



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa Posgrados en Riesgos Laborales

Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas

Línea de investigación

Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales

Autor: Katty Yirabel Flores Guisamano

Asesora: MSc. Viviana Sánchez Barros

Esmeraldas, Ecuador, julio, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19 en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas

Autor: Katty Yirabel Flores Guisamano

Msc. Viviana Sánchez Barros

f. _____

ASESORA DE TESIS

Mgt. Wiliam Guaira Ramos

f. _____

LECTOR 1

Mgt. Ana Coronel Tenorio

f. _____

LECTORA 2

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f. _____

COORDINADOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex Guashpa Gómez

SECRETARIO GENERAL PUCESE

f. _____

Esmeraldas, Ecuador, julio, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Katty Yirabel Flores Guisamano, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0802948505 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Katty Yirabel Flores Guisamano

C.I: 0802948505

CERTIFICACIÓN

Yo, VIVIANA SÁNCHEZ BARROS, en calidad de Directora de Tesis, CERTIFICO que: la estudiante Katty Yirabel Flores Guisamano, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada “ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL TELETRABAJO DURANTE EL COVID19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS”, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo a lo que establece el reglamento de la PUCESE.

Dra. Viviana Sánchez Barros Msc.

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, quien supo guiarme e inspirarme para culminar con éxito el mismo, por otorgarme las fuerzas necesarias para seguir adelante y no desmayar ante los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes me apoyaron en este largo camino de preparación académica. A mi madre por su ayuda incondicional, consejos, comprensión, amor; a quien debo todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para lograr alcanzar mis metas.

Katty Yirabel Flores Guisamano

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por derramar sobre mí sus bendiciones y darme la oportunidad de cumplir este sueño anhelado.

Agradezco a mi familia, por darme la confianza y el apoyo moral, por sus incondicionales consejos que me empujaron a seguir adelante. A mi madre quien es el motor y la fuerza de inspiración.

A mi asesora de tesis, Msc. Viviana Sánchez Barros, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, muchas gracias.

Con cariño.

Katty Yirabel Flores Guisamano

Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19 en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas

RESUMEN

El estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas que experimenta el trabajador a consecuencia de los aspectos negativos o nocivos del contenido y organización del trabajo, afectando su salud física y psicológica. La presente investigación centra su objetivo en evaluar el nivel de estrés laboral en 20 docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto de la Ciudad de Esmeraldas que se encuentran realizando teletrabajo debido a la pandemia del covid19. Se utilizó un diseño metodológico que permitió la aplicación de la investigación exploratoria, explicativa y bibliográfica, las técnicas de recolección para la información que se emplearon, fueron la encuesta para identificar los estresores laborales en las condiciones del teletrabajo y el cuestionario de la OIT -OMS para evaluar el estrés laboral. Los estresores laborales más relevantes identificados en las actividades de teletrabajo corresponden a, el 30% de los docentes cuenta con silla ergonómica y escritorio, el 55% utiliza el celular para impartir clases mientras que el 40% ordenador portátil (laptop); el lugar para las actividades de teletrabajo es la sala (65%). Esta modalidad de teletrabajo ha generado para el 45% de los docentes sobrecarga laboral, el 30% labora más de 5 horas diarias y el 85% concluye sus actividades el fin de semana. El 75% de los docentes definen sus habilidades para el uso de TIC como muy buenas. En relación a los síntomas que experimentan los docentes en las modalidades de teletrabajo se identificaron, físicos: cansancio visual presente en 17 docentes como consecuencia del tiempo empleado en el ordenador portátil y celular, dolor de cabeza y espalda (15) y dolor de cuello (13) debido al no contar con el mobiliario y el espacio adecuado para realizar las actividades; y como síntomas psicológicos, se identificó en 15 docentes preocupación por trabajos pendientes. Un resultado muy importante identificado en las actividades de teletrabajo se relaciona con el apoyo de la unidad educativa, el 90% de los docentes ha recibido capacitación sobre recursos tecnológicos y el 50% sobre riesgos del teletrabajo. Finalmente, en relación al nivel de estrés laboral en los docentes evaluados en la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, el 85% presenta nivel bajo de estrés y el 15% nivel intermedio de estrés.

Palabras claves: estrés laboral, riesgo psicosocial, teletrabajo, Covid19, docentes.

