:

- Campo: Social.
- Área: Educación.
- Aspecto: El teletrabajo y los riesgos psicosociales.

### **Espacial:**

- País: Ecuador
- Provincia: Cotopaxi
- Cantón: Latacunga
- Parroquia: La Matriz

### **Temporal:**

Periodo: Abril-septiembre 2021

### **Unidad de Observación:**

Unidad Educativa "Semillas de Vida".

### **Línea de Investigación:**

Exclusión e inclusión social.

## INVESTIGACIONES PREVIAS

Según las variables planteadas en el tema se observa que el teletrabajo si ha repercutido a través de problemas psicosociales principalmente en los docentes ya que son ellos los encargados de instruir, formar y evaluar a los estudiantes lo que hace que deban estar conectados digitalmente gran parte del día. Se ha presentado investigaciones previas sobre las consecuencias de teletrabajo enfocadas en el sector laboral especialmente en los casos de confinamiento en el cual los trabajadores viven solos o no tienen contacto con otras personas.

En la investigación de **Santillán (2020)**, con el tema *“El Teletrabajo en el Covid 2019”*, manifiesta que, la nueva pandemia produjo cambios drásticos en el diario vivir, principalmente el aislamiento de las personas lo que obligo a quedarse en sus hogares y realizar su trabajo y estudios por medio de plataformas digitales para así evitar el contagio de esta enfermedad, el aislamiento influyó principalmente en la estructura social, familiar, sentimental y laboral ya que así la familias se pudieron interrelacionar más profundamente fomentando valores como la responsabilidad, honestidad, empatía y sensibilidad en unos casos y en otros la presencia de crisis psicosociales por la presión y los cargos que ocupan en sus trabajos. En síntesis, se puede evidenciar que el teletrabajo influye en las personas de forma positiva y negativa dependiendo en el medio social en el cual se encuentran establecidos.

En la investigación de **Páez, Chávez, Apunte y Rosales (2020)**, con el título *“El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales”* afirman que, en la actualidad con el desarrollo de los trabajos y estudios la fabricas, empresas, instituciones y unidades educativas ha cambiado su modo operacional y productivo por la pandemia. Uno de los principales motivos por los que el teletrabajo tiene que ser considerado como una nueva tendencia en el desarrollo de las jornadas laborales es el hecho por el cual potencia de manera objetiva la función operativa y productiva de los trabajadores con capacidades especiales, la inserción que se forma con la peripezia que existan teletrabajdores fomenta las oportunidades y elimina la discriminación que por mucho tiempo se ha visto como un obstáculo.

Según, **Torres (2020)**, con el tema *“Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia”* manifiesta que, la pandemia ocasionada por el Covid 19 es la penúltima que ha atravesado el mundo en el paso de su historia, esta enfermedad afectó de una manera feroz todos los estratos sociales y económicos influyendo directamente el sistema tradicional de trabajo y educación. De otra manera se ha evidenciado la propagación de información falsa o negativa desatando debates sobre la divulgación de información oficial, en España se ha desarrollado un plan piloto organizativo de trabajo priorizando el tema productivo antes que el confinamiento, transformando de esta manera el pensamiento al elevar la productividad y reducción de los costes. En España se ha regulado el teletrabajo y la normativa se encuentra en manos de la negociación colectiva por lo cual es necesario evaluar los elementos susceptibles y plantear modelos que aprueben la negociación que haga que el teletrabajo sea de calidad.

En la investigación de **Molina (2020)**, con el tema *“Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores”*, revela que, después de realizar un análisis previo de muchos artículos definidos se concluye que el teletrabajo no tiene una definición clara pero su principal característica es la flexibilidad horaria en el cual desempeñar el cargo y el uso intensivo de las tecnologías y la comunicación. El teletrabajo se integra en el mercado empresarial como una iniciativa que contiene una gama de posibilidades que puede ser la elevación de producción, operaciones, competencia y reducción de costes.

Por otro lado, las empresas e instituciones tienen que tomar muy en cuenta la parte negativa del teletrabajo ya que existe una creciente por el uso excesivo de las nuevas tecnologías lo que puede provocar riesgos psicosociales como la ansiedad, fatiga, estrés y adicciones, lo que puede presentar daños en la salud laboral de las personas.

El teletrabajador tiene que enfrentar mayores exigencias laborales en la ejecución de su trabajo estando expuesto a factores de riesgo psicosocial como la sobre carga de trabajo y de las jornadas laborales y al mismo tiempo manejar su vida personal estableciendo así un equilibrio, en síntesis, el teletrabajo puede ser un arma de doble filo para mantener la conciliación laboral y personal sin que pueda verse afectado por



algún tipo de trastorno.

**Teletrabajo, educación, conocimiento, patrimonio común.**

El uso de tecnologías ha favorecido al desarrollo de la educación en tiempos de pandemia permitiendo continuar con el proceso de formación educativa, lo que se corrobora con el siguiente artículo:

“¿El teletrabajo incluye o discrimina a las personas más vulnerables y genera barreras de acceso? Depende, ya que requiere que las personas estén capacitadas para utilizar TIC, así como del manejo de programas de automatización de oficinas, que estén conectadas y dispongan de dispositivos de comunicación (computadores, teléfonos móviles, smartphones). Para poder teletrabajar es necesario distintas competencias entre ellas, dominio de un segundo idioma, estudios o evidencias que certifiquen que sabe hacer lo que dice que hace. Entonces frente a estos obstáculos, barreras económicas y educacionales, existe la probabilidad de que las personas que pertenecen a algunos de estos grupos no puedan acceder a un trabajo. Sin embargo, aunque hoy en día existen algunas experiencias exitosas de inserción laboral y muchas organizaciones están valorando las capacidades de las minorías y aceptando que en la diversidad está la riqueza, los Estados y las empresas deben generar más y mejores condiciones laborales y fórmulas integradoras para que, quienes hoy no se sienten parte de la sociedad en red, puedan contar con las herramientas necesarias para aprovechar los beneficios de pertenecer a ella”.  
(Salazar. 2013)

Según Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R., & Vega, C. (2021), la nueva modalidad de teletrabajo presenta varios desafíos importantes para el desarrollo normal de las actividades como el lugar en donde los docentes desempeñan su trabajo desde su hogar, los horarios educativos para impartir clases, medidas de seguridad debido a que, si bien laborar desde casa presenta varios factores de riesgo importantes como

ergonomía, ansiedad y problemas sociales y familiares ya que se labora bajo un sistema monótono de aprendizaje tanto de los docentes como los estudiantes.

Según, Campaña, Melendres, Flores & Acosta, (2020) afirman que, la nueva modalidad de teletrabajo supuso un índice positivo en la economía ya que no la freno totalmente, sin embargo, la falta de conocimiento del manejo y los tipos de metodologías también se presentó de una forma negativa ya que necesitaban de una implantación de TICs y una conexión permanente a internet sabiendo que este asunto no es de acceso general para todos los trabajadores ya sea por su localización geográfica y la distancia donde viven.

Existen muchos casos en donde el docente y los estudiantes son de zonas geográficas muy distantes en el caso de nuestra localidad en los páramos de la provincia en donde el servicio de internet es casi inexistente ya que no cuentan ni si quiera con señal telefónica, otro punto importante es la economía familiar ya que como se menciona anteriormente existen unidades educativas en los páramos en donde es muy dificultoso dar un buen servicio académico.

En la investigación de **Camacho & Mayorga (2017)** denominada “Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social” afirman que las nuevas modalidades de trabajo y contratación se convierten un factor de riesgo determinante para la aparición de problemas en el trabajo y en el ámbito personal, causando un malestar significativo y que requiere de atención para disminuir el impacto organizacional y de productividad de los trabajadores.

En la investigación realizada por **Uribe (2020)** afirma “la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de criterios como los siguientes: duración de exposición a la condición; intensidad del factor de riesgo; frecuencia de la presentación y, potencial de daño” (pág. 1873). Cada factor del ambiente laboral puede llegar a incidir en el rendimiento tanto personal como profesional, afectando de manera directa a la productividad.

En un estudio de **Salvador Moreno, (2019)** “establece los factores de riesgo que están afectando al trabajador en busca de brindar un ambiente de trabajo que no

afecte la salud” (pág. 158). El enfoque organizacional debe poner en primer plano el bienestar de los trabajadores, ya que son el eje productivo y su grado de conformidad se verá reflejado en los números obtenidos al finalizar la jornada laboral y la satisfacción de quien se beneficia con su labor.

En un estudio de **Chancusi, Delgado & Ortega. (2018)** afirman “los riesgos laborales se han venido desarrollando en base a referencias históricas comprobadas mostrando problemas en tiempo y lugar, los cuales han cambiado tanto en la manera de pensar y actuar de los trabajadores evitando este tipo de riesgos” (pág. 18). De esta manera se demuestra que los problemas de trabajo se enmarcan en un contexto histórico, es decir ha sido un proceso de seguimiento y que son hasta la actualidad imposible de eliminarlos, pero existe la posibilidad de aminorarlos para que el efecto en la productividad sea imperceptible.

En una publicación realizada por **Pantoja, Vera & Avilés, (2017)** refieren “Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que puede provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros”. (pág. 834). Sin importar el cargo que desempeñen los trabajadores dentro de una organización, están propensos a sufrir alguna afectación que incida en el desarrollo de su trabajo, impidiendo una estabilidad, haciendo de éste un factor negativo que necesita de atención prioritaria para minimizar los riesgos laborales.

## DESARROLLO TEÓRICO

### Marco Conceptual de la Variable Independiente

#### Teletrabajo

Existen varias definiciones acerca de este término y existen muchas inferencias las cuales se van aclarar a continuación, la mayoría de personas piensan que teletrabajar es la utilización de tecnología que se ha convertido de uso diario en nuestras vidas y en parte es así, pero, también se debe tomar en cuenta que para que una persona ejecute su trabajo de manera correcta debe tener conocimientos básicos en el uso de las plataformas y redes sociales para mantener un equilibrio en su labor.

Hay que hacer una aclaración sobre el teletrabajo, se lo puede desarrollar mediante una serie de equipos como tabletas, teléfonos inteligentes, laptops, PDA, sistema de información empresarial, entre otras. Depende de las facilidades y los medios con los que cuente el trabajador, en este punto hay que hacer hincapié sobre 2 puntos de inferencia, el uno es el servicio público y privado en el cual deben estar conectados en distintos momentos del día y el otro la parte educacional en el cual los docentes deben estar conectado gran parte del día, lo cual conlleva un nivel de responsabilidad más grande ya que ellos proporcionan clases y evalúan el desempeño de los estudiantes, deben realizar reuniones grupales, trabajos, proyectos, etc. Un tema muy importante que engloba el teletrabajo es la remuneración mensual el cual puede ser asalariado (servicio público / privado) o un trabajador particular o freelance, en el cual al final el empleado termina alcanzando y las metas trazadas por su empresa, institución u organización.

En el programa de maestría en Derecho Constitucional, según la autora **Palacios (2017)**, indica que, la nueva modalidad de teletrabajo ha sido canalizada por diferentes autores y desde varios puntos de vista en las cuales evidencian discrepancias y se fomenta un solo concepto general. Dentro de este contexto, existen innumerables opiniones que indican que la modalidad de teletrabajo lejos de ser una herramienta útil en las organizaciones acarrea consigo varios inconvenientes quienes producirían desventajas

entre el trabajador y el empleador por falta de supervisión y control, lo que desencadenaría un declive en su remuneración mensual ya que se enfoca más en la asistencia a su puesto de trabajo, así como en el horario de su jornada laboral.

Se puede presentar desventajas para el trabajador básicamente en la correlación entre el ámbito familiar y profesional, pérdida de empatía con sus compañeros, asilamiento y una posible duda sobre la pérdida del trabajo y la desvinculación de sindicatos dentro de las organizaciones o instituciones.

Según la Revista Latinoamericana de Trabajo Social, con su autor **Camacho (2020)**, en su investigación *“El Teletrabajo, la utilidad digital por la Pandemia Covid – 19”* indica que, debido a las dificultades por la nueva pandemia que atravesamos mundialmente se ha consumado un enorme experimento social llamado Teletrabajo el cual se ha planteado como una posible solución para no detener la economía mundial y de esta manera salvaguardar la salud e integridad de la población pasando de esta manera de un lujo a una necesidad exorbitante de empleo. Por lo cual, un sin número de organizaciones, fabricas, instituciones y empresas han fomentado esta modalidad mediante protocolos, en varias circunstancias fueron decisiones muy aceleradas ya que no todos los trabadores cuentan los medios necesarios para una conexión estable digital y pasa su posterior cumplimiento laboral.

### **El teletrabajo y el bienestar emocional**

El teletrabajo ha sido catalogado como una de las herramientas más importantes para el desarrollo económico y social de la población en época de pandemia, sin embargo, ha generado un aumento en el nivel de estrés de la población ocasionando la aparición de patologías tanto en el grupo adolescente perteneciente a la escolaridad, donde (Quiroz Zambrano & Vega Intriago, 2020)

“Se estima que el teletrabajo es una de los estresores, que puede afectar significativamente el bienestar emocional en los docentes, ya que esta es una nueva metodología de trabajo por el confinamiento del covid-19, así mismo este estudio tiene como objetivo determinar la influencia del teletrabajo en el bienestar emocional de los

docentes de la Unidad Educativa Colón de la ciudad de Portoviejo durante el periodo lectivo 2020”. (Quiroz Zambrano & Vega Intriago, 2020)

### **Afecciones a la Salud**

La inexistencia de un plan de Prevención de Riesgos Laborales y los medios ergonómicos son los principales desencadenantes de enfermedades que producen afecciones en los trabajadores ya que principalmente pasan inadvertidos. Existen varios síntomas como cefaleas, ansiedad, fatiga, pérdida del sueño, enfermedades digestivas, musculo esqueléticos, respiratorios, la vista, etc., para quienes desempeñan dicha modalidad on line. Otra afectación en la salud es el estrés, factor fundamental de afectación como Bairero, (2017) menciona “La naturaleza y el alcance del estrés no son bien conocidos, pues no abundan las investigaciones de corte social, casi todos se refieren a su relación con enfermedades” (pág. 971).

Uno de los riesgos más importantes en los trabajadores con esta modalidad es el sedentarismo lo que conlleva enfermedades graves y que podrían resultar fatales como; el sobrepeso, enfermedades coronarias (infartos), presión alta, deficiencia en el metabolismo, colesterol, triglicéridos, diabetes incluso tipos de cáncer. Este último se ha incrementado en un gran índice desde el inicio de la pandemia.

### **Ergonomía**

La ergonomía es una disciplina del trabajo y desempeño humano cuyo principal objetivo es modificar las situaciones de peligro presentes en las funciones encomendadas de cada trabajador haciendo que presente un ambiente seguro fomentando el cuidado de todos y cada uno con un rango de confort y eficacia, según lo menciona “Sorbona, (2000)”.

### **Aislamiento Social**

Respecto a lo que se desea llegar con el aislamiento social, Iglesias & Gallo, (2020), refieren “lo que se busca con estas medidas es que el número de infectados que se

conviertan en casos graves puedan ser manejados y tratados por la precaria capacidad que cuenta nuestro sistema de salud” (pág. 206).

Con el paso de la pandemia la mayoría de países han ido aplicando medidas para contrarrestar los contagios y las muertes por esta enfermedad lo cual conlleva a una nueva rutina en nuestras vidas normales. Factores como el desempleo, el teletrabajo, la soledad, falta de contacto social son causantes de preocupación y por ende de enfermedades mentales como la depresión, ansiedad, irritabilidad, etc. Por lo que se recomienda lo siguiente:

Según la (OMS, 2020), recomienda:

1. **Mantenerse informado:** Escuchar noticias de fuentes reales como noticieros nacionales, locales y entidades responsables de la salud como la Organización Internacional de la Salud.
2. **Las Rutinas:** Establecer un horario rutinario entre el trabajo y la parte personal, realizar constantemente ejercicio, consumir alimentos saludables, respetar el horario de sueño, reservar tiempo para el ocio.
3. **Contacto Social:** Es importante mantenerse en contacto con las personas más allegadas mediante redes sociales y video llamadas esto clamara los niveles de ansiedad.
4. **Evitar el consumo de alcohol o drogas:** Es imprescindible tratar este tema ya que el consumo de estas sustancias no conlleva a nada positivo, evitar totalmente el consumo de dichas sustancias.
5. **Regulación de las redes sociales:** Utilice sus redes sociales con responsabilidad no abuse de su uso.
6. **Ayuda social:** Si se encuentra en la posibilidad de ayudar a terceras personas hágalo con las medidas de bioseguridad necesarias.

### **Tecno estrés y el Teletrabajo**

De acuerdo al proyecto investigativo de **Pinillos (2020)**, menciona que, según un estudio ejecutado en una población de 57 personas (entre docentes y personas

naturales), se ha evidenciado la existencia de tecno estrés debido al teletrabajo, estresores, adecuación del ambiente de trabajo, responsabilidad y complacencia y el uso de aparatos tecnológicos en un nivel superior en los docentes que en personas naturales.

Sin embargo, debido a la pandemia producida por el Covid 19 causante de la crisis económica a nivel mundial, en el mes de julio del año 2020 se ha pretendido implantar medidas extraordinarias para regular el trabajo en España, según (Figueroa, 2020 ), se desarrolló una serie de test elaborados por el Banco de España en el cual el 80% de organizaciones se enfocaban en realizar el teletrabajo para contrarrestar la crisis existente por la pandemia.

En términos generales, el teletrabajo prescinde desconcentraciones por el ambiente laboral y la interrelación entre compañeros de trabajo ya que la comunicación presenta mayor dificultad cuando se utiliza un medio digital para ejecutarla, sin embargo, el desarrollo de teletrabajo según (Alonso y Cifre, 2002; Golden et al., 2008; Delgado y Jiménez, 2014) se ha visto que trabajar a distancia y virtualmente, produce aislamiento social y soledad. Los trabajadores se sienten aislados y con menos relaciones sociales.