**Work stress generated by teleworking during Covid19 in the teachers of the Nelson
Ortiz Stefanuto Educational Unit of the city of Esmeraldas**

ABSTRACT

Work stress is the set of emotional, cognitive and physiological reactions experienced by the worker as a result of negative or harmful aspects of the content and organization of work, affecting their physical and psychological health. This research focuses its objective on evaluating the level of work stress in 20 teachers of the Nelson Ortiz Estefanuto Educational Unit of the City of Esmeraldas who are teleworking due to the covid pandemic19. A methodological design was used that allowed the application of exploratory, explanatory and bibliographic research, the collection techniques for the information that were used were the survey to identify work stressors in telework conditions and the ILO-WHO questionnaire to assess job stress. The most relevant work stressors identified in teleworking activities correspond to, 30% of teachers have an ergonomic chair and desk, 55% use the cell phone to teach classes while 40% laptop; the place for teleworking activities is the living room (65%). This type of teleworking has generated work overload for 45% of teachers, 30% work more than 5 hours a day and 85% conclude their activities at the weekend. 75% of teachers define their skills for the use of ICT as very good. In relation to the symptoms that teachers experience in teleworking modalities, physical ones were identified: visual fatigue present in 17 teachers as a consequence of the time spent on the laptop and cell phone, headache and back pain (15) and neck pain (13) due to not having adequate furniture and space to carry out the activities; and as psychological symptoms, concern about pending work was identified in 15 teachers. A very important result identified in telework activities is related to the support of the educational unit, 90% of teachers have received training on technological resources and 50% on telework risks. Finally, in relation to the level of work stress in the teachers evaluated at the Nelson Ortiz Estefanuto Educational Unit, 85% present a low level of stress and 15% an intermediate level of stress.

Keywords: work stress, psychosocial risk, telework, Covid19, teachers.

INDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE.....	ix
INDICE DE FIGURAS	x
INDICE DE TABLAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación.	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
CAPÍTULO 1.....	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1. Fundamentación teórico - conceptual.....	6
1.2. Antecedentes (revisión de estudios previos)	21
1.3. Fundamentación Legal	23
CAPITULO 2 METODOLOGIA.	29
2.1 Tipo de Estudio.....	29
2.3. Población y Muestra.	32
2.4. Técnicas e Instrumentos.....	32
2.5.Análisis de datos	34
CAPÍTULO 3 RESULTADOS.....	35
CAPÍTULO 4 DISCUSIÓN	45
CAPITULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. Conclusiones.....	49
5.2. Recomendaciones	50
Referencias Bibliográficas.....	52
Anexos	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	35
Figura 2. Condiciones tecnológicas teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto.	36
Figura 3. Area para el teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	36
Figura 4. Tiempo en actividades de teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto.	37
Figura 5. Trabajo fines de semanas. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	37
Figura 6. Conflictos y/o problemas teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto ..	38
Figura 7. Sobre carga de tareas laborales Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	38
Figura 8. Cansancio físico/ mental teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto .	39
Figura 9. Afecciones físicas teletrabajo Covid-19. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	39
Figura 10. Afecciones psicológicas por teletrabajo Covid-19. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	40
Figura 11. Apoyo social para el teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	41
Figura 12. Interés por parte de la institución. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	41
Figura 13. Retroalimentación del desempeño. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	42
Figura 14. Habilidades para el teletrabajo. Docentes U.E Nelson Ortiz Estefanuto	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables	30
Tabla 2. Niveles de estrés	34
Tabla 3. Semaforización para la interpretación de resultados	34
Tabla 4. Estrés laboral. Docentes UE Nelson Ortiz Stefanuto	43
Tabla 5. Estresores laborales condiciones teletrabajo covid19.....	44

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación.

El autor Sánchez y García (2017), en su artículo titulado “Satisfacción laboral en los entornos de trabajo”, expresa que el trabajo aparece como una necesidad del hombre, la cual precisa a satisfacer las demandas de sostenimiento y desarrollo de la sociedad, para ello se suman una serie de factores como humanos, técnicos y económicos, encargados de proporcionar bienes o servicios.

En la realización del trabajo, las personas se ven expuestas a factores de riesgo laborales, los cuales son definidos según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), como aquellas situaciones o condiciones de trabajo que perjudican la salud del trabajador, alterando su equilibrio físico, mental y social y que desencadenan estrés laboral, para lo cual los centros de trabajo deben tomar acciones de prevención.

Las actividades laborales normales en todas las organizaciones a nivel mundial, se vieron interrumpidos a partir de diciembre del 2019, cuando en Wuhan – China, se conoció de la existencia del virus SARS-CoV2, el cual se propagaba rápidamente entre la población, provocando la muerte en la mayoría de las personas infectadas. Este virus posteriormente se lo denominó Covid19. Entre los meses de enero y febrero del 2020 el contagio se expandió rápidamente a otros continentes, razón por la cual la OMS, el 11 de marzo del 2020, la declaró como pandemia, dando paso a que las autoridades de cada país tomen medidas necesarias para controlar los contagios durante la emergencia sanitaria (Accinelli et al., 2020). En el Ecuador, se identificó el primer caso de Covid19, en marzo 2020, propagándose en poco tiempo a diferentes ciudades del país, razón por la cual, a través del Decreto Ejecutivo N° 1017 se estableció la emergencia sanitaria, la cual determinó que las actividades laborales y educativas sean suspendidas, obligando a las personas a quedarse en sus domicilios, iniciando una fase de confinamiento para evitar contagiar a la población (Decreto Ejecutivo N° 1017, 2020). En el contexto de la emergencia sanitaria por el Covid-19 en nuestro país y debido a la suspensión de las actividades educativas presenciales a nivel nacional, el Ministerio de Educación a través del Acuerdo Ministerial Nro. 2020-00020-A, determina en el artículo 4, que el personal administrativo y docentes de las instituciones

educativas a nivel nacional, realicen sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, para lo cual debían impartir clases en forma virtual, empleando la tecnología actual, con la finalidad de continuar con el año lectivo (ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00020-A, 2020).

Es importante mencionar que, debido a la pandemia por el Covid19, millones de personas se incorporaron por primera vez a realizar teletrabajo y los docentes son un grupo de mayoría en la población trabajadora del Ecuador. A pesar que el teletrabajo en los docentes y clases virtuales para los estudiantes es una medida preventiva para evitar la propagación del Covid19; se ha observado efectos negativos en los docentes debido a esta modalidad de trabajo, (Toro et al., 2017b). Estudios indican que el aislamiento durante la pandemia ha producido angustia, inseguridad laboral, dificultades didácticas para impartir las clases virtuales, ausencia de espacios ambientalmente adecuados en los domicilios, desgaste personal por jornadas prolongadas, saturación de noticias sobre la pandemia, dificultades para concentrarse, entre otras, esto puede producir estrés laboral, lo que conlleva a que el docente tenga problemas físicos y psicológicos (Bravo et al., 2020; Ramos et al., 2020).

A consecuencia de lo expuesto, se ve la necesidad de investigar si los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Nelson Ortiz Estefanuto de la ciudad de Esmeraldas, presentan estrés laboral debido a las actividades de teletrabajo por la crisis sanitaria del Covid – 19, con la finalidad de evaluar el impacto de la modalidad de trabajo en la salud de los docentes y establecer correctivos de ser necesario.

Planteamiento del problema

Como es de conocimiento público, el Ecuador actualmente se encuentra atravesando por una emergencia sanitaria debido a la pandemia que ha generado la propagación del virus denominado Covid-19. El Ministerio de Educación dispuso la modalidad de educación virtual y teletrabajo a los docentes en forma obligatoria, con el propósito de no suspender el año lectivo y cumplir los objetivos educacionales programados por el Ministerio y los Distritos de Educación Zonal, razón por la cual los docentes y estudiantes debieron incorporarse a las actividades laborales y educativas bajo esta modalidad.

Debido a que el confinamiento para evitar la propagación de los contagios, fue una decisión determinada de la noche a la mañana, las unidades educativas no tuvieron tiempo para capacitar a los docentes en las diferentes tecnologías para el manejo de la plataforma virtual del Ministerio de Educación, obligando que los docentes realicen un proceso de adaptación emergente para desempeñar las actividades de enseñanza.

Esta nueva modalidad laboral por sus exigencias está provocando situaciones de estrés y ansiedad en los trabajadores, repercutiendo en el desempeño laboral, incluso para aquellas personas que no son vulnerables a problemas sociales o problemas de salud mental, el hecho de estar aislados y alterar las rutinas de trabajo lleva a las personas más resistentes a sufrir afectaciones estresantes. Tan importante es la salud física como la mental y especialmente en circunstancias extraordinarias como la que estamos viviendo donde el estrés y las afectaciones emocionales son casi inevitables. (Accinelli et al., 2020).

Según la OMS (2020), el estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes en la población trabajadora ya que ha generado alteraciones a la productividad y competitividad de las organizaciones, además de exponer a las personas a padecer problemas de salud mental como consecuencia del estrés (p. 2).

La Unidad Educativa Fiscal Nelson Ortiz Estefanuto de la ciudad de Esmeraldas asume este nuevo reto de la educación virtual, a través del teletrabajo del personal docente, asumiendo con responsabilidad las disposiciones emanadas por las autoridades educativas del país. Sin embargo, frente a esta nueva situación laboral, se generan interrogantes sobre las condiciones de los hogares para desempeñar el teletrabajo, el conocimiento para el manejo de las plataformas informáticas para impartir clases virtuales, cuántas horas de clases virtuales imparten diariamente, entre otros aspectos; todas estas condiciones propician la aparición de estrés en los docentes, y como es de conocimiento el estrés, afecta el desempeño de las actividades. El Teletrabajo en los docentes debido al Covid 19, es una situación inusual y por lo tanto no estaban preparados para asumir las nuevas condiciones del teletrabajo para impartir clases virtuales, esta situación es un factor que puede generar estrés en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Nelson Ortiz Estefanuto.

Razón por la cual es muy importante identificar los estresores o condiciones laborales del teletrabajo existentes en las actividades docentes y posteriormente tomar medidas

correctivas y preventivas a fin de mejorar las condiciones laborales de teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto.

El presente análisis busca responder a la pregunta de investigación: ¿Las condiciones laborales de teletrabajo debido al Covid19, está ocasionando estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto?

Justificación

La presente investigación sobre el estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19 en docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto de la ciudad de Esmeraldas es un tema original y de mucha actualidad ya que, debido a la emergencia sanitaria por el Covid19, las instituciones del país vieron la necesidad de iniciar el año lectivo con la modalidad del Teletrabajo.