### **Equipo**

Definido como un artefacto tecnológico a los dispositivos con el objetivo de servir al hombre para solventar sus necesidades y reducir sus problemas de cierta manera mediante la técnica y la ciencia, pueden ser, teléfonos, computadores, tabletas, GPS, etc, (Julián Pérez Porto y María Merino, 2010)

### **Sistema de información empresarial**

Es un sistema de información en el cual abarca un rango de medios y recursos de una determinada organización que utiliza como soporte o base de datos para un proceso de captación, transformación y comunicación de la información, este debe cumplir parámetros para brindar un servicio eficiente y así minimizar los recursos según (Moreno, 2018)



### **Facilidades**

Es la predisposición de una persona o un elemento para realizar una actividad de la mejor manera en miras de objetivos comunes positivos.

### **Medios**

Es un proceso que se utiliza para lograr un fin en común mediante un accionar adecuado para obtener un propósito (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2009)

### **Servicio Público**

En términos generales y para no crear algún tipo de confusión el servicio público es un servicio propuesto por el estado este puede ser directo o mediante control y regulación, de esta manera, se espera aseverar el suministro o dotación de productos o servicios considerados esenciales para la población según (Jaramillo, 2005).

### **Tecnología**

Según Quintanilla (1998), la tecnología es un conjunto de conocimientos mediante una base científica la cual permite detallar, explicar y crear soluciones técnicas a problemas del diario vivir de manera sistemática y racional.

### **Redes sociales**

Según García y Del Hoyo (2013), manifiestan que, las redes sociales son la nueva tendencia a nivel mundial más conocido como tecnologías web 2.0, las cuales se manejan a través de Smartphone, computadoras, tablets y equipos inteligentes, etc., las mismas que tiene el objetivo de comunicar y unir personas con las mismas preferencias sociales, deportivas, musicales, etc. Por lo cual, las redes sociales es el uso más exigido para relacionarse entre las personas (Ibain, 2009)

## **Marco Conceptual de la Variable Dependiente**

## **Riesgos Psicosociales**

En el ámbito laboral, no es desconocida la existencia de diferentes problemáticas que aparecen en el desarrollo mismo de las labores cotidianas, con diferentes modos de manifestación, ya sea personal, grupal o problemas acarreados por fallas inevitables, sea cual fuere el motivo, siempre está latente el peligro que algo dispare un efecto dominó y conlleve a situaciones adversas y de difícil solución. Cabe mencionar que dichos riesgos han aumentado por la presencia de la Pandemia por Covid-19, misma que ocasionado variantes en el modus vivendi de las personas, y ha generado cuadros de ansiedad y estrés en el proceso de adaptación, en especial a individuos sean hombres o mujeres que no estaban acostumbradas al uso de medio tecnológicos y virtuales para la ejecución de sus tareas. Es por ello que Camacho & Mayorga (2017) mencionan “Dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarla” (pág.159). De esta manera confirman la hipótesis que los problemas laborales que aparecen dentro del entorno laboral, ya sea público o privado, generan un gran porcentaje de conflictos que desembocan en riesgos psicosociales, mismos que afectan de manera interpersonal acarreado problemas no sólo al ambiente laboral, sino que incluso pueden afectar el desenvolvimiento familiar y social de las personas que son alcanzadas por este tipo de problemáticas.

Por todo el contexto que esto conlleva. Impera la necesidad de realizar estudios que puedan ayudar a minimizar los riesgos en el entorno laboral, y se conviertan en un aliciente para disminuir todos los problemas que pueden desembocar con este desencadenante.

Las distintas problemáticas que pueden aparecer en el desarrollo de las labores cotidianas propias de un cargo, pueden afectar de manera significativa a la productividad de un empleado, identificar los factores de estrés o que podrían llegar a significar determinado grado de malestar para las personas, ayudan a reducir los riesgos laborales. Espinoza, Quimi, Escobar & Camacho, (2020) mencionan “Se conoce

que los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente su bienestar y salud tanto física, psíquica y social, de los trabajadores” (pág. 22). De esta forma el ambiente laboral se convierte un factor determinante y disparador de riesgos psicosociales, dejando entrever que, si se mantiene un entorno amigable para el trabajador, se podría reducir en gran escala los inconvenientes propios de un puesto y facilitar los procesos de resolución de conflictos por parte del profesional.

La organización de una empresa o institución determina el buen andamiaje de las mismas, ya que quienes se hagan responsables del cumplimiento de las especificaciones del puesto, son quienes engranan para que no existan deficiencias generadas por falta de cumplimiento. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) citados por Fernández, (2021) refieren “son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador” (pág. 5). Para que esto se produzca, debe existir la presencia de una relación simbiótica en la que el cumplimiento sea bilateral, tanto de la empresa hacia su trabajador y viceversa.

La satisfacción personal y organizacional se mantiene siempre y cuando se haya llegado al cumplimiento de las expectativas de quienes conforman la relación de dependencia laboral y cumplimiento profesional.

Dentro de los factores coadyuvantes para el desarrollo positivo de las organizaciones, cabe mencionar como hito fundamental el clima laboral, las relaciones interpersonales que se generen entre los integrantes del conglomerado de trabajadores, indistintamente del cargo que manejen este factor es indispensable, ya que se convierten en el entorno que se desenvuelven diariamente y uno de sus principales círculos sociales. Salvador, (2019) afirma “En los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes elementos como los comunicacionales o la estabilidad, ya observados en el compromiso organizacional y que a su vez inciden en los niveles de

riesgo encontrados” (pág. 181). Cuando los integrantes de un grupo de personas que convergen en busca de un objetivo, como es el caso de las instituciones, empresas u organizaciones que prestan un servicio en busca de un bien común, se encuentran satisfechos con sus prestaciones e incentivos, a más de ello el ambiente social es el adecuado, la productividad y rendimiento personal se van a ver reflejados diariamente, la entereza y compromiso institucional va incrementando progresivamente, de llegar a mantener estos estándares, la aparición de riesgos laborales irán disminuyendo de manera secuencial.

### **Exceso de exigencias psicológicas**

La estabilidad emocional requiere de un nivel alto de diversos factores psicológicos que se obtienen con un proceso de estabilidad personal, familiar, laboral y social, cada vez que uno de éstos se ve alterado por diversos factores, el desenvolvimiento de la persona puede verse comprometido en cualquiera de estos aspectos, generando problemas crecientes desencadenados por algo negativo. De esta manera es como Pando citado por Pando, Gascón, Varillas & Aranda, 2019 mencionan “existen los factores psicosociales positivos, que no necesitan ser controlados sino fomentados; estos factores psicosociales bien diseñados en el puesto de trabajo, lograrán influir positivamente en la salud del trabajador” (pág. 2). Resalta que la estabilidad del empleado dentro de una empresa de cualquiera índole es vital para mantener una estabilidad psicológica y el desempeño de la persona sea óptimo para el beneficio personal y organizacional.

### **Ansiedad**

Las enfermedades producidas por el exceso de trabajo son más comunes de lo que la mayoría de personas piensan, ya que, al observar a una persona con un trabajo y sueldo estable, se piensa que se encuentra en una situación beneficiosa para él, pero no se analiza el contexto que necesita para llegar a conseguir estos beneficios. La ansiedad es un problema común en las personas sin estar sujetos a niveles de presión u

otras circunstancias que afecten su psiquis, en la actualidad un factor desencadenante fundamental es la nueva realidad con el Covid-19, que ha empujado a la sociedad a un proceso de adaptación en todos los ámbitos de vida, como Ozamiz, Dosil, Picaza & Idoiaga, (2020) comentan “En cualquier desastre biológico, el miedo, incertidumbre, y la estigmatización son comunes y es, por ello, importante realizar intervenciones médicas y de salud mental apropiadas” (p. 7). Los seres humanos, acostumbrados a un estilo de vida diferente, y anclados a su zona de confort pre-pandemia, no estaban preparados para asumir cambios radicales en su *modus vivendi*, por lo que la presencia de malestares psicossomática es inevitable, es por ello que la necesidad de detección y tratamiento es parte indispensable del desarrollo diario tanto personal, familiar y social. La ansiedad es una problemática latente que muchas veces se le resta la atención que debería tener en realidad, ya que se toman a la ligera el conjunto signos y síntomas que ésta mantiene, de no ser a tiempo puede desembocar en un cuadro clínico agravado que requiere de una intervención profesional. De esta manera un malestar que puede ser controlado de manera previa, puede convertirse en algo grande que afecte de forma significativa al desarrollo global de la empresa o el círculo donde el trabajador se desenvuelva, cabe mencionar que ésta se puede proliferar a más integrantes del colectivo causando un efecto dominó más complicado de controlar.

### **Estrés**

El exceso de trabajo, horarios extendidos, falta de tiempo para descansar y presión de carga laboral pueden generar alteraciones psíquicas como el estrés, enfermedad que ha ganado terreno en el campo profesional, tomando un papel fundamental la capacidad de resiliencia de cada trabajador, cada individuo manifiesta este factor de diferente manera, es así como Becker citado por Pando, Gascón, Varillas & Aranda, 2019 afirman “El estrés se produce en la transacción con el medio individual, cuando los eventos son evaluados como superior a la capacidad de enfrentarse a ellos y poner en peligro el bienestar” (pág. 2). De esta manera reafirma la postura de las capacidades

personales para la resolución de problemas, siendo unas personas más propensas que otras a ser víctimas del agotamiento por exceso de trabajo.

### **Falta de influencia**

Una de las principales expectativas que un trabajador se traza al ingresar algún cargo ocupacional, es el crecimiento personal y laboral, buscando siempre tener un grado de influencia e incidencia en las decisiones del puesto, dependiendo siempre de su desempeño y experiencia en el mismo, su rendimiento puede verse afectado a largo plazo, si siente que su presencia no es indispensable para el desarrollo de la empresa o no avizora crecimiento como persona. Es así como Pilligua & Arteaga, (2019) afirman “Al fomentar el desarrollo de carrera profesional, la empresa se plantea varios objetivos, entre ellos: conferir mayor ilustración capacidad a su talento humano para cubrir espacios que a mediano o largo plazo estarán disponibles” (pág. 5). Todo esto influye para cuando el trabajar se hace una autoevaluación y analiza de manera detallada los beneficios y los aspectos negativos, dependiendo de cuál tenga más peso, desembocará directamente en el rendimiento dentro de su puesto, y de no tomar medidas correctivas será muy difícil salir del problema, existiendo la posibilidad que se ahonde más perjudicándose a sí mismo y a la empresa o institución.

### **Desarrollo personal**

El desarrollo o crecimiento personal en la actualidad juega un papel fundamental en la búsqueda de la mejora de la productividad de una empresa o institución, para ello es indispensable tomar en cuenta las necesidades de cada persona, ya que, con los modelos actuales de teletrabajo, se ha abierto una brecha inmensa en el clima laboral. La interacción con los similares ha pasado a un segundo plano, y como Peña, (2018) menciona “Se trata más bien de cómo influye el factor humano en el proceso de producción desde la perspectiva de la motivación a los empleados” (pág. 180). Así está claro que sin importar el grado de incidencia que las nuevas tecnologías y plataformas digitales intervengan en el desarrollo laboral, el material humano impera sobre

cualquier máquina. La satisfacción del personal trabajador es fundamental para el éxito de cualquier empresa o institución. En el ámbito educativo, el personal docente debe sentirse valorado para que la relación con los alumnos sea óptima y no existan divergencias sin solución que desemboquen en problemas mayores.

### **Falta de apoyo**

El trabajador necesita a más de un apoyo institucional que es fundamental para el desempeño personal en su puesto, la comprensión y apoyo familiar, ya que es el mismo empleado quién evoca inconscientemente su situación en ambos ambientes, si su estabilidad emocional está en óptimas condiciones, se reflejará en sus conductas manteniendo una relación bidireccional y dependiente de ambas esferas. Graves citadas por Abdelaziz, Patrick, Nuñez & Pousa, (2016) refieren “los empleados tienden a lidiar con dos fenómenos señalados en la literatura de recursos humanos como conflicto trabajo-familia (CTF) y conflicto familia-trabajo” (pág. 206). De esta manera se hace imposible que estos dos factores no incidan uno en el otro. Mantener una estabilidad en ambos aspectos es una tarea compleja, tomando en cuenta los nuevos modelos de trabajo en casa, imposibilitando separarlos y conservar distancias, al ambiente de trabajo, espacio, luminosidad, comodidad y medios tecnológicos no son comparables en una oficina que, en un hogar, salvo el caso de que exista un área determinada para el desarrollo de las actividades pertinentes al trabajo.

### **Autoestima**

La manera en la cual las personas se proyectan a sí mismas juegan un papel indispensable para el desenvolvimiento del trabajador en su cargo, sea cual fuere este, ya que la autoestima es la proyección de sus estados de ánimo y por ende las conductas que reflejan ante la sociedad. Muchas veces se infravalora el impacto que puede llegar a tener un bajo estima personal. Zenteno, (2017) afirma “la autoestima es un fenómeno psicológico y social, es una actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo” (p. 43). Los distintos factores que pueden afectar el desempeño de una persona, determinan el rendimiento personal y las conductas que el

individuo presente ante sus similares, no podemos esperar que el desenvolvimiento sea óptimo si el trabajador se encuentra afectado por algo que obstruya su buen desempeño.

### **Escasas compensaciones**

En toda empresa o institución, independientemente que esta sea pública o privada, debe imperar el establecimiento de recompensas por el trabajo realizado, no sólo en situaciones excepcionales en las cuáles resalte un trabajo realizado de manera adecuada, sino también en situaciones inesperadas para el trabajador, ya que la estimulación es un factor que aumenta la productividad. Sánchez & García, (2017) mencionan “La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional” (p. 162). Las recompensas además que son un aliciente individual, se convierten en la motivación idónea para que la productividad mantenga niveles elevados. En estos tiempos pandémicos en la que el contacto personal ha disminuido considerablemente, tener pequeñas pero significativas motivaciones colaboran para una mejora del clima organizacional.

### **Inseguridad**

El conjunto de circunstancias desfavorables para que el ambiente institucional se fortalezca, generan dudas y cuestionamientos del manejo del personal, falta de incentivos, bajo desarrollo profesional, falta de capacitaciones y un inadecuado reconocimiento a las labores cumplidas. Pérez, Guillen, Burgos y Aguinaga citados por Cajas, Gastiaburo, Espinel & Espinel, (2017) afirman “A mayor satisfacción del trabajo que realiza mayor productividad de la empresa, así también la insatisfacción por diferentes causas provocaría un decrecimiento en los niveles de producción” (pág. 17). La inestabilidad en los cargos, rotación de cargos superiores o cambios constantes en el personal, generan serias dudas de la seriedad de cualquier empresa, institución o



industria, de esta manera no se puede exigir un desarrollo potencializado en los cargos a desempeñar, sino se ofrecen garantías. Existen varias formas de incentivar a los empleados, y maneras de adaptarse a la nueva realidad que enfrentamos, a falta de presencialidad buscar nuevas opciones de motivación para el personal que busca desempeñar sus actividades sin importar las vicisitudes que se presentan a diario especialmente con el teletrabajo y el manejo de plataformas virtuales.

### **Clima Laboral.**

El ambiente en el cual los miembros de una organización se desenvuelven marca un camino para determinar el desempeño del personal, es así como Capa, Flores & Sarango, (2018) mencionan “el clima laboral dentro de un contexto individual y psicológico se conforma de interacciones, actitudes y percepciones entre un individuo y una organización” (pág. 337). La estabilidad y conformidad con los puestos, el desempeño personal, el compañerismo, la comprensión de las dificultades de las labores, coadyuvan a generar un espacio de interacción amigable fortalecen los lazos de compromiso institucional por parte del trabajador, de esta manera mejorando la productividad y motivación en el seguimiento de su cargo.

### **Productividad.**

Existen diversas nociones de medición del rendimiento de un empleado dentro de la organización y estos muchas veces son determinados por el bienestar personal, de esta manera Morales, (2018) menciona “la capacidad de un sistema productivo para elaborar los productos requeridos y el grado en que los recursos empleados en el proceso productivo son aprovechados” (pág. 77). Sin lugar a dudas la satisfacción del personal es la clave para un alto rendimiento dentro de la organización, en el tema educativo, la calidad de la enseñanza se refleja cumpliendo dichos estándares.

### **Relaciones Interpersonales**

La organización a la cual un individuo pasa a formar parte, se convierte en uno de sus

círculos principales de interacción social, por lo que el ambiente es un determinante para la satisfacción personal y por ende marca un hito en su rendimiento profesional. Álvarez citado por Moreno y Pérez, (2018) afirma “Las organizaciones están conformadas por una gran estructura de seres humanos, los cuales tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias que permean su interacción, y, por ende, el logro de unas buenas relaciones interpersonales” (pág. 14). Cada persona presenta un rasgo propio de personalidad producto del proceso de enseñanzas, aprendizajes que determinan su comportamiento en sociedad y, al tener sus características únicas e irrepetibles hace que al conglomerarse con un conjunto de sujetos que mantienen sus propias creencias y formas de ver la realidad puedan existir problemas de interacción al diferir en opiniones, es por ello que la misión de la organización es que el grupo congrua en la búsqueda de un mismo objetivo, dejando de lado los pensamientos personales.