En Ecuador, a raíz de la emergencia sanitaria y a fin de mitigar la propagación del coronavirus (Covid-19), el 12 de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT 076-2020, en el cual dispone que los empleadores podrán implementar el sistema de teletrabajo emergente a través de servicios fuera de las instalaciones en las que habitualmente se desarrollan las actividades laborales.

Debido a la emergencia sanitaria de Covid19, el teletrabajo se ha convertido en una posibilidad para que las instituciones, organizaciones y empresas, no paralicen las actividades. Desde que se implementó esta modalidad, algunas empresas se han dado cuenta que un alto porcentaje de trabajadores pueden desempeñar sus labores desde casa y realizarlas a través de video conferencias y otras técnicas virtuales.

En el contexto educativo se ha determinado que, en circunstancias normales la docencia ya producía altos niveles de estrés laborales y agotamiento en los docentes. Según el estudio desarrollado por la Central sindical independiente y de funcionarios de Europa (CSIF), en agosto 2020, la crisis del Covid19 ha afectado la salud mental de los docentes a nivel mundial, determinado que el 92,8% del profesorado ha sufrido desgaste emocional y estrés

durante el confinamiento. El impacto del teletrabajo debido al Covid19, ha provocado desajustes de carácter psicológico sobre todo en el sector educativo.

Este estudio busca promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los docentes, crear mejores espacios laborales y los equipos tecnológicos que utilizan, y que de esta manera se pueda mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje virtual y disminuir posibles situaciones de estrés en los docentes; por estas razones se reviste de importancia dentro del campo laboral ya que se convierte en un llamado de atención para que se regulen con mayor eficacia las actividades del teletrabajo, la planificación de horarios que sean coherentes con el tiempo y con las necesidades que presentan los docentes y estudiantes dentro de la enseñanza virtual en el cual se desenvuelven por efecto de la pandemia del Covid19. Es novedoso, por radicar su investigación en que las posibles complicaciones psicosociales son más difíciles de abordar y de tratar desde el teletrabajo, por las distancias entre colegas, aspectos familiares, situación económica, la crisis social y educativa que afectan al desempeño laboral de los docentes. Finalmente tendrá un impacto positivo al permitir mejorar las condiciones laborales en la cual realizan los docentes el teletrabajo y prevenir situaciones estresantes generada por estresores laborales.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar el nivel de estrés laboral a consecuencia del teletrabajo debido a la emergencia sanitaria del Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto de la ciudad de Esmeraldas.

Objetivos específicos

- Identificar los estresores del teletrabajo debido a la emergencia sanitaria del Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto.
- Determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto.
- Establecer en qué medida la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto otorga apoyo, información y capacitación a los docentes, para prevenir el estrés laboral a consecuencia de las actividades de teletrabajo por el Covid19.

CAPÍTULO 1.

MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación teórico - conceptual

Con miras a la implementación del teletrabajo a nivel empresarial, como medida para evitar contagios en la población, es necesario profundizar en los conceptos fundamentales definidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2015), quien lo define como una forma de trabajo determinada dentro de los siguientes aspectos, cuando el trabajo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y cuando la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (p.43).

La OIT en el 2017, amplía el concepto de teletrabajo, como el uso de las tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) con el propósito de trabajar fuera de las dependencias del empleador OIT, 2017). Además, especifica que las TIC, son el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual (Rosario, 2005).

Según el Ministerio de Trabajo de Ecuador, el teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. La misma que se alinea a la política de trabajo que busca generar un entorno laboral inclusivo y que garantice el cumplimiento de derechos y obligaciones. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT2016-0190)

En resumen, se puede establecer que el teletrabajo, es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) ya sea en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

La OMS, declaró a inicios del 2020, como emergencia de salud pública de importancia internacional el brote del Covid 19 (SARS-CoV2), definiéndola como pandemia debido al alto riesgo de contagio y propagación a otros países del mundo. Para evitar esta propagación la OMS ha recomendado a los países, adoptar medidas de seguridad para reducir el número de infecciones, entre ellas se consideró disminuir el número de días para acudir al trabajo y aquellos trabajadores que puedan cumplir con sus funciones desde casa, realizarlo mediante el teletrabajo (OMS,2020).

Actualmente, tras la pandemia de Covid-19, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, con el fin de expedir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, para viabilizar y regular su aplicación.

Según la Guía para el Teletrabajo, presentada por la Subsecretaría de Fomento de la Sociedad de la Información y Gobierno en Línea, en abril del 2020, en Ecuador al momento existen 327.764 teletrabajadores y 4114 empresas en esta modalidad.

Los riesgos en el teletrabajo.

Los riesgos laborales también denominados riesgos de trabajo, según la real academia de la lengua española, son la proximidad de daño al que están expuestos los trabajadores dentro de una organización o empresa. Desde otra perspectiva el Código del Trabajo (CT), en su artículo 347 define los riesgos laborales como los eventuales daños a las que está sujeto el trabajador como consecuencia de su actividad. De esta forma, Luque (2016), en su estudio El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector privado, retoma la idea y definición del riesgo, y de igual manera indica que los riesgos laborales están directamente relacionados con las condiciones de trabajo de la empresa.

En la realización del teletrabajo debido a la emergencia sanitaria por el Covid19, los riesgos laborales están directamente relacionados por el uso de la Tecnología de la información y

comunicación (TIC) y las condiciones laborales para realizar el teletrabajo, agravado por el aislamiento, confinamiento y jornadas extensas de trabajo. De tal manera que los dos grandes grupos de riesgos laborales que se presentan en el teletrabajo corresponden a los riesgos asociados al espacio del trabajo donde se agrupan riesgos ergonómicos, trastornos musculoesqueléticos, agentes físicos como la fatiga visual y el segundo grupo relacionado con los riesgos organizacionales o psicosociales. (Pérez, 2020, p.42).

Del mismo modo conforme a lo expuesto, Orejuela (2018) puntualiza que aquellos factores de mayor riesgo en el teletrabajo son los factores de riesgo psicosociales, entendidos como falta de control y autonomía en el trabajo, horarios irregulares de trabajo, conflictos en la conciliación vida privada y laboral, falta de habilidades para el uso de las TIC, las competencias o exigencias de las actividades, entre otros; agravados por la falta de regulación legal e institucional para esta forma de trabajo. Estas situaciones del trabajo son causas directas de estrés, tecnoestrés (exceso o pérdida de información, problemas de adaptación a nuevos equipos y sistemas) o tecno adicciones (p. 49). Conforme lo dicho en líneas anteriores, estos riesgos laborales no solo deben ser afrontados por el empleador, sino por el estado como dice Sánchez (2000) a través de la seguridad social.

No obstante, de los dos factores de riesgo laboral que influyen en el teletrabajo sean riesgos físicos o psicosociales, estas desencadenan afectaciones emocionales y físicas en los trabajadores, perjudicando el desempeño de sus actividades laborales y la productividad. Estos factores deben ser considerados para la prevención y el tratamiento de los riesgos laborales con el fin de aplicar medidas correctivas (Villalba, 2015, p.194). Los riesgos psicosociales obligan a cuidar la salud psíquica y social de los trabajadores. Estos riesgos provienen de la denominada ergonomía y de la psicología aplicada, las cuales están relacionadas con la calidad de vida del trabajador, generando insatisfacción, estrés, monotonía, ritmos excesivos e inadaptaciones al trabajo.

Los riesgos psicosociales desde la salud ocupacional, tienen mayor importancia debido a las modalidades contractuales con las denominadas nuevas tecnologías, ya que el factor humano no es dinámico a comparación de las TIC o de cualquier tecnología en general (Gómez, 2010, p. 661). El uso inadecuado de las tecnologías de la información y comunicación están directamente relacionados con las enfermedades de corta y mediana duración. De las cuales, se presentan patologías como la fatiga visual, física y mental. Puesto que la carga mental que

asumen, se traduce en alteraciones en la atención, memorización, abstracción y decisión. Estas circunstancias responden a la naturaleza de la ejecución del teletrabajo; donde el trabajador capta la información, indicaciones y órdenes del empleador, posteriormente procesa e interpreta dicha información y toma una decisión de acuerdo a la información recibida (Gómez, 2010, p.693).

Las decisiones y la carga mental de los teletrabajadores se ven influenciadas por factores internos y externos. Por otro lado, se encuentran los medios utilizados para el trabajo como el reparto de las tareas, la estructura del proceso productivo, la información que se recibe, su frecuencia, el tipo, el tiempo que posee el trabajador para procesarla y el tiempo para solucionarla.

Como factores internos que influyen en la adaptación e inadaptación para el teletrabajo se menciona la edad, el nivel de aprendizaje, la personalidad, nivel de satisfacción, actitud ante el trabajo, formación, predisposición, estado anímico, capacidades sensoriales, capacidades intelectivas, valores socioculturales y costumbres. El contexto de factores que se describen tiene como consecuencia directa el cansancio mental; lo que desencadena problemas de salud temporales o crónicas. Un ejemplo de los problemas temporales de la salud está la somnolencia, falta de atención, falta de respuestas, cansancio, errores en el trabajo.

En cambio, entre las afecciones crónicas que son graves y requieren de medidas para su corrección como el cambio de puesto de trabajo o dar otras tareas, se manifiestan con: irritabilidad por no encontrar respuestas, preocupaciones injustificadas, insomnio, falta de energía, dejadez, alteraciones somáticas como falta de apetito, ritmo cardíaco irregular, estado anímico de postración, absentismo, bajas de incapacidad temporal (Gómez, 2010, p. 697).

Ahora bien, debido a los riesgos que significan la exposición al teletrabajo, se encuentran también los riesgos músculo esquelético que afectan directamente al sistema locomotor. De ahí, que las enfermedades se relacionan directamente con afectación a los tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones. Por lo cual, se presentan enfermedades como cervicalgias, dorsalgias, hernias del disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, y otros (Luque, 2016).