### **Relación Simbiótica**

Para el desarrollo óptimo de la productividad organizacional, se deben tomar en cuenta que los beneficios obtenidos por la labor cumplida deben ser en ambas direcciones, permitiendo el beneficio tanto institucional como el desarrollo personal de quienes prestan sus servicios para la misma. De esta manera Adler citado por Montoya, Sánchez & Montoya, (2019) propone “La alianza de recursos o programas entre dos o más organizaciones independientes, diseñado para mejorar el potencial de mercado de cada una de ellas” (pág. 105). Con este postulado y realizando una analogía para la relación dependiente de la organización y el trabajador se puede discernir que los beneficios deben ser mutuos para que exista un crecimiento proporcional de ambos lados, la satisfacción de las partes se puede ver reflejada en la entrega del producto final y la satisfacción de quienes son beneficiarios del mismo. Al existir pugnas negativas del producto por parte del consumidor, es claro reflejo que hubo déficits en el proceso de producción, mismos que deben ser analizados y subsanados inmediatamente.

### **Compromiso Organizacional.**

En el mundo laboral, indistintamente de los productos a desarrollar o servicios a ofrecer, la calidad y calidez que ofrece una organización, aunado a ello los beneficios de quienes son o vayan a convertirse en colaboradores deben ser redituables tanto en lo económico como en lo personal, es decir que le permita al empleado tener una estabilidad en su vida personal producto de su esfuerzo profesional. Es así como Becker citado por Báez, Zayas, Velázquez & Lao, (2018) menciona “el compromiso organizacional ha sido definido y medido de distintas maneras y coinciden en que es considerado el lazo o vínculo entre la organización y el trabajador” (pág. 15). Al mantener estándares adecuados que busquen la satisfacción del trabajador se crea el vínculo fundamental para que esta se vea reflejada tanto dentro como fuera de la institución, permitiendo así generar un círculo de confianza extendido, ya que un trabajador satisfecho va a ser el principal promotor de que se disperse la calidad del producto ofrecido.

### **Salud Física.**

Según Devis (2000), la salud es un término de conocimiento y uso general que se lo asocia como un antónimo de enfermedad, afirmando que, define como terminología general al estado completo de bienestar físico, psicológico y social y no solo a la ausencia de la enfermedad.

### **Salud Psíquica**

En la rama de la psiquiatría establece que la salud mental de un individuo conlleva una correlación entre el equilibrio y adaptación mediante lo cual puede interactuar con el medio en el que convive de una manera creativa, segura y coherente, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida de acuerdo a sus características personales (Vidal y Alarcón, 1986.)

## **Salud Social**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006), define que la salud social es la habilidad conseguir la armonía y la autogestión ante los cambios y desdenes del medio así también como la capacidad para interrelacionarse de una manera positiva con otras personas. Tomando en cuenta los siguientes recursos:

- Condiciones de empleo. - Es las normativas y los medios en los que el empleado definirá su actividad por la cual ganará una remuneración mensual según su tipo de profesión.
- Exclusión social. – Es la separación de una persona o un grupo definido de individuos de las actividades productivas en una sociedad (European Fundation, 1995)
- Programas de salud públicos. – Básicamente, es una serie de acciones o actividades previamente planificadas y destinadas para el mejoramiento de la salud de las personas a través de programas gubernamentales (OMS, 1999)
- Equidad de género. – Son las igualdades entre el sexo masculino y femenino logrando de esta manera equilibrar su accionar en el medio social sin distinciones de ningún tipo.
- Sistemas de salud. – Según (OMS, 1998), son todas las instituciones, organizaciones públicas o privadas con mejorar la salud de las personas.

## **Riesgos Laborales**

Existen múltiples definiciones sobre los riesgos laborales en relación al hombre y la organización, como fondo la relación entre el desarrollo de las actividades y los peligros presentes en su ejecución, según Cabaleiro (2010:2) es todo suceso de que una persona sufra un daño en su salud por la realización de sus actividades laborales establecidas para lo cual se ha identificado los riesgos en niveles o rangos lo que puede desencadenar un accidente.

## OBJETIVOS

### **Objetivo General:**

Detectar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el bienestar psicológico de los docentes de la Unidad Educativa Semillas de Vida en la Ciudad de Latacunga, en época de pandemia Covid-19.

### **Objetivos Específicos:**

- Diagnosticar la carga laboral del teletrabajo en los docentes de la unidad educativa “Semillas de Vida”.
- Analizar los factores de riesgo psicosociales de los docentes de la unidad educativa.
- Proponer alternativas de solución al problema planteado.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **Materiales**

En el presente proyecto se aplicó materiales procedentes de un enfoque cuantitativo mediante la ejecución de un test basado en datos estadísticos reales que fueron creados y aprobados en la unidad educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, dichos datos fueron obtenidos mediante un cuestionario enviado las cuentas personales de cada docente obteniendo un margen de confiabilidad y direccionamiento a las variables planteadas.

La primera variable independiente se evalúa mediante un extracto del cuestionario de autoevaluación de las condiciones de teletrabajo, mismo que busca identificar si las condiciones ambientales, tecnológicas, y personales se adecúan a las necesidades del profesional para ejecutar sus labores en óptimas condiciones y permitan así un desempeño laboral adecuado. Este factor va a ser identificado con las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10, mediante un sistema de calificación con la escala de Likert y con distintas opciones que permiten relacionar las respuestas lo más posible a la realidad actual de cada docente.

Para medir los niveles de satisfacción con la modalidad de teletrabajo se utilizan escalas alta, media, baja y una opción adicional que permite al encuestado desarrollar auto criterio en las preguntas que necesitan de esta opción.

Dicho cuestionario fue enviado y aplicado a los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”, mediante el cual se obtuvo datos relevantes lo cual nos indica que el teletrabajo si incide en la vida laboral y personal de cada docente.

La variable dependiente va a ser evaluada mediante un extracto del test Maslach Burnout Inventory (MBI), mismo que permite evaluar el cansancio emocional, despersonalización y autorrealización personal, identificando de esta manera los niveles de satisfacción del docente con su trabajo, y determina también si existen problemas de esta índole en el individuo.

Este factor va a ser identificado con las preguntas 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18, además de ello, estos se convierten en indicadores de la aparición de riesgos psicosociales por el cansancio laboral.

El principal propósito de este test es conocer como consideran distintos profesionales pertenecientes a los servicios humanos y desempeño laboral mediante teletrabajo, en el cual se detalla la frecuencia con que se ha tenido ese sentimiento de acuerdo al siguiente rango de respuestas: nunca, pocas veces al año, una vez al mes, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días.

## **Métodos**

### **Enfoque Cuantitativo**

Los estudios científicos o que pretenden tener un grado de confiabilidad y veracidad aceptable, necesitan de un sustento cuantificable que permitan medir los resultados obtenidos. Es así como Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, de la cruz & Sangerman, (2017) la definen como “una característica basada en el positivismo como fuente epistemológica, que es el énfasis en la precisión de los procedimientos para la medición” (pág. 1605). Sin lugar a duda los datos obtenidos en un estudio son el reflejo de la veracidad que ésta tenga y pueda ser considerada como universal y pueda servir como base o apoyo para futuros proyectos investigativos.

### **Niveles de investigación**

#### **Exploratorio**

De acuerdo a la nueva realidad que enfrentamos a causa de la pandemia por Covid – 19, se han generado varios cambios en todos los ámbitos sociales, económicos, psicosociales, etc., por lo cual se adopta un alcance exploratorio. Según Hernández Sampieri, "los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes".

En base a investigaciones previas se ha identificado datos relativos sobre afecciones del teletrabajo provocando posibles riesgos psicosociales en los docentes, ya que es una nueva modalidad de trabajo desde casa lo que conlleva a problemas sociales dentro del entorno de cada persona.

### **Descriptivo**

Los proyectos o estudios deben tener la característica de que quienes requieran información afín al temático objeto de estudio, puedan comprender de forma clara y en lo posible sencilla los resultados encontrados en el proceso indagatorio. Guevara, Verdesoto & Castro, (2020) afirman "La investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio" (pág. 165). Los resultados numéricos generalmente suelen ser confusos y no expresan los resultados obtenidos para el común de los lectores, de ahí radica la importancia de saber describir estos datos con palabras técnicas y comprensibles para que sean sujetas a análisis y de ser el caso refutar o aceptar lo postulado.

### **Correlacional**

Un análisis investigativo tiene la obligatoriedad de plantearse variables que incidan en la aparición de alguna problemática de cualquier ámbito. En este tipo de investigación tiene como objetivo evaluar la correlación entre las dos variables o dicho de otra forma entre los dos problemas planteados en la investigación, las correlaciones se expresadas en hipótesis y sometidas a prueba Hernández, et al (2003) (p. 121). La comprobación o no de la hipótesis es el resultado que se espera después de todo el proceso investigativo, y el resultado se generaliza para que exista un pilar para futuros proyectos que necesiten de los datos arrojados en el desarrollo del proyecto.



### **Hipotético deductivo**

En la búsqueda de una nueva teoría, los métodos utilizados facilitan el procedimiento de una investigación, las dudas y preguntas que nacen al generar un nuevo constructo necesitan de los medios adecuados para llegar a una verdad, como Rodríguez & Pérez, (2017) refieren “Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica” (pág. 12). Los resultados de una investigación necesitan de un análisis minucioso en búsqueda de posibles falencias dentro de la misma, la única manera de comprobar la hipótesis se genera en base a la deducción e inferencia de lo obtenido en el proceso de indagación.

### **Medición**

La medición consiste en la complicación de los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados para posteriormente ser analizados y convertidos en datos estadísticos para su interpretación y posibles acciones. Hay que hacer hincapié en la situación de la problemática de la investigación ya que el teletrabajo es la nueva modalidad a la que están obligados a ejecutar los trabajadores en sus distintos tipos de empleos.

### **Método Analítico – Sintético**

En el proceso de investigación, el análisis de los resultados y métodos utilizados es un eslabón determinante para la interpretación de los resultados de manera coherente y verás. Es así como Caldusch (2018), afirma “Utiliza la descripción general de una realidad para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de sus elementos esenciales y las relaciones que mantienen entre sí” (pág. 30). La discriminación de posibles errores o falencias que existan dentro de un proceso investigativo elevan el grado de verdad del trabajo y selecciona la información acorde al objeto de estudio, de esta manera se reducen las redundancias y se establecen los datos e información necesaria para codificar de manera eficiente los resultados.

### **Histórico crítico**

Para fundamentar una investigación es importante tener bases de estudios previos que hayan cimentado una verdad en base al proceso. De esta manera es como Vega & Trujillo, (2020), refieren “Sin un método histórico las acciones investigadas quedan sujetas a la interpretación del investigador por su criterio y no por el debido contraste de las fuentes y validación de las mismas” (pág. 166). Cualquier proceso de indagación necesita de una comparativa que le permita reafirmar los niveles de veracidad de los resultados obtenidos, permitiendo emitir datos que se puedan generalizar y el estudio se convierta en pilar de futuras investigaciones que necesiten antecedentes.

Es imprescindible tratar sobre las 2 variables en los que se desarrolla el proyecto investigativo ya que cada una conlleva ciertos factores como son:

Tabla 1. Variables de investigación

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>
Aislamiento social	Depresión
Estrés	Ansiedad
Problemas personales	Agotamiento emocional
Distribución del tiempo	Problemas de interacción social

Fuente: *Elaboración propia*

### **Población**

Para el desarrollo de cualquier investigación es fundamental buscar un conglomerado que se encuentre sujeto a diversas circunstancias que necesiten de una solución, o vías que aminoren un malestar generalizado. Arias, Villasís & Miranda, (2017) definen “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados” (pág. 201). La finalidad de un estudio es buscar una solución generalizada para un grupo de personas que se encuentren siendo parte de la problemática encontrada, por lo que quienes conformen la población deben compartir rasgos característicos que determinen una necesidad global y al final sean beneficiarios de los resultados el mayor porcentaje posible, de esta manera llegue a ser una

universalidad.

La población con la que se va a trabajar son 30 docentes, como la población es pequeña tomaremos como muestra a todos los involucrados de la Unidad Educativa "Semillas de Vida, distribuidos desde primer año de educación básica hasta sexto año, conformada por 13 hombres y 17 mujeres con un promedio de edad de 30 años.

Tabla 2. Población de estudio Unidad Educativa "Semillas de Vida"

<b>POBLACIÓN DE DOCENTES POR AÑO ESCOLAR Y PARALELO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
1er año de Educación Básica Paralelo A	3	2	5
2do año de Educación Básica Paralelo A	1	4	5
3er año de Educación Básica Paralelo A	2	3	5
4to año de Educación Básica Paralelo A	3	1	5
5to año de Educación Básica Paralelo A	2	4	5
6to año de Educación Básica Paralelo A	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>

Fuente: *Elaboración propia*

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El análisis e interpretación de resultados se divide en tres secciones, en primera instancia el análisis del test acerca del Teletrabajo y los niveles de satisfacción del personal docente de la Unidad Educativa Semillas de Vida de la ciudad de Latacunga; en segundo lugar el análisis de los Riesgos Psicosociales mediante un extracto del test Maslach Burnout Inventory (MBI), en el año 1997, mismo que permite identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, síntomas fundamentales cuando se desempeña un trabajo incómodo para el docente; y en tercer lugar identificar el grado de incidencia que mantienen estas dos variables para la verificación de la hipótesis.

#### **Análisis y discusión de resultados.**

##### **Situación sociodemográfica**

El presente trabajo investigativo se realizó en una población de 30 docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga, mismos que se encuentran distribuidos desde Primero hasta Sexto Año de Educación Básica, con un rango de 6 años, con una edad que oscila entre los 25 años y la más alta 45, encontrando una media de 35. También se encontró que 20 profesores se encuentran en la media inferior y 10 en la superior prevaleciendo la juventud.

En lo referente al sexo del personal docente se encontró que existen 12 hombres y 18 mujeres, es decir hay prevalencia del género femenino en el estudio realizado.

#### **EL TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

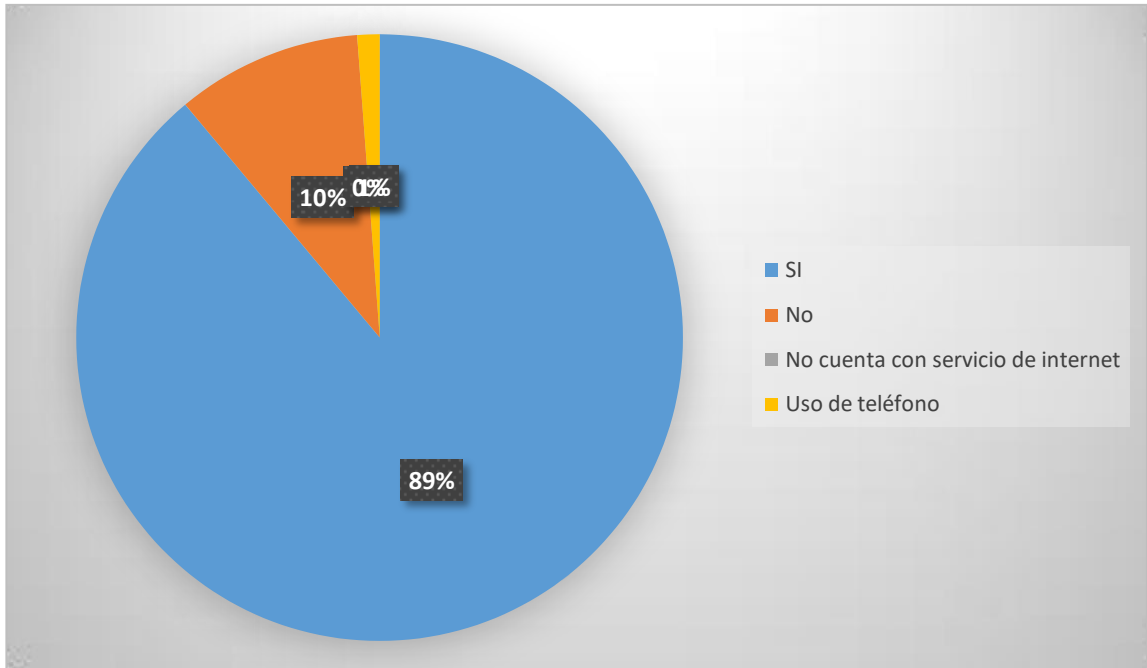
**¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?**

Tabla 3. ¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	27	90	90
No	3	10	100
No cuenta con servicio de internet	0	0	
Uso de teléfono	0	0	

Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 1. ¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?



Fuente: *Elaboración propia.*

### Análisis e Interpretación

Se evidencia que el 90% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” cuentan con una conexión segura y estable a internet que asegure el desarrollo de su trabajo y garantice la educación de los estudiantes, mientras que, el 10% de docentes no cuenta con una conexión a internet desde su hogar por lo que se presentaría un problema al

momento de proporcionar clases.

Del análisis de los resultados se concluye que la mayoría de los docentes manifestó que tienen una conexión rápida y estable ya que la unidad educativa se encuentra en la parte urbana del cantón lo cual representa varias facilidades de conexión tanto como para los alumnos como para los profesores.

**¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?**

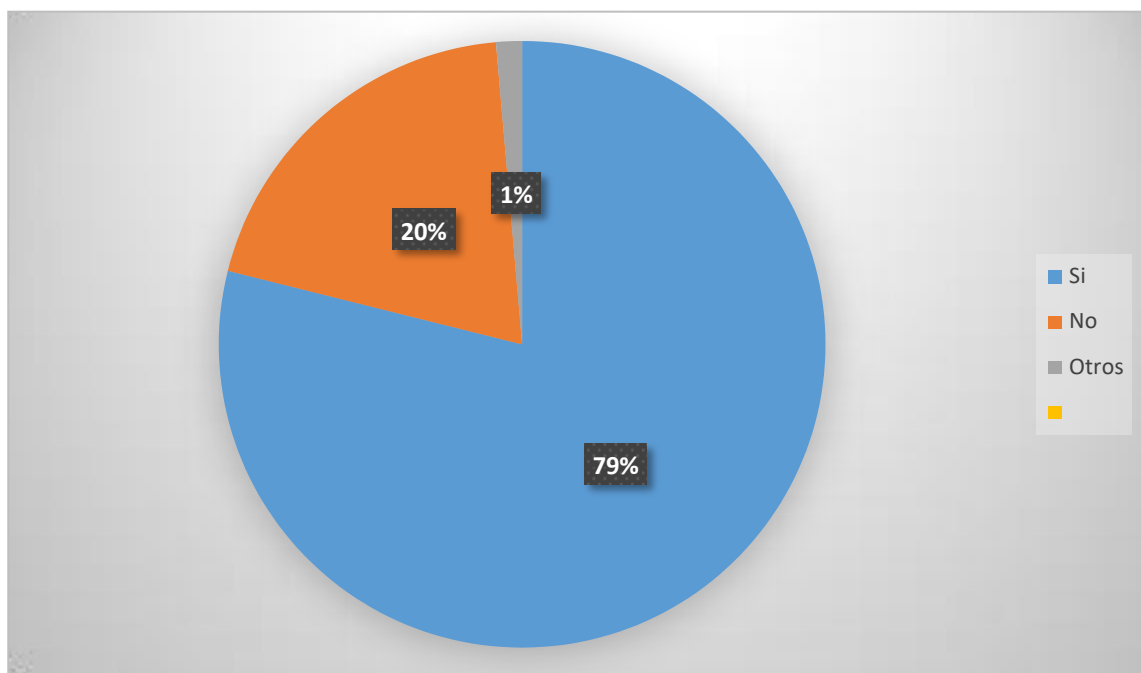
Tabla 4 ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?

Tabla 4. ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Si	24	80	80
No	6	20	100
Otros	0	0	

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 2. ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

Se evidencia que, el 80% de los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” cuentan con un sitio adecuado en su hogar para desarrollar sus funciones educativas para el aprendizaje estudiantil, mientras que el 20% no cuentan con un lugar adecuado para su trabajo. Determinando que un porcentaje minoritario no cuenta con los medios adecuados para ejercer sus labores creando la necesidad de acondicionamiento.

Del análisis de los resultados se evidencia que la mayoría de los docentes de la unidad educativa cuenta con un sitio adecuado en sus hogares para desempeñar las funciones escolares para con sus alumnos.

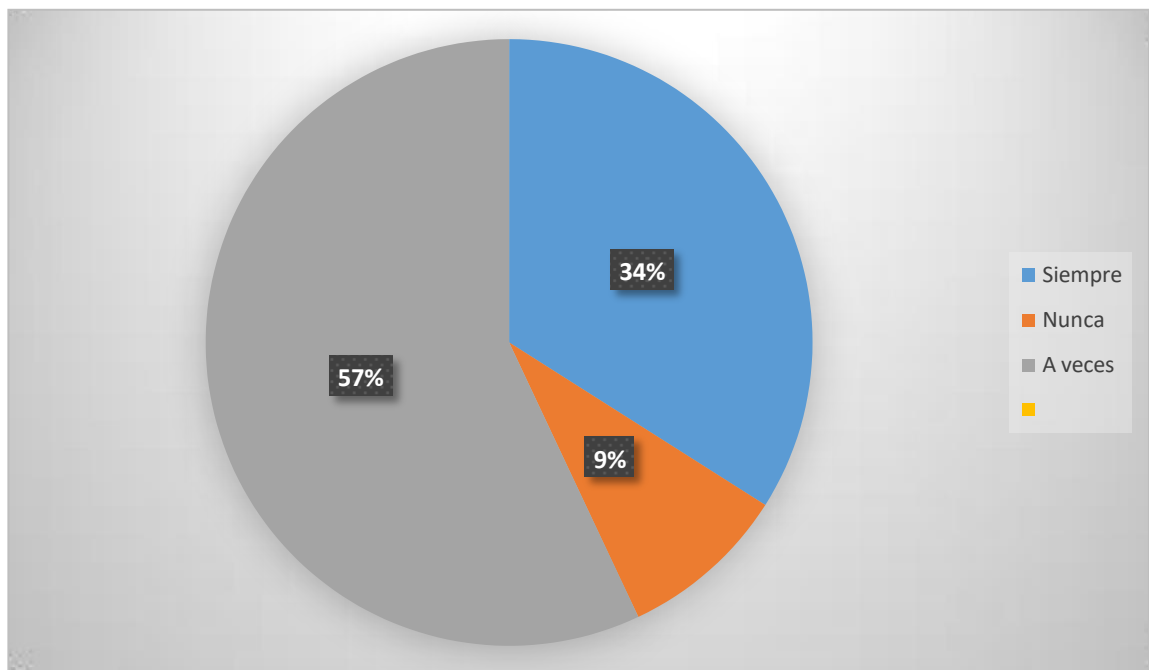
### **¿Se siente productivo trabajando desde casa?**

Tabla 5. ¿Se siente productivo trabajando desde casa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	10	34	34
Nunca	3	9	9
A veces	17	57	57

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 3. ¿Se siente productivo trabajando desde casa?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

Se evidencia que, el 34% de los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” se sienten productivos realizando el teletrabajo desde su hogar, el 9% de los docentes sienten que no son productivos en la ejecución de sus labores mediante teletrabajo y con una prevalencia del 57% que se sienten medianamente productivos realizando el teletrabajo con sus estudiantes.

Del análisis de los resultados se observa que en un rango mayoritario (17 docentes) del equipo de trabajo afirma que en ciertas ocasiones se siente productivo trabajando



desde casa, mientras que, que 10 de los 30 afirman que siempre se sienten productivos con el teletrabajo y un porcentaje menor de 3 docentes afirma que no se sienten productivos con su labor.

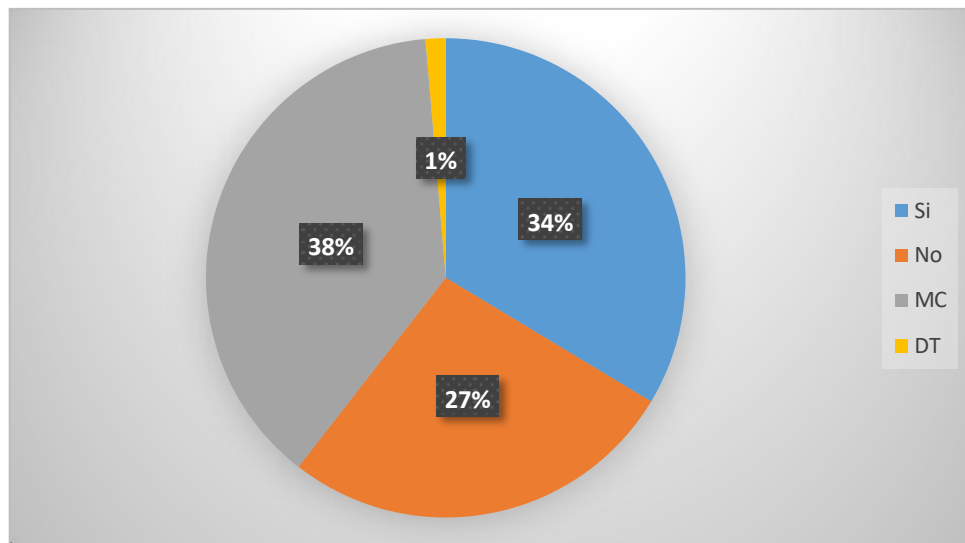
**¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias?**

Tabla 6. ¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	9	30	30
No	7	24	24
Molesto pero continua	10	34	34
Detiene el trabajo	4	12	12

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 4. ¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias?



**Análisis e Interpretación**

Se evidencia que, el 30% de los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” no presenta interferencias en el desarrollo de sus actividades con la presencia de ruido ambiental, el 24% de docentes no puede realizar sus labores con presencia de ruido

ambiental, el 34% de docentes continua su labor con presencia de ruido ambiental y el 12% detiene totalmente sus labores con la presencia de ruido lo que no le permite trabajar con normalidad.

Del análisis de los resultados se puede evidenciar que el ruido ambiental influye en el desarrollo de las actividades escolásticas en los docentes, sin embargo, se continúa con las labores normales ya que se trabaja según la planificación.

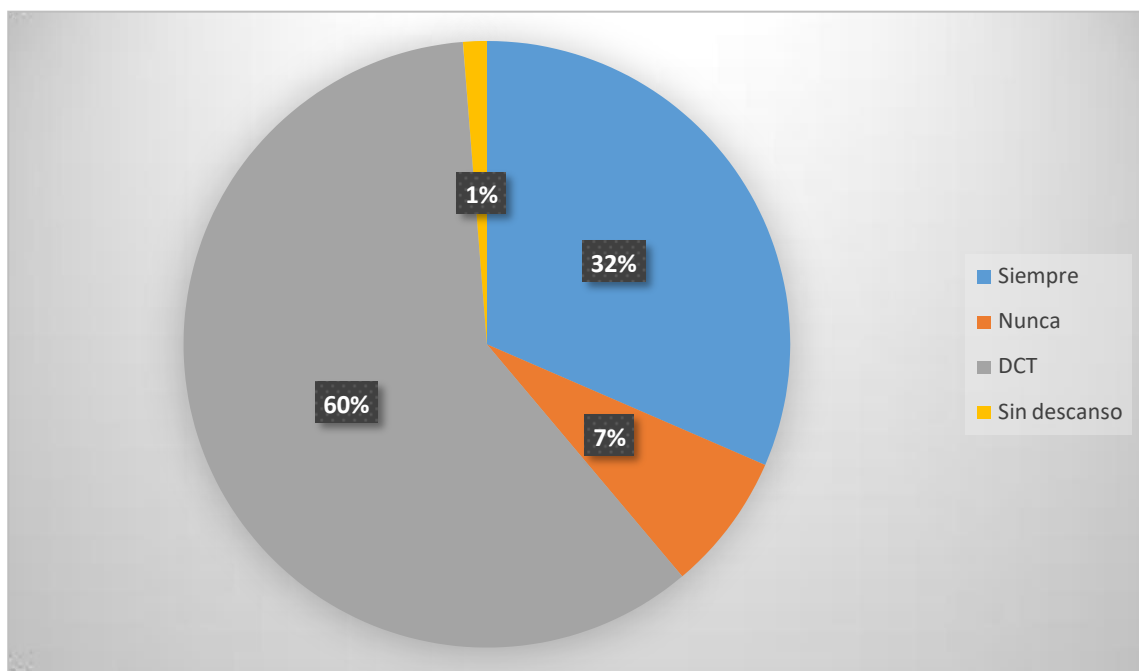
**¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?**

Tabla 7. ¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Siempre	9	30	30
Nunca	7	7	7
Descanso cada cierto tiempo	10	57	57
Continua sin descanso	4	6	6

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 5. ¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e Interpretación**

Se evidencia que, el 30% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” realiza pausas en sus labores diarias para prevenir la fatiga por la nueva modalidad de teletrabajo, el 7% presenta que nunca realiza pausa alguna, el 57% evidencia que realizan distintos tipos de pausas en su labor para prevenir fatiga o algún tipo de trastorno por la modalidad y mientras que el 6% no realiza ninguna pausa y continua su trabajo hasta concluirlo.

Del análisis de los resultados se evidencia que la parte mayoritaria de los docentes realiza una pausa voluntaria para descansar y continuar con la jornada diaria de trabajo haciendo que no sea monótono el desarrollo de sus actividades.

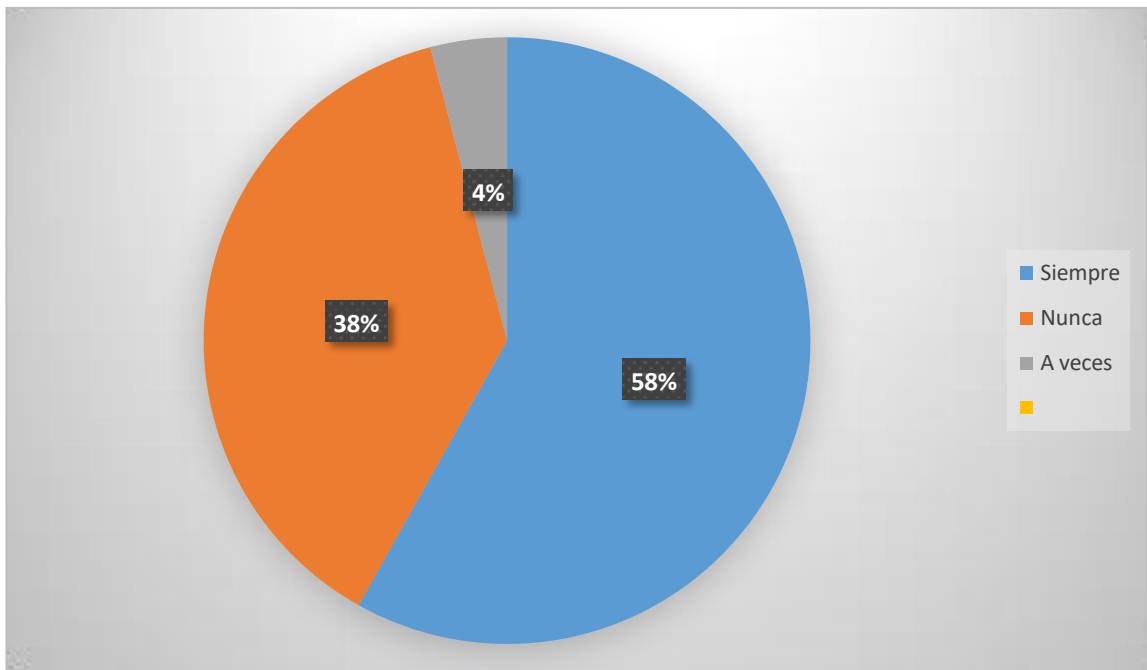
### **¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo?**

Tabla 8. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	6	20	30
Nunca	4	13	7
A veces	20	67	57

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 6. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### Análisis e Interpretación

Se evidencia que, el 20% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” se sienten beneficiados con la nueva modalidad de teletrabajo, el 13% presenta que no se sienten beneficiados y no presentan comodidad en el desempeño de sus labores y con una prevalencia del 67% sienten que en algunas circunstancias es beneficioso el teletrabajo ya que así pueden desempeñar funciones personales y laborales.

Del análisis de los resultados se evidencia que en varias situaciones y circunstancias es beneficioso el teletrabajo para compensar las labores sociales y familiares de cada

docente en su diario vivir.

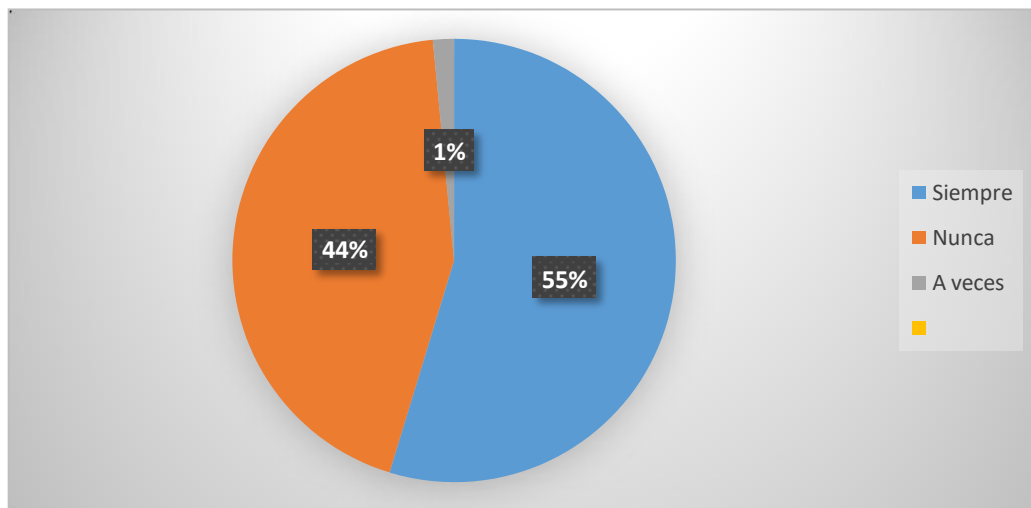
**¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día?**

Tabla 9. ¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	15	50	50
A veces	12	40	40
Nunca	3	10	10

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 7. ¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día?



Fuente: *Elaboración propia*

**Análisis e Interpretación**

Se evidencia que, el 50% de los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” recurren a un receso corto intermedio en el desarrollo de sus clases para mantener

el equilibrio tanto personal como de los estudiantes, el 40% de los docentes afirman que a veces recurren un receso para descansar y así evitar el estrés y ansiedad de los alumnos, y mientras que el 10% de los docentes no aplica ningún tipo de receso por lo que trabajan de corrido en toda la jornada. Se puede evidenciar que cada docente tiene su manera de realizar sus funciones de acuerdo a su propia organización.

Del análisis de los resultados se observa que por la incidencia del uso de los equipos digitales produce un cansancio visual y deciden tomar pequeños recesos para descansar la vista.