Ventajas del Teletrabajo

Chavarro (2017) advirtió que, si bien existen grandes desafíos en el tema, como los mecanismos mediante los cuales se designan a las personas susceptibles de participar de esta modalidad laboral o el contar con la infraestructura tecnológica adecuada para su implementación, también existen ventajas innegables del teletrabajo, como el ahorro de tiempo en los desplazamientos, mayor satisfacción laboral, conciliación entre la vida laboral y personal, pudiendo reducir los niveles de estrés si se cuenta con una buena capacidad de autogestión y organización.

Conciliación de Vida laboral, personal y familiar. una de las principales ventajas que propicia el teletrabajo dentro de los hogares, está en relación a los padres y madres que pueden quedarse al cuidado de sus hijos e hijas y realizar las actividades de teletrabajo. La evidencia del teletrabajo, en algunos casos, ha demostrado que el rol de género juega un papel fundamental en el hogar debido a que, por ejemplo, pueden llegar a distribuirse adecuadamente las tareas domésticas y ser compartidos por todos los integrantes de la familia, asumiéndose roles específicos para beneficiar los tiempos para el teletrabajo.

Menos nivel de estrés. esta flexibilidad laboral puede disminuir el estrés y la ansiedad en los trabajadores, por la reducción del temor de ser contagiados y propagar el virus a otras personas, sobre todo a aquellos familiares en situación de mayor riesgo. Esto, evidentemente, permitirá que los trabajadores realicen sus labores en un contexto de mayor tranquilidad y de concentración. Sin embargo, es importante que exista una coordinación adecuada entre los equipos de trabajo y el teletrabajo, con la finalidad de autogestionar los tiempos y sus responsabilidades laborales, sin exagerar en las horas de trabajo que podrían alargar de manera excesiva sus jornadas habituales y genere un estrés (Universidad de Chile, 2020).

Mayor satisfacción laboral. a diferencia de lo que pueden creer ciertos empleadores, esta medida puede generar mayor satisfacción laboral en los trabajadores, debido a una mayor motivación por el trabajo. Si un trabajador o trabajadora siente y observa que su organización los resguarda y se preocupa de ellos, pueden llegar a sentir mayor satisfacción hacia el trabajo e incluso puede ocurrir que aumente la satisfacción hacia la organización, aunque esto último no está tan estudiado, esto debido a que los trabajadores pueden sentirse más

motivados y con la autonomía suficiente para organizar sus tiempos y tareas (Mamani, Obando, Uribe, & Vivanco, 2007). En este sentido, advirtió, puede ser un error pensar que, la productividad no será la misma desde el hogar, pues la evidencia no es contundente acerca de si los efectos son negativos o positivos. Lo importante es que las organizaciones y empresas puedan dar tranquilidad a sus trabajadores y se comprenda que el contexto actual evidentemente genera preocupación, incertidumbre y una desconcentración natural.

Riesgos derivados de la organización del teletrabajo

El hecho de que el teletrabajador normalmente realice sus actividades en casa para evitar contagios por el covid19, nos lleva a pensar en diferentes escenarios, ya que algunos de los trabajadores pueden estar solos en casa aislado del resto de sus compañeros de trabajo, manteniendo un contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, generando sentimiento de soledad y posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías. De ahí la necesidad de establecer una serie de medidas preventivas entre las que según Romero (2015), se destaca las siguientes:

Flexibilidad horaria: Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga que se pueda generar por eso es importante aplicar una adecuada planificación de las actividades programadas.

Pausas: Establecer un ritmo de trabajo y descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes, frente a las largas y espaciadas horas de trabajo. Esto es debido a que una vez llegado el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo. Designar horas concretas al día o a la semana para atender las demandas de la empresa contratante o de los clientes. De este modo, la persona tele trabajadora puede organizar mejor su tiempo libre y eliminar interrupciones que interfieren en el trabajo.

Aislamiento: Es conveniente establecer reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo y de la empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento. Establecer reuniones periódicas con

personas relacionadas con la propia actividad (novedades, métodos de trabajo, problemas, etc.) para reforzar la función social que cumple el trabajo y minimizar el riesgo de aislamiento. Organizar sistemas para obtener respuestas a consultas en un tiempo breve (correo electrónico, whatsapp, etc.).

Condiciones para el teletrabajo dentro de la vivienda.