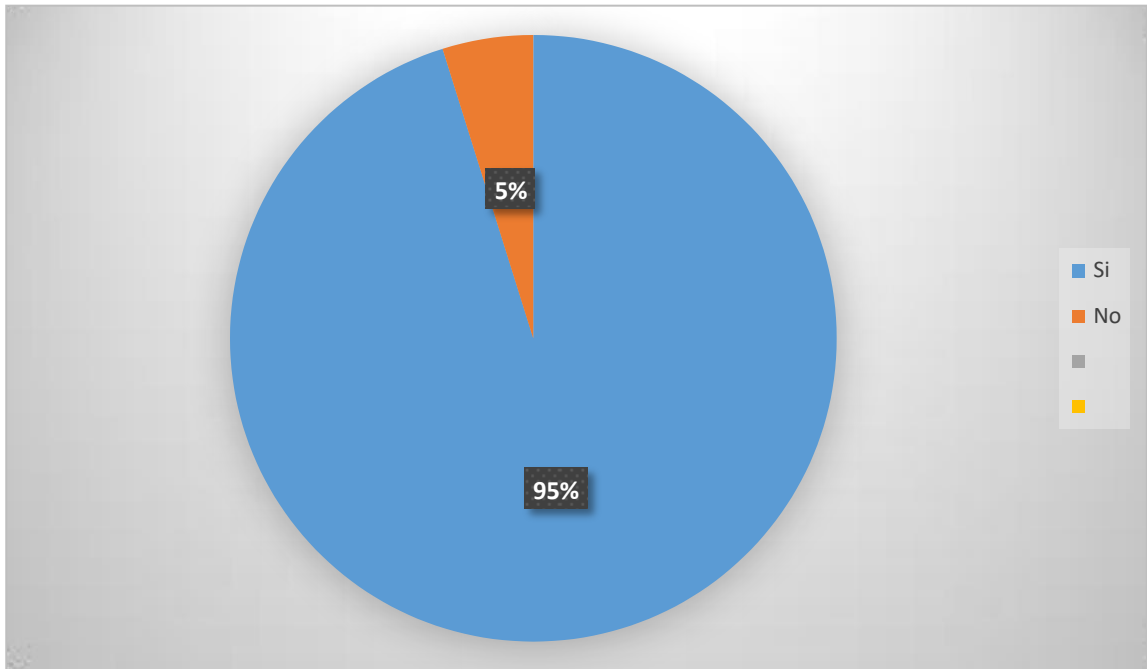
**¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?**

Tabla 10. ¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Si	19	63	63
No	11	37	37

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 8. ¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e Interpretación**

Se evidencia que, el 63% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” están dispuestos a realizar su trabajo mediante medios digitales para precautelar su integridad y la salud de los suyos, sin embargo, el 37% restante de docentes afirma que tras ser aprobado el programa piloto están dispuestos a regresar a las aulas.

Del análisis de los resultados se evidencia que la mayoría de los docentes de la unidad educativa se encuentra dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo hasta que se pueda contener la pandemia en nuestro país.

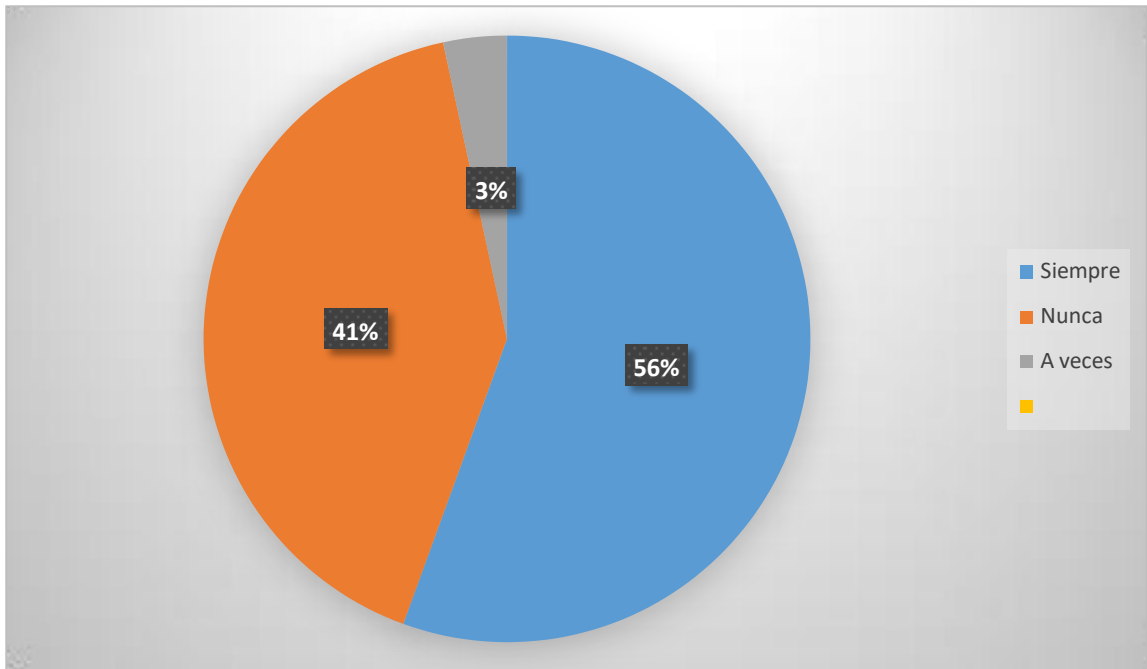
**¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajusto en el desempeño de su trabajo?**

Tabla 11. ¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajuste en el desempeño de su trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	7	23	23
Nunca	5	17	17
A veces	18	60	60

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 9. ¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajuste en el desempeño de su trabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### Análisis e Interpretación

Se evidencia que, el 23% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” denota un desajuste en su desempeño laboral en cuanto a las actividades escolares y educativas, mientras que, el 17% presenta que no existe ningún cambio entre el teletrabajo y el trabajo presencial en las aulas y finalmente con una prevalencia del



60% de docentes siente que se ha declinado la educación mediante la nueva modalidad y en un futuro existirá una decadencia de conocimientos en los estudiantes.

Del análisis de los resultados se observa que se ha disminuido el desempeño de la educación en los alumnos ya que la nueva modalidad no contempla actividades presenciales y se reduce el índice de aprendizaje.

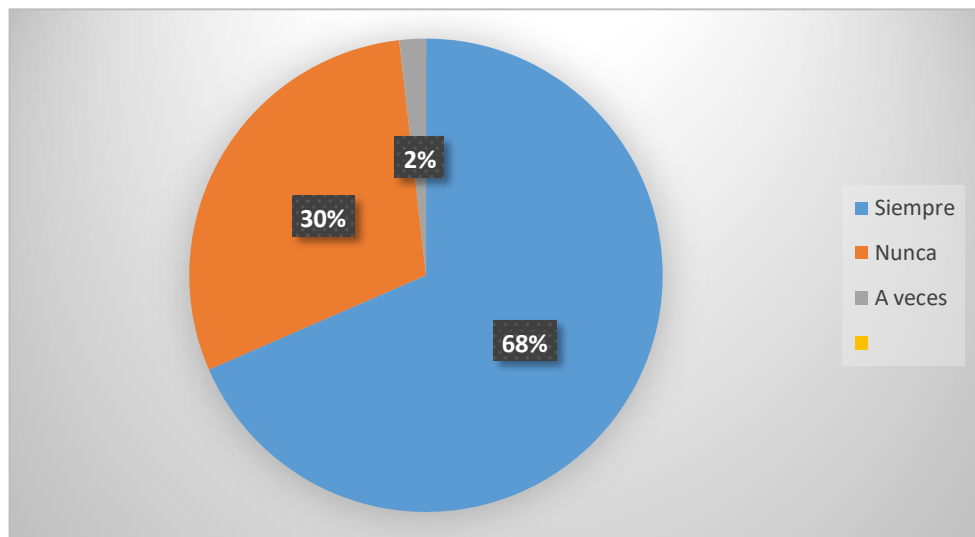
**¿Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?**

Tabla 12. ¿Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	16	53	53
Nunca	7	23	23
A veces	7	22	22

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 10. ¿Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?



### **Análisis e Interpretación**

Se evidencia que, el 53% de docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” cumple a cabalidad con las tareas dispuestas por la programación educativa establecida en los cronogramas, mientras que, el 23% especifica que no cumple con la meta establecida en el programa educativa y el 22% manifiesta que en ciertas ocasiones logra cumplir con las metas educativas.

Del análisis de los resultados se evidencia que la mayoría de los maestros cumplen todas las actividades a cabalidad impuestas con el cronograma del teletrabajo distribuido por la institución.

### **RIESGOS PSICOSOCIALES**

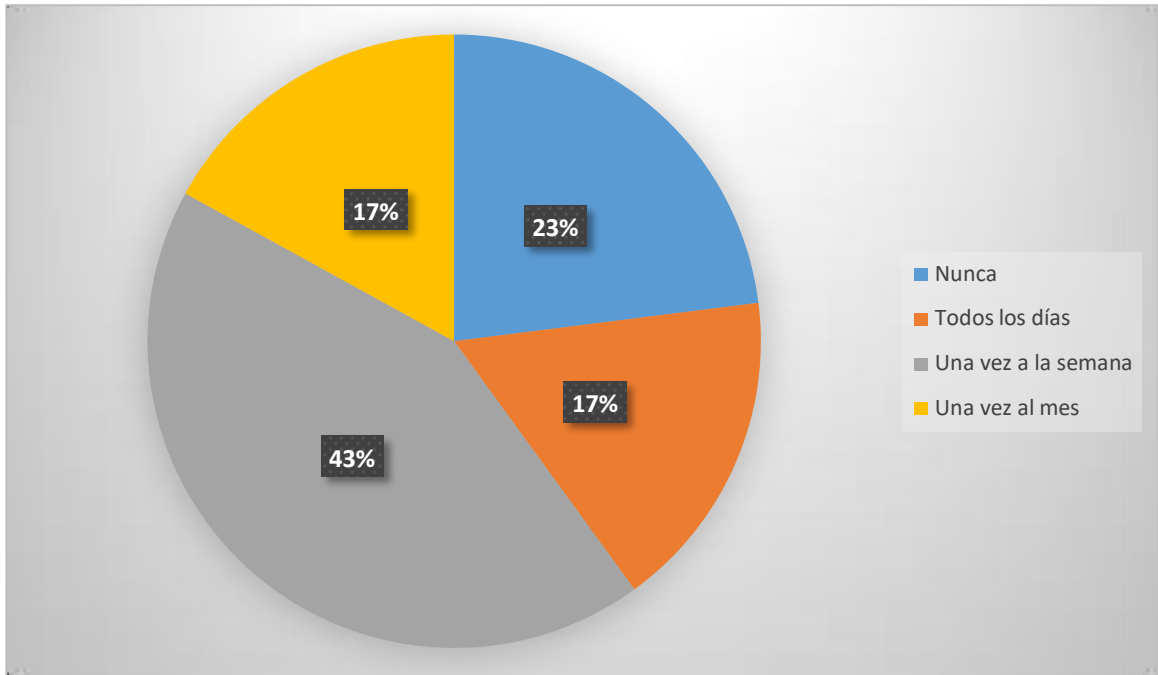
#### **¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo?**

Tabla 12. ¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	7	23.3	23
Todos los días	5	16.6	17
Una vez a la semana	13	43.3	43
Una vez al mes	5	16.6	17

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 11. ¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

Se evidencia que el 23% de la población encuestada Nunca se siente emocionalmente agotada por su trabajo, el 17% Todos los días, el 43% Una vez a la semana y el 17% Una vez al mes, denotando de esta manera altos niveles de agotamiento emocional, que se presenta en distintas etapas, pero el 77% de los encuestados muestra en algún momento esta problemática por su modalidad de trabajo.

Según el análisis muestra un porcentaje mayoritario que define que una vez a la semana se sienten afectados emocionalmente por la nueva modalidad y con el tiempo pueden producir riesgos psicosociales.

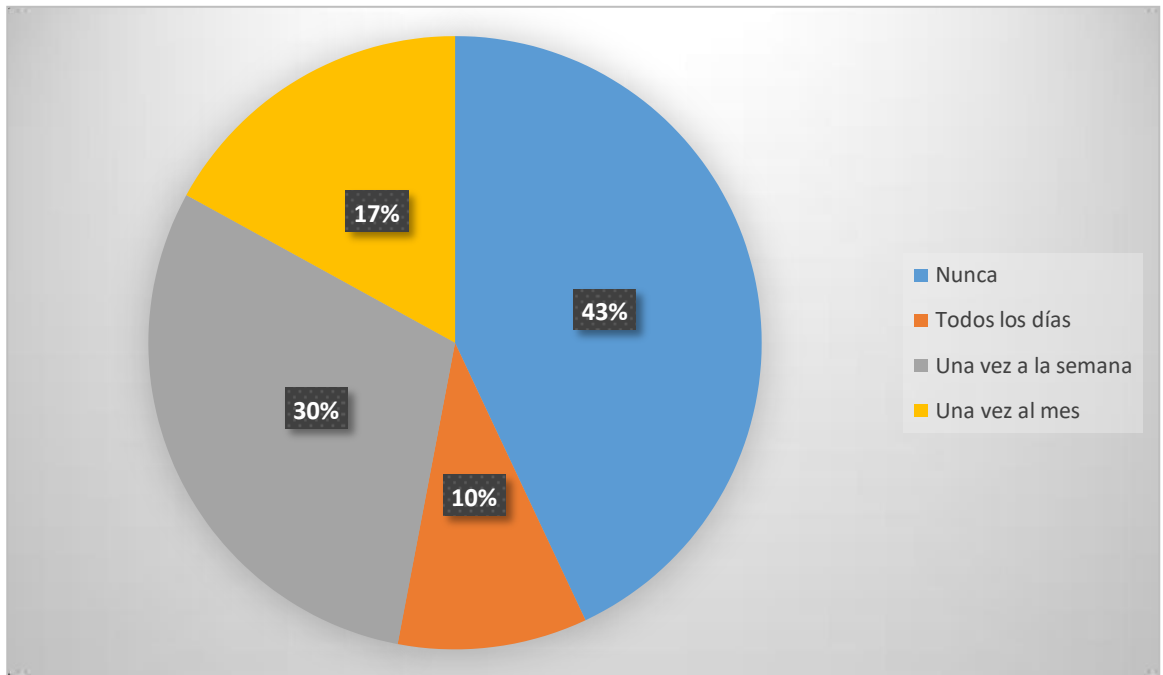
**¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo?**

Tabla 13. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	43.3	43
Todos los días	3	10	10
Una vez a la semana	9	30	30
Una vez al mes	5	16.6	17

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 12. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

En base a los resultados se puede evidenciar que el 43% de la población Nunca se siente fatigado en las mañanas antes de trabajar, el 10% Todos los días, el 30% Una vez

a la semana y el 17% Una vez al mes, de esta forma dejando entrever en base al análisis que la mayoría de los encuestados han sentido cansancio antes de empezar la nueva jornada laboral, con un porcentaje del 57% en algún momento han sentido este malestar, pero también cabe recalcar que existe un alto porcentaje que no presenta ningún inconveniente al enfrentarse a un nuevo día de trabajo.

Del análisis de los resultados se evidencia que en cada jornada diaria de trabajo los docentes no muestran malestar al iniciar las clases por lo que no representa afecciones en su salud.

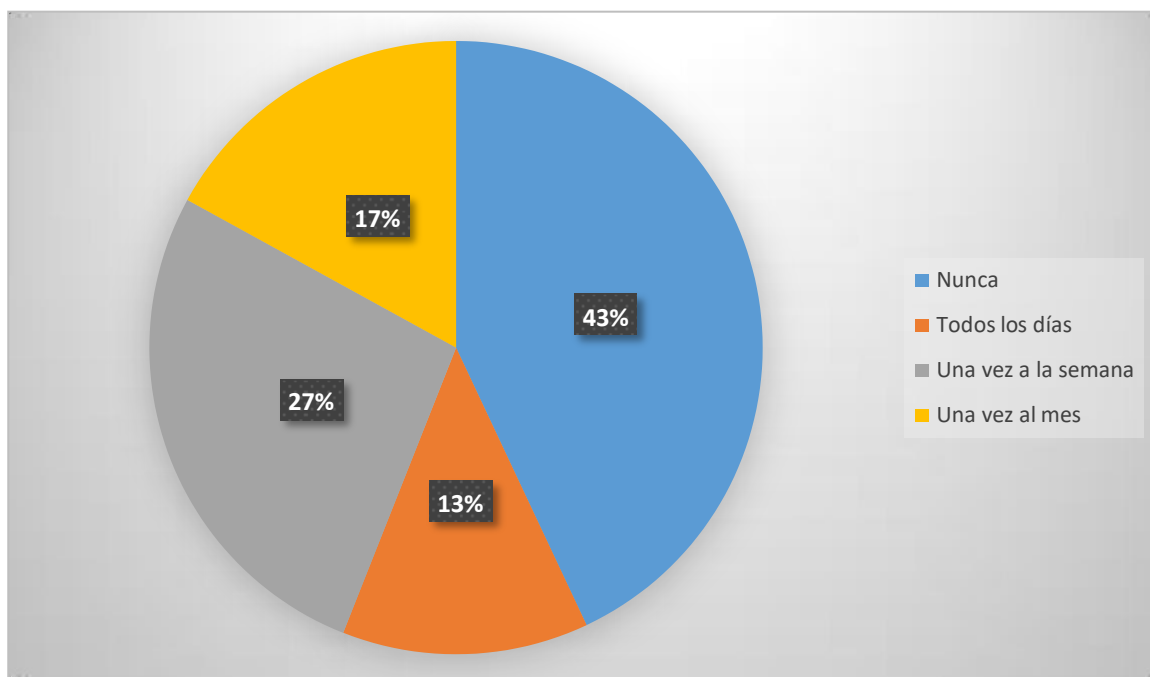
### ¿Se siente quemado por su trabajo?

Tabla 14. ¿Se siente quemado por su trabajo?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	13	43.3	43
Todos los días	4	13.3	13
Una vez a la semana	8	26.6	27
Una vez al mes	5	16.6	17

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 13. ¿Se siente quemado por su trabajo?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

En la presente gráfica se puede evidenciar que el 43% de la población objeto de estudio Nunca se siente quemado por su trabajo, el 13% Todos los días, el 27% Una vez a la semana y el 17% Una vez al mes. De esta manera se puede evidenciar que un porcentaje mayoritario alguna vez se ha sentido quemado por sus labores y métodos de trabajo con un 57% de los encuestados, también es destacable que el 43% nunca se ha sentido agobiado por la forma de ejecución de sus labores cotidianas, que es un porcentaje destacable tomando en cuenta las nuevas adaptaciones para cumplir sus tareas.

Del análisis de los resultados se evidencia que una vez a la semana presenta una incomodidad de la nueva modalidad de teletrabajo lo que molesta en un rango minoritario al desarrollo de sus actividades.

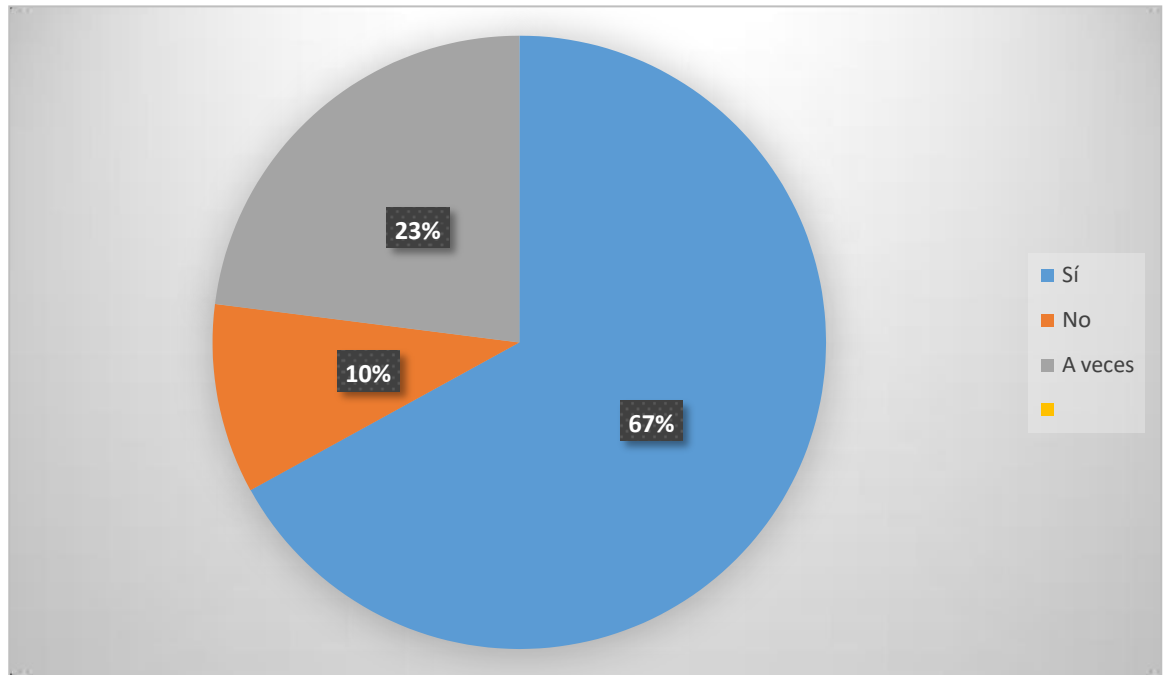
**¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás?**

Tabla 15. ¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	20	66.6	67
No	3	10	10
A veces	7	23.3	23

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 14. ¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás?



Fuente: *Elaboración propia*

### Análisis e interpretación

En base a los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 67% de la población Sí está influyendo positivamente con su trabajo en los demás, el 10% piensa que No está logrando ningún cambio y el 23% cree que sólo A veces puede lograr cambios con su metodología. En este aspecto se puede evidenciar que la mayor parte del personal docente siente que está logrando cambios significativos en sus estudiantes con un 67%

de los encuestados y tan solo el 33% no se encuentra satisfecho en este aspecto.

Del análisis de los resultados se evidencia que la nueva modalidad de trabajo y sus actividades diarias influyen positivamente en los alumnos ya que de esta manera cubren el resto de actividades y al mismo tiempo siguen con sus estudios.

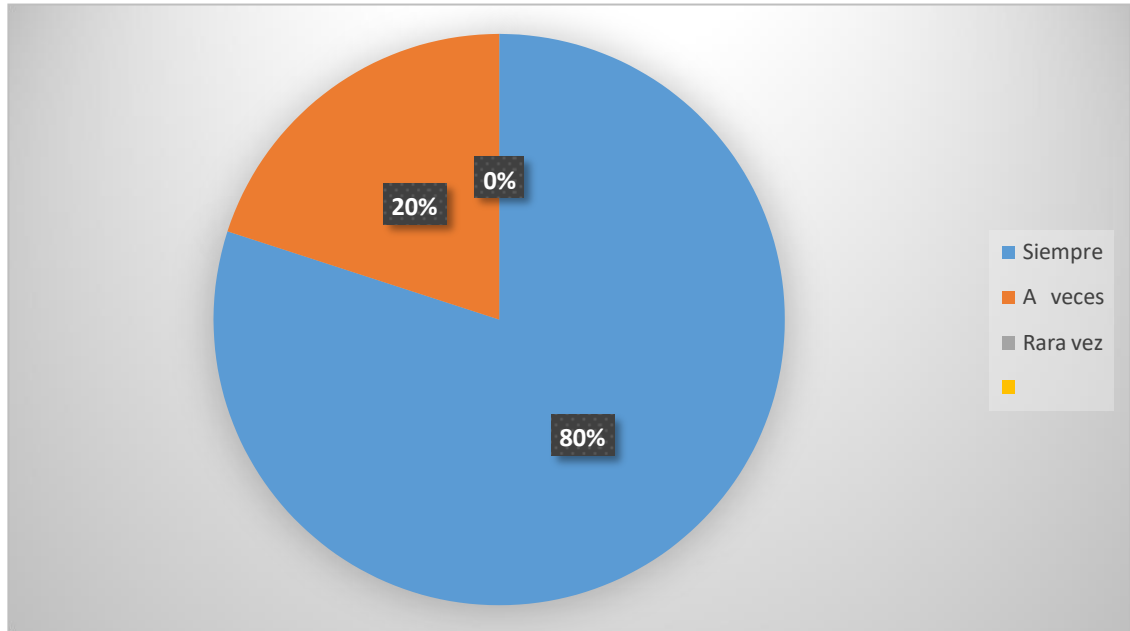
**¿Su trabajo es muy activo?**

Tabla 16. ¿Su trabajo es muy activo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	24	80	80
A veces	6	20	20
Rara vez	0	0	0

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 15. ¿Su trabajo es muy activo?



Fuente: *Elaboración propia*

**Análisis e interpretación**

Mediante el análisis de estos datos se pueden referenciar que el 80% de la población



encuestada se siente Siempre muy activa en el desempeño de su trabajo y el 20% A veces se siente que no alcanza los niveles de actividad de actividad que desearían en otras condiciones. En base a estos datos se puede entrever que la satisfacción con el trabajo mantiene buenos estándares incluso con la modalidad de teletrabajo y la adaptación a los medios digitales.

Del análisis de los resultados se evidencia que la mayoría de los docentes se siente activo con el teletrabajo y no influye en la educación de sus alumnos siguiendo los parámetros establecidos por las autoridades y ministerios encargados de su control.

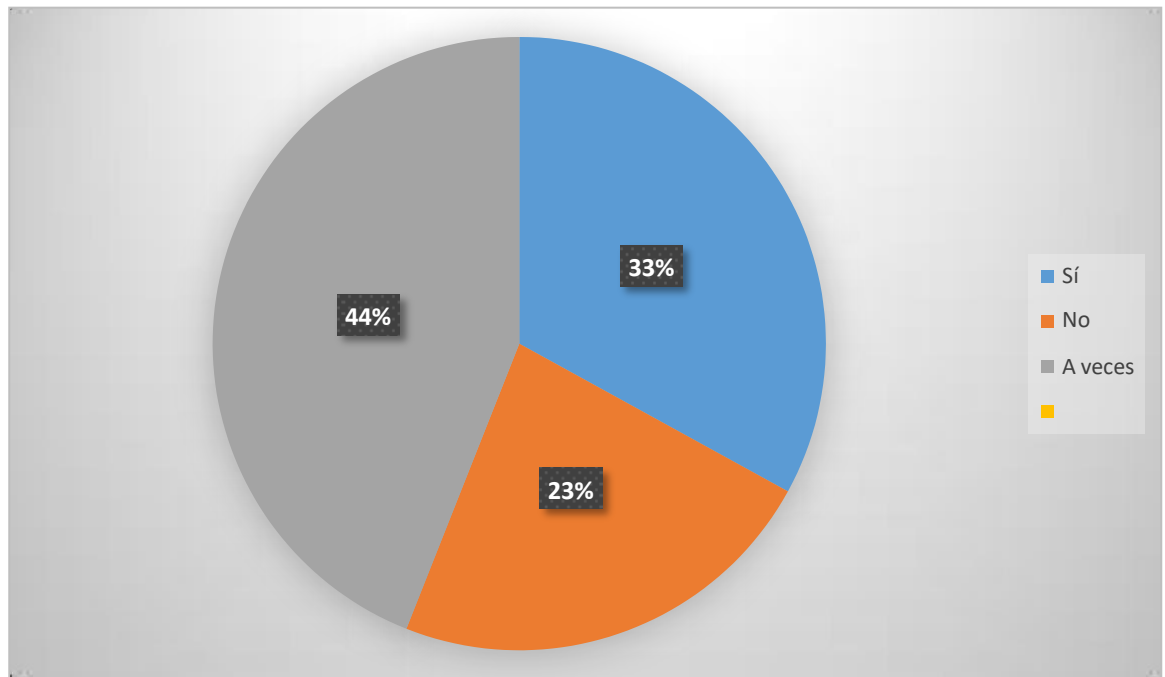
### ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado?

Tabla 17. ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado?

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Sí	10	33.3	33
No	7	23	23
A veces	13	43.3	44

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 16. ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

Se puede evidenciar mediante las encuestas realizadas que el 33% de la población objeto de estudio piensa que Sí emplea demasiado tiempo en la modalidad de Teletrabajo, el 23% No emplea en exceso y el 44% A veces. De esta forma se evidencia que el mayor porcentaje del personal docente todavía no ha encontrado un equilibrio en el desarrollo de sus labores y la optimización de su tiempo para encontrar un balance que permita mejorar su desempeño.

Del análisis de los resultados se observa que debido a la nueva modalidad se ha incrementado los horarios de clases lo que representa un alto índice de tiempo en esta actividad, lo que les reduce considerablemente el tiempo para sus otras necesidades y actividades personales.

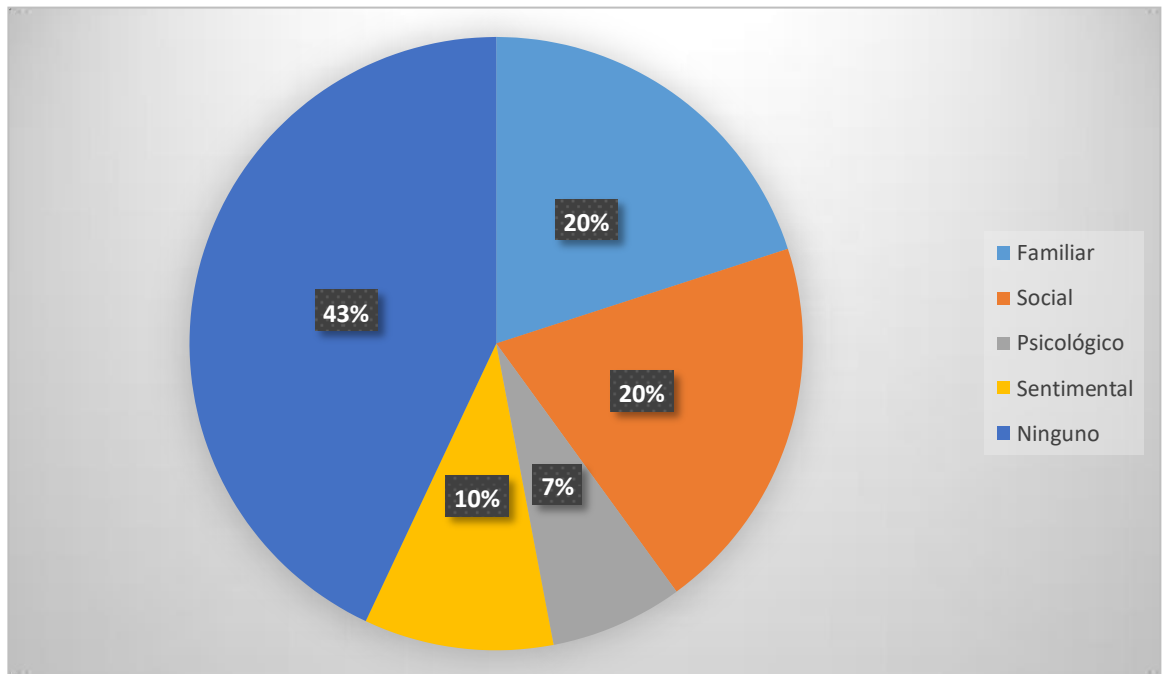
**¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales?**

Tabla 18. ¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Familiar	6	20	20
Social	6	20	20
Psicológico	2	6.6	7
Sentimental	3	10	10
Ninguno	13	43.3	43

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 17. ¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

En base a los datos obtenidos, se puede evidenciar que el 20% de los encuestados han presentado problemas en el ámbito Familiar, el 20% en lo Social, el 7% en lo Psicológico, el 10% en lo Sentimental y el 43% en Ninguno de los aspectos mencionados fuera de su vida laboral. Los resultados demuestran de esta manera que el 57% del

total entrevistado, ha presentado dificultades en aspectos fuera de su trabajo, por lo que el Teletrabajo se convierte en un factor de riesgo latente para la aparición de problemas psicosociales que interfieren en el normal desenvolvimiento de su vida a los individuos sujetos a estudio.

Del análisis de los resultados se evidencia que un alto índice no se encuentra afectado en ningún tipo de problemas extra laborales, sin embargo, existe problemas menores en el entorno familiar.

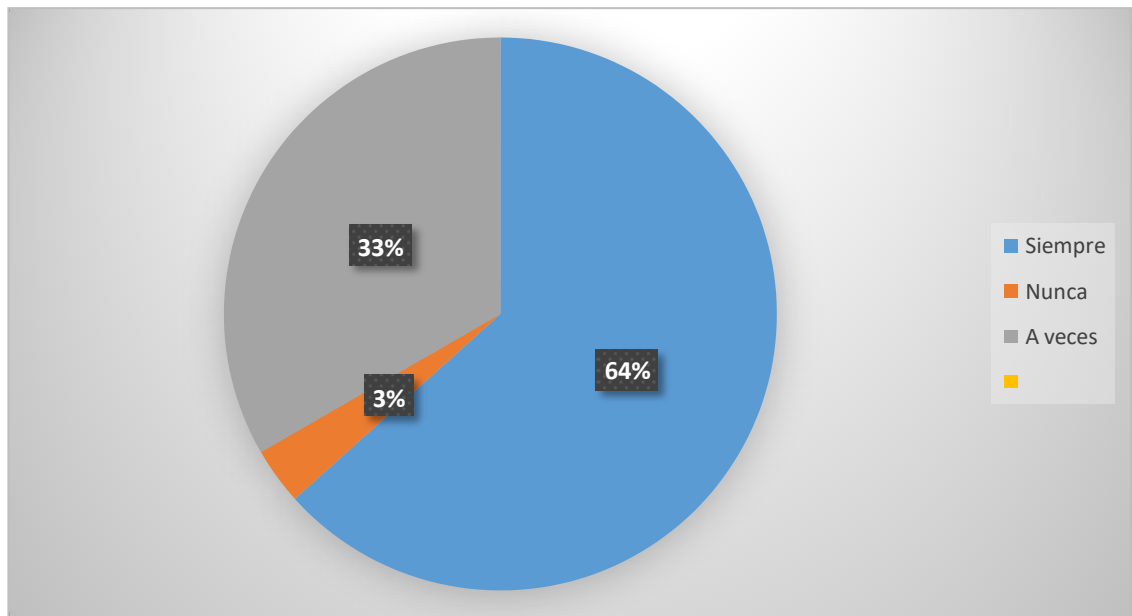
**¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?**

Tabla 19. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	19	64	64
Nunca	1	3.3	3
A veces	10	33.3	33

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 18. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?



Fuente: *Elaboración propia*

### **Análisis e interpretación**

En base a los datos obtenidos se puede identificar que el 64% de la población estudiada Siempre trata sus problemas emocionales con calma, el 3% Nunca y el 33% A veces, estas cifras demuestran que la mayor parte del personal docente de la Unidad educativa Semillas de Vida puede controlar sus emociones y estabilizar sus actitudes para no generar más problemas de ésta índole, y tan solo el 3% necesita de un apoyo exterior para solucionar sus problemas, ya que nunca pueden mantener la calma en situaciones de estrés que demanden estabilidad para su solución.

En lo que se refiere al análisis se puede demostrar que la mayoría de los docentes trata sus posibles problemas o incidentes personales con tranquilidad evitando así una inferencia en el desarrollo de su trabajo y mucho menos en las relaciones escolares con sus alumnos.

### **DISCUSIÓN**

Según lo planteado en el objetivo principal y los objetivos específicos el teletrabajo si influye en la aparición de riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia de Covid – 19 en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”, misma que, fue evaluada y verificada por el test de evaluación de teletrabajo y los niveles de satisfacción del personal y de un extracto del test de Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual valora los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Mediante un análisis sociodemográfico se establece que, entre la totalidad de los docentes evaluados con un nivel máximo de edad de 45 años y un mínimo de 25 años especifica una edad media entre los 35 años.