Es evidente que una vivienda no está preparada para ser un lugar de trabajo y el hecho es que la mayoría de los teletrabajadores laboran desde su casa. Por ello, debemos tener en cuenta una serie de medidas para evitar dichos riesgos (Gobierno de la Rioja, 2016):

- Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al teletrabajo.
- Es conveniente disponer de luz natural y que el ruido, tanto externo como de la casa, fuese el menor posible. Recordemos que el ruido puede ser un factor de estrés importante y que la luz natural ayuda a disminuir el riesgo de fatiga visual.
- Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso. En la misma línea, disponer el cableado eléctrico y telefónico de manera fija y de ser posible ubicarlo en las paredes para evitar accidentes.
- Vigilar la temperatura de la habitación, así como la ventilación de la misma. El control de la calidad del aire interior en ambientes en los que se desarrollan las actividades, es importante a la hora de mantener la seguridad y la salud laboral.
- En ocasiones, la familia suele ser objeto de tensión de la persona teletrabajadora, puesto que el ámbito laboral y el familiar están unidos físicamente, razón por la cual es necesario buscar rutinas para el espacio y tiempo de trabajo que favorezcan la separación de la vida familiar y laboral disminuyendo la probabilidad de interrupciones (Gobierno de la Rioja, 2016).

Estrés Laboral

El espacio en el cual se realiza el teletrabajo puede generar condiciones ergonómicas inadecuadas, provocando afectaciones musculo esqueléticos y fatiga visual, agravando las condiciones organizacionales o psicosociales pueden generar estrés en los teletrabajadores (Pérez, 2020, p.42). El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el panorama laboral debido al Covid19, reducir el estrés laboral es uno de los principales retos para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores en las diferentes actividades laborales que se realizan.

Para Muñoz, Orellano y Hernández (2018), el riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tiene una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser perjudiciales en especial en el aspecto emocional y mental del trabajador. El riesgo psicosocial más conocido es el estrés laboral.

La OIT (2015), se refiere al estrés laboral como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores; generando costos humanos muy significativos, por ejemplo; aproximadamente el 15% de las enfermedades cardiovasculares de los hombres y del 20% de las mujeres se deben al estrés relacionado con el trabajo.

Otras enfermedades asociadas al estrés según se evidencia en el estudio de Sánchez (2016), son los trastornos músculo-esqueléticos, gastrointestinales y problemas de salud mental. Según Escudero (2019) el estrés puede clasificarse en estrés positivo o eustrés que incrementa el rendimiento y la motivación; y el estrés negativo o distrés que disminuye el rendimiento, el bienestar y es el origen de síntomas desagradables y enfermedades.

Un nivel de estrés mínimo puede resultar positivo (Eustrés), estimulando el organismo para alcanzar los objetivos y superar un momento puntual de presión. Una demanda externa superior a la normal desencadena una respuesta del organismo que permite dar salida a esa situación eventual (Escudero, 2019). El problema empieza cuando este nivel de estrés se

convierte en negativo, distrés, pues supera el control del individuo y se alarga en el tiempo, provocando síntomas que conducen a la presencia de enfermedades físicas y emocionales.

Causas del estrés laboral

Las causas del estrés en el trabajo son múltiples. La población de riesgo más elevado se encuentra entre los 35 y 45 años de edad. En este momento de la vida se combina una exigencia personal, en donde muchos tienen a su cargo hijos, cónyuge o pareja y deben realizar su entrada a un nivel del mercado laboral que es altamente competitivo. Es decir, se suma la carga personal que cada uno lleva y el nivel de competencia laboral. En el entorno laboral siempre hay un elemento, un agente o un estímulo que genera estrés y desequilibrio en la persona (Mamani, et. al., 2007).

Dentro del ámbito laboral hay elementos que son considerados agentes estresores (Mamani, et. al., 2007), por ejemplo:

- Presiones para terminar las tareas en un plazo determinado.
- Sobrecarga de trabajo, volumen, magnitud o dificultad.
- Infra carga de trabajo, volumen por debajo de lo necesario para mantener un mínimo de actividad.
- Poca autonomía en el ritmo o en los tiempos de trabajo.
- Ambigüedad del rol, desinformación del puesto y desempeño de funciones.
- Conflicto del rol, competencias que no pertenecen al puesto.
- Falta de seguridad, incertidumbre sobre la continuidad o no del trabajo.
- Exigencias de adaptación, cambios repentinos en la organización.
- Un supervisor exigente o control excesivo.
- Compañeros de trabajo, desagradables o tóxicos.
- Monotonía. Cuando el trabajo es repetitivo y no tiene nada de complejidad.
- Tareas uniformes y poco estimulantes.
- Poca participación en la toma de decisiones.
- Estancamiento de la carrera profesional.
- Salario bajo.
- Si las exigencias de las tareas son excesivas o así lo percibe el trabajador.

- Cuando los responsables esperan que el trabajador haga más de lo que es posible en un plazo determinado de tiempo.
- Falta de apoyo social en el entorno laboral.

Según la OIT (2001), también producen estrés, los factores externos al trabajo como la situación macroeconómica, factores ambientales o sociales como la agresividad o el tráfico, problemas de pareja o familiares, situaciones de divorcio, procesos de duelo, enfermedades de familiares, deudas económicas, procesos judiciales, etc. Además de los factores externos, no podemos quitarle importancia al perfil individual del trabajador, que puede ser la diferencia entre un individuo con estrés y uno que sabe afrontar y adaptarse a estas situaciones. La combinación de estos factores externos y la personalidad individual es lo que hace que se desencadene o no una respuesta de estrés.