De acuerdo a datos generales obtenidos en esta investigación se demuestra que el teletrabajo ha crecido de una forma abrumadora en todos los niveles sociales del mundo con el objetivo principal de salvaguardar la salud de los trabajadores y al mismo tiempo no detener la actividad productiva, operativa, educacional, etc., lo que conlleva al desarrollo económico de las grandes masas. Debido a la pandemia se han producido millones de pérdidas económicas y humanas por el contagio y el aumento de las

diferentes variantes.

Se evidencia claramente que, en este periodo de aislamiento social y la utilización de la modalidad de teletrabajo ha conllevado a graves problemas psicosociales de diferentes índoles psicológicos produciendo enfermedades por malas posturas físicas, ergonomía, ansiedad y en algunos casos depresión a causa de la soledad y la monotonía que es sinónimo de este tipo de trabajo digital.

Mediante los resultados arrojados de los test de Teletrabajo y Riesgos Psicosociales, dejan entrever que la nueva metodología de enseñanza afecta directamente al desarrollo individual del personal docente, causando un malestar significativo que se refleja en la productividad laboral y en sus relaciones interpersonales fuera de sus actividades profesionales.

#### **VERIFICACIÓN DE LA HIPÒTESIS**

Una vez realizado un minucioso análisis de la problemática se verifica la validación de la hipótesis de las dos variables planteadas, en la cual se planea obtener la relación existente entre las dos variables establecidas tomando en cuenta que es el resultado de un trabajo in situ no experimental por lo cual se decide aplicar un método de análisis de correlación con los siguientes datos estadísticos:

- **H<sub>0</sub>** = No existe una correlación entre el teletrabajo y los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”.
- **H<sub>1</sub>** = Existe una correlación entre el teletrabajo y los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”.

Ya que las variables obtenidas son de tipo cualitativas se utilizará el método de coeficiente “Tau b de Kendall”, en la cual se aplica un método de tabulación cruzada para calcular los resultados obtenidos y codificados de los test aplicados entre las dos variables planteadas en el proyecto, las cuales tienen un rango de medición desde -1.0 a 1.0+, mostrando que si las 2 variables se elevan simultáneamente muestran un valor positivo y si demuestran que disminuyen se evidencia un valor negativo.

Por otra parte, se utilizó el software SPSS mismo que es utilizado para la captura y análisis de datos obtenidos para crear tablas o contenidos estadísticos mediante gráficos, recalando que se obtuvo datos codificados por el nivel de dificultad de los resultados de los test aplicados en los docentes mismo que es conocido por abarcar volúmenes altos de datos, así como ejecutar análisis de textos entre otros beneficios más que no son de aplicación en este proyecto.

➤ **La correlación entre el Teletrabajo y la posible presencia de riesgos psicosociales en los docentes.**

Tabla 20. Correlación entre el Teletrabajo y la posible presencia de riesgos psicosociales

		<b>Estrés</b>	<b>Ansiedad</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>
<b>El uso de Teletrabajo.</b>	<b>Coefficiente Tau b de Kendall.</b>	0,18	0,147	0,19	0,121
	<b>SIG Bilateral</b>	0,56	0,51	0,63	0,59

Fuente: Elaboración propia.

Para poder aseverar que el Teletrabajo Sí incide en la aparición de los Riesgos Psicosociales, se emplearon test que permitieron obtener datos reales de las dos variables, mismas que mediante la aplicación del método cruzado “Tau b de Kendall”, mismo que arrojó el resultado de significancia son mayores a 0,05 en estrés, ansiedad despersonalización y agotamiento emocional mientras que también se muestra un alto valor en los rangos del coeficiente lo que demuestra que la magnitud es positiva, por lo que, mientras más se aplica la utilización del teletrabajo mayor es la presencia de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”

**Decisión**

La utilización del teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”,

si influye en la aparición de Riesgos Psicosociales, como la ansiedad, estrés, despersonalización y agotamiento emocional. Mismo que afectan la productividad del personal educativo, así como también desencadenan problemas personales y de índole social.



## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### CONCLUSIONES

- En base a los resultados obtenidos, se puede determinar que el teletrabajo se ha convertido en una carga laboral superior al método de enseñanza presencial, ya sea por falta de conocimientos en las nuevas tecnologías y plataformas digitales, o por el estrés que genera una nueva forma de estudio diferente a la convencional y romper un esquema tradicional ha generado problemas de adaptación a las nuevas enseñanzas.
- Los nuevos procesos de adaptación a las metodologías actuales de trabajo, han generado niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional presentes en niveles fuera de lo común en el personal docente de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”, denotando de esta manera que la transición a la nueva forma de educación ha causado un malestar generalizado en los docentes de la Institución.
- La intervención profesional que permita la inserción de conocimientos y técnicas que puedan aminorar estos malestares generados por el nuevo modo de trabajo, puede convertirse en un aliciente que permita a disminuir o eliminar los riesgos psicosociales que aparecen producto del exceso de trabajo o inconformidad laboral propios de la nueva realidad.
- A pesar de que el teletrabajo es un tema relativamente nuevo y forzado por la Pandemia por la Covid-19 existen diversos estudios que relacionan al mismo con la aparición de factores de estrés, ansiedad, agotamiento emocional, despersonalización y diversos factores que componen los riesgos psicosociales, permitiendo así tener sustento histórico y crítico, validando los datos obtenidos en la presente investigación que aseguran que sí afecta el nuevo modo de trabajo a la psiquis del personal docente de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”.

- Para poder alcanzar los resultados obtenidos, el uso del método experimental tuvo incidencia significativa, ya que la indagación en campo, la búsqueda de sustento científico previo, el enfoque cuantitativo y la búsqueda de correlación, es decir la existencia de incidencia del teletrabajo en la aparición de riesgos psicosociales, forman parte de un procedimiento estructurado que permitió la obtención de datos exactos y que pueden servir de base para futuros estudios.
- Una vez finalizada la investigación, con datos establecidos bajo parámetros estandarizados, se puede aseverar que el nuevo modelo de teletrabajo incide de manera directa en la aparición de los riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”, y gracias a los antecedentes de investigaciones pasadas, es viable mencionar que la nueva normalidad ha generado problemas de este ámbito no solo a profesionales de la educación, sino también a muchos trabajadores sin importar el área, pero que han acogido a la tecnología como la nueva forma de desarrollar sus labores.

## **RECOMENDACIONES**

- Capacitar al personal docente de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” mediante métodos amigables acerca del uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales que permitan tener un conocimiento adecuado de la temática a los profesores y puedan convertir sus debilidades en fortalezas, ya que los medios tecnológicos bien utilizados pueden facilitar los métodos de enseñanza, ya que la Pandemia por Covid-19 parece no tener un fin próximo, es decir el uso de las TICS va a prologarse y es necesaria una intervención inmediata.
- Preparar al personal docente con técnicas y métodos que coadyuven a combatir los signos y síntomas propios de la aparición de los riesgos psicosociales, y mediante la intervención de un profesional que tenga los conocimientos adecuados y procesos de enseñanza en Psicoeducación, línea que ha

comprobado ser un determinante en cambios conductuales, ya que, al cambiar la perspectiva de ver las cosas al personal docente, logrando así brindar estrategias asertivas de afrontamiento de problemas.

- Realizar procesos de seguimiento al personal de la Institución, puede convertirse en un factor positivo con los actuales métodos de trabaja, ya que el estrés, la ansiedad, la despersonalización y el agotamiento emocional, se han identificado como factores comunes en el estado mental de los docentes, además al ver que existe la preocupación hacia el personal laboral de parte de quiénes están a cargo de su bienestar, marca un precedente de satisfacción laboral y personal marcando un cambio significativo en el desempeño del cargo en la organización.

# PROPUESTA

Programa de estrategias Psicoeducativas para trabajar los factores de riesgo psicosociales que puedan aparecer a causa del Teletrabajo en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Semillas de



**TUTORA: Dra. Mg. Anita Dalila Espín  
Miniguano**

# AUTORA: Mishelle Tovar 2021

## PROPUESTA

### TEMA DE LA PROPUESTA

Programa de estrategias Psicoeducativas para trabajar los factores de riesgo psicosociales que puedan aparecer a causa del Teletrabajo en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” de Latacunga.

### DATOS INFORMATIVOS

**Institución:** Unidad Educativa “Semillas de Vida”

**Ubicación:** Calle Gral. Proaño y Quijano y Ordóñez

**Provincia:** Cotopaxi

**Cantón:** Latacunga

**Parroquia:** Juan Montalvo

**Beneficiarios Directos:** Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga

**Responsables indirectos:** Comunidad Universitaria

**Responsable:** Mishelle Tovar

**Tipo de proyecto:** Social

**Tiempo estimado de ejecución:** 1 meses

## JUSTIFICACIÓN

Mediante la investigación realizada, se pudo comprobar que la modalidad de Teletrabajo si mantiene un rango de incidencia en la aparición de los Riesgos Psicosociales en los docentes y personal administrativo de la unidad Educativa “Semillas de Vida” de la ciudad de Latacunga, por lo que se hace necesaria la intervención con distintos medios psicoterapéuticos que permitan aminorar el conjunto de signos y síntomas propios de estas enfermedades cuando se manifiestan, a más de ello en el personal que afortunadamente no se ha visto afectado por esta problemática, el acceso al conocimiento de métodos y técnicas que ayuden a prevenir la aparición de los mismos, marca un antes y un después en el ejercicio del deber profesional. Al tener herramientas que le permitan combatir la ansiedad, el estrés, la despersonalización y el agotamiento emocional, características propias que se desarrollan al ejecutar labores de alta demanda cognitiva que a largo plazo pueden manifestarse en bajos o altos niveles.

Al encontrarnos en una situación desfavorable para el mundo entero a causa de la Pandemia por Covid-19, que ha orillado a la humanidad a acogerse a una nueva realidad y realizar adaptaciones al estilo de vida acostumbrado, aparecen de manera involuntaria malestares propias de estas circunstancias y al no avizorar un pronto retorno a la “normalidad”, es necesario acceder a información que posibilite visualizar una mejor forma de resolución de problemas que aparecen a diario en el trajinar mismo de las actividades laborales. Convertir situaciones adversas en algo favorables, debe convertirse en un baluarte de las personas, aumentar su capacidad de resiliencia puede coadyuvar a la estabilidad emocional y así ser más analíticos y críticos ante las adversidades, para muchos trabajadores adaptarse a las nuevas tecnologías ha sido un proceso muy agresivo para su estabilidad cognitiva, principalmente a grupos de edad más adulta quienes estaban acostumbrados a la llamada presencialidad. La visión dicotómica que se genera en estos profesionales no les permite ver diversos caminos de enseñanza y aprendizaje, tal vez sólo por falta de una guía adecuada, misma que la psicoeducación ofrece, con adaptaciones a las necesidades individuales puede ser la

solución propicia para de esta problemática generalizada.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Implementar un programa de intervención Psicoeducativa, que permita generar nuevos conocimientos y adaptaciones a la era digital tomando en cuenta las necesidades psicológicas para prevenir riesgos psicosociales.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar técnicas Psicoeducativas que permitan eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el personal docente.
- Proponer técnicas de relajación en el personal docente de la Unidad Educativa semillas de Vida que permitan reducir los índices de estrés, ansiedad y otros malestares propios del exceso de trabajo.
- Educar al personal docente de manera didáctica y asertiva en las TICS para un mejor desenvolvimiento en estas plataformas.
- Socializar al personal docente de manera didáctica y asertiva para potenciar la parte emocional y tener un mejor desenvolvimiento.

### **Análisis de Factibilidad**

Mediante la implementación de la presente propuesta se evidencia una factibilidad positiva debido a que existe la predisposición de los docentes de la Unidad Educativa “Semillas de Vida” en la aplicación del test y la valoración de los resultados para de esta manera poder guiarlos u orientarlos en la toma de decisiones que influyan entre el teletrabajo y los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos debido a la nueva modalidad de educación ocasionada por la pandemia de Covid – 19.

### **Factibilidad Social**

Existe una factibilidad orientada a la aplicación de este proyecto hacia los docentes de

la unidad antes mencionada ya que es un problema de índole social tomando en cuenta que no solo los docentes utilizan este medio para poder tele trabajar sino también otros funcionarios públicos así como la empresa privada, es por esto que, el proyecto tiene un enfoque investigativo para subsanar este problema que conlleva los riesgos y tratarlos con las medidas adecuadas para que no se genere problemas personales.

### **Factibilidad Operativa**

De igual manera existe una factibilidad operativa ya que se dispone de los recursos necesarios para la ejecución del proyecto tales como: recursos humanos, recursos económicos, recursos tecnológicos y la logística necesaria para lograr los objetivos planteados.

### **Factibilidad Técnica**

Se evidencia la factibilidad técnica del proyecto tomando como base la preparación y experiencia de la estudiante en temas relacionados a los problemas planteados en el trabajo y la metodología de tratamiento con los cuales afrontara los riesgos psicosociales por el teletrabajo.

### **Fundamentación Legal**

- ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181

Que, la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo: "Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...). El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos,



elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.”; (Ministerio del Trabajo, 2020)

### **ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA**

En la actualidad se puede asegurar que cada persona es única e irreplicable, ya sea por rasgos físicos o psicológicos que determinan la forma de actuar de cada individuo ante la sociedad. La nueva realidad ha obligado a quienes estaban en una zona de confort bien establecidos, a que deban integrarse a un proceso de adaptación al que no estaban preparados. Gran parte de los profesionales que laboran en la Unidad Educativa “Semillas de Vida”, no han tenido experiencias previas con la integración a los medios y plataformas tecnológicas que en la actualidad se manejan de forma permanente, por lo que a más de talleres que permitan incrementar sus conocimientos en estos aspectos, es necesario que manejen técnicas para reducir los niveles de estrés y ansiedad que esta nueva realidad exige, ya que han aparecido nuevas problemáticas a raíz de la utilización de los medios tecnológicos e impera la necesidad de implementar estrategias para combatir estas problemáticas que pueden llegar a tener un grado de afectación alto en el rendimiento del profesional y por ende de la Institución, con esto como precedente la Psicoeducación se convierte en una opción viable y ejecutable acorto plazo.

## Modelo Operativo

Tabla 21. Modelo Operativo

Fase	Actividades	Metas	Recursos	Tiempo	Responsable	Evaluación
1.- Preparación	Preparar los recursos necesarios para abordar el tema y el desarrollo de la propuesta	Tramitar con las autoridades y personal administrativo de la Unidad Educativa Semillas de Vida los aspectos relacionados con el espacio físico y tiempos para la ejecución de un plan de intervención profesional	Humanos, Bibliográficos y Material de Oficina	1 día	<b>Investigadora</b> Michelle Tovar	Revisar el material realizado y analizar si cumple con los requerimientos
		Establecer empatía con los participantes para la ejecución de los talleres.				Reconocer al personal a intervenir y

2.- Socialización	Exposición al personal docente sobre los talleres a realizarse.	Poner en conocimiento la metodología que se va a utilizar en el proceso.	Humanos, Bibliográficos y Material de Oficina	1 día	<b>Investigadora</b> Michelle Tovar	analizar requerimientos técnicos para el desarrollo
3.- Ejecución de la Propuesta	Uso de test para determinar los conocimientos de inicio de los docentes Aplicación de los talleres con exposiciones dinámicas	-Determinar las cualidades y modos de afrontamiento del personal docente. Intervenir con los talleres - Psicoeducativos en la población de docentes de la Unidad Educativa Semillas de Vida	Humanos, Bibliográficos y Material de Oficina Tests	3 días	<b>Investigadora</b> Michelle Tovar <b>Psicólogo</b>	Nómina de los docentes Tests aplicados
	Aplicación de	Diagnosticar si existieron cambios	Humanos,			

4.- Evaluación	re-test Seguimiento de las actividades	significativos en los conocimientos y estrategias de afrentamiento de problemas.	Bibliográficos y Material de Oficina Tests	1 día	<b>Investigadora</b> Michelle Tovar	Hojas de registro Tests aplicados
-------------------	---	--	---	-------	--	--------------------------------------

Fuente: *Elaboración propia*

## ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

A lo largo de la historia los modelos empíricos y científicos han dominado el conocimiento universal del personal, es decir los procesos de enseñanza – aprendizaje son el único medio por el cual los seres humanos adquieren y transmiten sabiduría. Establecer formas de hacer más sencillo y agradable este proceso es una manera de facilitar la adquisición de nuevos conocimientos, el modelo Psicoeducativo tiene como objetivo intervenir en este proceso, tal como Lev Vigotsky citado por De Rosa, (2018) afirma “la Psicoeducación aporta un significado teórico socio-histórico que permite ver desde una visión contextualizada las formas superiores, de autorregulación, control consciente y formas de auto gobernación” (pág. 632).

Brindar a las personas herramientas y formas múltiples en las cuales puedan establecer el proceso de resolución de problemas, puede disminuir de manera significativa la aparición de signos y síntomas como el estrés, la ansiedad, la despersonalización y el agotamiento emocional, mismos que son comunes en el desenvolvimiento del diario vivir y ejecución de labores en el trabajo, familia y sociedad en general. En muchas ocasiones a los trabajadores se les dificulta separar los problemas personales de los laborales, afectando de forma visible el desempeño en ambos ambientes del individuo que se ve afectado por estas problemáticas y que no logran encontrar soluciones viables que permitan regular sus comportamientos y actitudes que se generen en cada situación.

Hacer de un proceso de adquisición de conocimientos tanto en la parte tecnológica como psicosocial algo amigable para quién necesita de los mismos, permite al profesional mostrar mayor entereza por aprender y brinda la motivación necesaria para poner en práctica lo adquirido, para así sentir la satisfacción de un mejor desenvolvimiento y manera de afrontar problemas proyectando mayor seguridad hacia los estudiantes.

### **Estrategias de Afrontamiento**

Cada individuo posee rasgos únicos de personalidad, mismos que definen sus comportamientos y actitudes frente a cualquier situación, ya sea esta positiva o negativa. Es así como al presentarse problemas que requieran emplear estrategias para subsanar los mismos, durante este proceso se pueden generar conflictos interpersonales, ya que muchas personas sufren de bloqueos que les impiden mirar de forma objetiva y encontrar soluciones fáciles y viables. Lazarus y Folkman citados por Reyes, Alcázar & Reidl, (2017) mencionan “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (pág. 241). La manera en la que cada persona afronta situaciones que generan estrés, ansiedad o simplemente incertidumbre, puede ser un factor clave en la aparición o no de problemas de mayor magnitud. El conocimiento de técnicas que ayuden a promover la objetividad en los integrantes de una organización, reduciendo comportamientos impulsivos muchas veces motivados por la ira, ahondan situaciones que tal vez tomando otra perspectiva hubiesen tenido desenlaces positivos evitando la expansión de dicha adversidad.

## DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA

Tabla 22. Planificación del taller 1

<b>Planificación del Taller 1</b>					
Tema: “Conociendo las nuevas tecnologías”					
Objetivos: Realizar el taller enfocado en una manera dinámica de enseñanza de las TICS y plataformas digitales de enseñanza					
Fase 1	Aspecto a Trabajar	Técnica	Resultados esperados	Tiempo	Responsable
I. Inicio	Bienvenida y generación de Rapport	Dinámica para romper el hielo: Conociendo a mis compañeros	Integración Grupal	30 minutos	Profesional a cargo
II. Desarrollo	Encuadre Sociabilización de TICS y plataformas digitales	Exposición interactiva	Socializar la información con el grupo	45 minutos	Profesional a cargo
III. Finalización o Cierre	Retroalimentación	Conversatorio	Intercambio de ideas y experiencias	10 minutos	Profesional a cargo

## **Desarrollo del Taller 2**

### **Fase I. Inicio**

Durante el desarrollo de esta fase se pretende generar rapport, dando continuidad a los avances logrados en el primer taller fortaleciendo de esta manera el trabajo en equipo, empleando de nuevamente una técnica de integración grupal.

Tema: Generar rapport

Dinámica: Yo tengo un Tic

Objetivo: Integración Grupal

Duración 10 min

Materiales: Personal docente de la Unidad Educativa "Semillas de Vida".

Procedimiento: 1. El facilitador debe explicar la dinámica y los cantos a replicar por los participantes. 2. Iniciar con el coro y la serie de repeticiones tratando en lo posible de generar la mayor cantidad de risas, esto para conseguir eliminar los temores a participar de los docentes. 3. Cerrar la actividad con una retroalimentación de las sensaciones de los integrantes de la dinámica.

### **Fase II. Desarrollo**

En esta fase, el facilitador que debe ser un Psicólogo, debe dar a conocer a los participantes del taller los aspectos que engloban los riesgos psicosociales y cómo las técnicas de relajación pueden convertirse en un aliciente para evitar la aparición de estos aspectos negativos dentro y fuera del ambiente laboral. Esta exposición va a durar alrededor de 60 minutos, misma que deberá contar con apoyo audiovisual e interactivo para no hacer cansada la temática, para ello se va abordar:

¿Qué son los riesgos psicosociales?

¿Qué es el estrés?

¿Qué es la ansiedad?

¿Qué es la despersonalización?

¿Qué es la falta de realización personal?

¿Cómo pueden afectar los riesgos psicosociales al profesional tanto en su vida laboral como fuera de ella?



¿Qué son y cómo funcionan las técnicas de relajación?

¿Cómo pueden ayudarme las técnicas de relajación para combatir los riesgos psicosociales y potenciar la capacidad de resolución de problemas?

Para consolidar la información se utiliza apoyo audiovisual que permita potenciar la temática presentada con videos:

Riesgos Psicosociales: <https://www.youtube.com/watch?v=xE17qv-bkGA>

Técnicas de relajación: <https://www.youtube.com/watch?v=dbYCCb8tgSA>

### **Fase III. Finalización o Cierre**

En esta etapa el facilitador debe hacer un proceso de retroalimentación con preguntas bidireccionales que permitan establecer parámetros de consolidación de la información, a más de ello dejar que los participantes pongan en práctica una de las técnicas enseñadas para ver si los conocimientos fueron cimentados en los docentes. Por último, agradecer por la participación y la predisposición de trabajo.

Tabla 23. Planificación del Taller 3

<b>Planificación del Taller 3</b>					
Tema: "Poniendo en práctica lo aprendido"					
Objetivos: Realizar el taller enfocado en la identificación de riesgos psicosociales y práctica de técnicas de relajación					
Fase 1	Aspecto a Trabajar	Técnica	Resultados esperados	Tiempo	Responsable
I. Inicio	Bienvenida y generación de Rapport	Dinámica para romper el hielo: cuando yo a la selva fui	Integración Grupal	10 minutos	Profesional a cargo

II. Desarrollo	Encuadre Sociabilización técnicas de manejo de estrés y ansiedad	Exposición interactiva – Práctica de técnicas de relajación	Socializar la información con el grupo	60 minuto s	Profesional a cargo
III. Finalización o Cierre	Retroalimentación	Conversatorio	Intercambio de ideas y experiencias	10 minuto s	Profesional a cargo

Fuente: Elaboración propia

### Desarrollo del Taller 3

#### Fase I. Inicio

Durante el desarrollo de esta fase se pretende mediante una dinámica de integración, reforzar el trabajo en equipo y la ruptura de estereotipos para fortalecer los lazos de compañerismo, a más de ello predisponer a los participantes para el trabajo con la identificación de la temática a tratar.

Tema: Generar rapport

Dinámica: Cuando yo a la selva fui

Objetivo: Integración Grupal

Duración: 10 minutos

Materiales: Personal docente de la Unidad Educativa “Semillas de Vida”.

Procedimiento: El facilitador debe explicar la dinámica y los cantos a replicar por los participantes. 2. Iniciar con el coro y la serie de repeticiones tratando en lo posible de generar la mayor cantidad de risas, esto para conseguir eliminar los temores a

participar de los docentes. 3. Cerrar la actividad con una retroalimentación de las sensaciones de los integrantes de la dinámica.

## **Fase II. Desarrollo**

En esta fase el modulador debe establecer la temática mediante una charla vivencial y el apoyo de material audiovisual que permita consolidar el conocimiento acerca de las diversas técnicas existentes para combatir el estrés, la ansiedad, la despersonalización, el agotamiento emocional y todo lo relacionado a los riesgos psicosociales, esta intervención debe durar alrededor de 60 minutos con participación interactiva por los asistentes. Se abordarán las siguientes técnicas:

**Respiración progresiva de Jacobson:** Enseñar a los participantes acerca de la importancia de la respiración para mantener el autocontrol ante situaciones estresantes.

**Relajación autógena** ayudar a los participantes a que concienticen acerca del valor individual que tienen como personas y miembros de una organización para fomentar la autoestima y potencializar el auto-concepto.

**Relajación muscular progresiva:** Enseñar a los docentes posturas corporales que permitan reducir tensiones y trabajar de manera más relajada.

**Visualización Positiva:** Proyectar siempre los aspectos positivos del ambiente laboral y comparar con los beneficios obtenidos y centrarse en ellos.

## **Fase III. Finalización o Cierre**

El facilitador se encargará de que esta última etapa sea participativa con los docentes, y sean ellos quienes manejen y proyecten una técnica de relación ante una situación de estrés, de esta manera se podrá analizar los conocimientos obtenidos y la forma de reaccionar ante problemáticas, en lo posible con la utilización de un juego de roles para hacer la actividad lo más vivencial posible. Finalmente extender los agradecimientos por la participación a todos los integrantes de la Unidad Educativa "Semillas de Vida".

## BIBLIOGRAFIA

1. Abdelaziz, R., Patrick, R., Núñez, J. F., & Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3), 205-227. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10448076005/10448076005.pdf>
2. Arias Gómez, J., Villasís Keeve, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (Abril-Junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
3. BIBLIOGRAPHY Bairero Aguilar, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6), 971-982. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2017/mul176u.pdf>
4. Cadena Iñiguez, P., Rendón Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., de la Cruz-Morales, F. d., & Sangerman Jarquín, D. M. (Septiembre-Noviembre de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
5. Cajas Lara, M., Gastiaburo Anchundia, J., Espinel Guadalupe, A., Espinel Guadalupe, J., & Rupert Lucero, E. (2017). FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE MILAGRO. *REVISTA PSICOLOGÍA UNEMI*, 001, 15-23. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576/587>
6. Calduch Cerbera, R. (2018). Métodos y Técnicas de Investigación Internacional. *UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID*, 3, 3-169. Obtenido de

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01->

[Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf)

7. Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (Mayo-Junio de 2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
8. Camacho Ramírez, A., & Mayorga, M. R. (Julio-Diciembre de 2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40), 159-172. Recuperado el 15 de 07 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
9. De Rosa, P. A. (Mayo-Junio de 2018). Enfoque psicoeducativo de Vigotsky y su relación con el interaccionismo simbólico: Aplicación de los procesos educativos y de responsabilidad penal juvenil. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 631-669. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a13v6n2.pdf>
10. Espinoza Guerra, E., Quimi Esoinosa, J., Escobar Segovia, K., & Camacho Polo, I. (Julio-Diciembre de 2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE . *REVISTA PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
11. Fernández Rodríguez, S. (Febrero-Marzo de 2021). Riesgos laborales de carácter psicosocial. *Ocronos*, 4(3), 3-85. Obtenido de <https://revistamedica.com/riesgos-laborales-caracter-psicosocial/>
12. Gill Monte, P. R., López Vélchez, J., Llorca Rubio, J. L., & Sánchez Piernas, J. (2016). PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ESPAÑA). *LIBERABIT*, 22(1), 7-19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/686/68646348001.pdf>

13. Guamán Guevara, M. D., Bejarano Lizano, B. O., & Gaibor González, I. Á. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(12), 711-729. Obtenido de [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf\\_545](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf_545)
14. Guevara Albán , G. P., Verdesoto Argüello, A. E., & Castro Molina, N. E. (Abril-Mayo de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 163-173. Obtenido de file:///C:/Users/DAFECO~1.V/AppData/Local/Temp/Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf
15. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (Noviembre de 2018). EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *INSST*, 1(1), 1-114. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
16. Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2010. Actualizado: 2021. Definición.de: Definición de recursos tecnológicos (<https://definicion.de/recursos-tecnologicos/>)
17. Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2009. Actualizado: 2012. Definicion.de: Definición de medio (<https://definicion.de/medio/>)
18. Monroy Castillo, A., & Juárez García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión*

*sistemática*, 7(3), 448-272. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>

19. Ozamiz Etxebarria, N., Dosil Santamaria, M., Picaza Gorrochategui, M., & Idoiaga Mondragón, N. (Abril de 2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Scielo*, 36(4), 1-10. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2020.v36n4/e00054020/es>
20. Pando Moreno, M., Gascón Santos, S., Varillas Vilches, W., & Aranda Beltrán, C. (Enero-Abril de 2019). Exposición a factores psicosociales laborales. *revista de Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712/703>
21. Peña Rivas, H. C. (Febrero-Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *INDTEC*, 3(7), 177-192. Obtenido de <file:///C:/Users/DAFECO~1.V/AppData/Local/Temp/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
22. Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). PDF generado a partir de XML-JATS4R por RedalycProyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abiertoCuadernos Latinoamericanos El clima laboral como factor clave en elrendimiento productivo de las empresas.estudio caso: . *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
23. Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
24. Salvador Moreno, J. E. (Octubre-Diciembre de 2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*, 1(32), 172-188. Obtenido

de

<http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1107/12>

-JANETH

25. Salvador Moreno, J. E. (Septiembre-Diciembre de 2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *San Gregorio*(35), 157-173. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>
26. Sánchez Trujillo , M. G., & García Vargas, M. d. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
27. Santillán Marroquin, W. (Abril de 2020). EL TELETRABAJO EN EL COVID 19. *CienciAmerica*, 9(2), 1-12. Obtenido de <file:///C:/Users/DAFECO~1.V/AppData/Local/Temp/289-1-2440-1-10-20200520.pdf>
28. Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*, 7(3), 323-353. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3>
29. Uribe Prado, J. F. (Enero-Junio de 2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en tranajadores del sector público. *Redalyc*, 49(125), 1870-6614. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n125/2448-7678-ia-49-125-00003.pdf>
30. Zenteno Durán, M. E. (2017). La Autoestima y como mejorarla. *Revista Ventana Científica*, 8(13), 43-46. Obtenido de [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2305-60102017000100007&script=sci\\_arttext](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2305-60102017000100007&script=sci_arttext)



## ANEXOS

**TEST:**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**Encuesta:** Docentes de la de la unidad educativa semillas de vida

**Objetivo:** Recolectar información sobre el teletrabajo y los riesgos psicosociales.

**Instrucciones**

1. Lea detenidamente el siguiente cuestionario.
2. Conteste las preguntas que se encuentran formuladas en la siguiente encuesta con toda honestidad.
3. Sus respuestas son muy importantes para alcanzar los objetivos.

**NOMBRES Y APELLIDOS:**

**EDAD:**

**SEXO:** MASCULINO  FEMENINO

**ESTADO CIVIL:**

**Nº DE HIJOS:**

**NIVEL DE ESTUDIOS:**

Las preguntas que encontrará a continuación, tienen por objetivo verificar que las condiciones de trabajo con ordenador en tu domicilio siguen las indicaciones de seguridad y salud establecidas por la normativa vigente. Si dichas condiciones son correctas, debes marca Sí. Una respuesta NO en alguna pregunta, indicará una desviación respecto a las recomendaciones de ergonomía y psicología que deberá ser subsanada por tu institución facilitándote las medidas preventivas que correspondan.

**MARQUE CON UNA X:**

1. ¿Tiene una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?

SI

NO

NO CUENTA CON SERVICIO DE  
INTERNET  
USO DE TELEFONO

**2. ¿Cuenta con un lugar tranquilo y adecuado para realizar su trabajo de una manera eficiente?**

SI  
NO  
OTROS  
ESPECIFIQUE:

**3. ¿Se siente productivo trabajando desde casa?**

SIEMPRE  
NUNCA  
A VECES

**4. ¿El ruido ambiental le permite realizar el trabajo sin interferencias?**

SI  
NO  
MOLESTO PERO CONTINUA  
DETIENE EL TRABAJO

**5. ¿Puede seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?**

SIEMPRE  
NUNCA

DESCANSO CADA CIERTO TIEMPO

CONTINUO SIN DESCANSO

**6. ¿Le está resultando beneficioso la modalidad del teletrabajo?**

SI

NO

AVECES

**7. ¿En el periodo de labores en la plataforma mantienen un receso para continuar los periodos de trabajo en el día?**

SIEMPRE

NUNCA

A VECES

**8. ¿Tras los programas piloto ¿está usted dispuesto a continuar con la modalidad de teletrabajo?**

SI

NO

DIAS A LA SEMANA:

Lunes \_\_\_\_\_

Martes \_\_\_\_\_

Miércoles \_\_\_\_\_

Jueves \_\_\_\_\_

Viernes \_\_\_\_\_

**9. ¿Usted en el teletrabajo puede percibir un desajusto en el desempeño de su trabajo?**

SI

NO  
A VECES

**10. ¿Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me fueron encomendadas dentro de mi jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?**

SIEMPRE  
NUNCA  
A VECES  
ESPECIFIQUE:

**11. ¿Se siente emocionalmente agotado por la nueva modalidad de trabajo?**

NUNCA  
TODOS LOS DIAS  
UNA VEZ A LA SEMANA  
UNA VEZ AL MES

**12. ¿Se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tiene que enfrentarse con otro día de trabajo?**

NUNCA  
TODOS LOS DIAS  
UNA VEZ A LA SEMANA  
UNA VEZ AL MES

**13. ¿Se siente quemado por su trabajo?**

NUNCA  
TODOS LOS DIAS  
UNA VEZ A LA SEMANA

UNA VEZ AL MES

**14. ¿Cree que está influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás?**

SI

NO

EN OCASIONES

**15. ¿Su trabajo es muy activo?**

SIEMPRE

A VECES

RARA VEZ

**16. ¿Cree que el tiempo que emplea en el teletrabajo es demasiado?**

SI

NO

EN OCASIONES

ESPECIFIQUE:

**17. ¿Siente que por su trabajo ha tenido problemas extra laborales?**

FAMILIAR

SOCIAL

PSICOLOGICO

SENTIMENTAL

NINGUNO

**18. ¿En su trabajo trata los problemas emocionales con mucha calma?**

SIEMPRE  
NUNCA  
A VECES

FUENTE: *Protocolo de Maslow, MC Mutual.*

MODIFICADO POR: *Mishelle Tovar*

Latacunga, 21 de junio del 2021

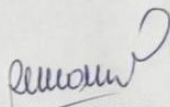
Doctor  
Borman Vargas  
Presidente Unidad de Titulación  
**Carrera de Trabajo Social**  
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Ing. Msc. Parra Pazmiño Edison Amilcar en mi calidad de Rector de la Unidad Educativa "Semillas de Vida" me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: **"El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionado por la pandemia COVID-19, en los docentes de la Unidad Educativa Semillas de Vida en la Ciudad de Latacunga."** propuesto por la estudiante Mishelle Alexandra Tovar Cárdenas, portador/a de la Cedula de Ciudadanía, No. 0504100447 estudiante de la Carrera de Trabajo Social, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

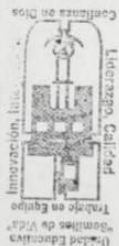
A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

**Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.**

Atentamente,



Ing. Msc. Edison A. Parra Pazmiño  
C.I. 0501854376  
Tel. conv. (032) 806-754  
Cal: 0983166670  
Correo: semillas\_vida@yahoo.es



**IDEOGRAMA:**