Regueiro (2016), en su estudio sobre estrés laboral, señala los siguientes elementos estresores en la empresa:

- El ambiente físico. Se refiere a aspectos externos vinculados al ambiente como pueden ser el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etcétera.
- Las demandas del propio trabajo. La actividad laboral por sí misma puede generar estrés, un turno de trabajo excesivo, la sobrecarga de tareas, la exposición a riesgos elevados son factores que motivan el estrés laboral (p. 45).

Síntomas del estrés laboral.

A mediano plazo, el estrés en el trabajo puede producir diversas patologías de carácter leve, pero si el estrés persiste durante meses o años produce enfermedades de mayor importancia y gravedad, según Escudero (2019), se destacan las siguientes:

Síntomas psicológicos:

- Ansiedad y/o depresión
- Irritabilidad
- Impaciencia
- Trastorno explosivo intermitente

- Falta de control emocional
- Ciclotimia
- Inestabilidad emocional
- Bloqueo emocional o intelectual
- Deterioro cognitivo
- Dificultad para concentrarse
- Dificultad para tomar decisiones
- Dificultad para conciliar el sueño (insomnio)
- Trastornos sexuales
- Trastornos de tipo afectivo
- Autoexigencia
- Autocrítica
- Lapsus de memoria
- Obsesiones
- Excesivas preocupaciones
- Miedos irracionales como el miedo al fracaso o a la crítica de los demás.

Síntomas conductuales:

- Tartamudez u otras dificultades del habla
- Reacciones impulsivas
- Risa nerviosa
- Trato brusco a los demás
- Rechinar los dientes o apretar la mandíbula
- Aumento del consumo del tabaco, alcohol u otras drogas
- Aumento o disminución del apetito

Otra de las consecuencias del estrés laboral, para el trabajador, es el progresivo deterioro de sus relaciones personales, tanto familiares como de amistades o pareja.

Síntomas físicos:

- Alteraciones dermatológicas, como caída del cabello (alopecia), dermatitis, urticaria.
- Alteraciones cardiovasculares, como hipertensión, enfermedades coronarias, arritmias.
- Alteraciones sexuales, como disfunción eréctil, eyaculación precoz, disminución o aumento del apetito sexual, vaginismo.

- Alteraciones musculo-esqueléticas, como contracturas musculares, incremento del riesgo de lesiones músculo-tendinosas, dolores crónicos, empeoramiento de determinadas patologías como la artritis, mayor tendencia a sufrir calambres, tics nerviosos, dolores de cabeza o cefaleas, cuya intensidad hace que en ocasiones el empleado se vea incapacitado temporalmente para realizar cualquier actividad.
- Alteraciones digestivas, como diarrea, estreñimiento, úlceras pépticas.
- Alteraciones del sistema inmune, disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos y por tanto mayor propensión a enfermedades infecciosas.
- Alteraciones del sistema endocrino, como hipertiroidismo.

Gestión del estrés en entornos laborales.

Para gestionar el estrés en el trabajo existen algunas recomendaciones para las empresas, que contribuyen a combatir el estrés negativo, Mansilla y Favieres (2016), indican las siguientes:

- Realizar estudios de la carga de trabajo asignado al empleado, para identificar si las tareas asignadas son acordes a las posibilidades del colaborador. También es preciso revisar la organización de esas labores.
- Generar una cultura de colaboración mutua entre trabajadores.
- Mantener una comunicación abierta con los colaboradores en los diferentes departamentos, entre las personas de diferentes puestos o niveles promoviendo el diálogo, el intercambio de inquietudes, preocupaciones o propuestas. Esto enriquecerá el desarrollo de los equipos de trabajo y se convertirá en un medio para canalizar el estrés.
- Estimular la buena salud, promover el modelamiento de patrones saludables de comportamiento, interacción, alimentación, ejercicio, entre otros, que permitan un proceso de interiorización y apropiación de principios de bienestar, que evite o contribuya a la disminución del estrés negativo.
- Gestionar la empresa como si fuera un organismo vivo en el que «todo-está-interconectado» y en el que nada es independiente. Prestar atención al perfil psicológico de los empleados y gestionarlos de manera científica y eficiente.

Prevención de riesgo psicosocial: estrés laboral

Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (2020, p.12) existe evidencia científica para afirmar que, durante la pandemia por el Covid19, la salud mental de la población está siendo afectada, todo esto debido al incremento de estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo (Torales, O'Higgins, Castaldelli y Ventriglio, 2020).

En este contexto, el empleador es el responsable de la prevención de los riesgos laborales y de la salud de sus trabajadores, para lo cual deberán elaborar e implementar un protocolo de prevención de riesgos psicosociales frente al Covid19, el cual incluirá consecuencias sociales y salud mental que podría acarrear un caso de Covid19 en el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2020). Así como las medidas de control, mitigación del riesgo psicosocial generado por la pandemia y derivación de los trabajadores y/o servidores que requieran atención de salud mental; en el mencionado protocolo se considerará a los trabajadores y/o servidores que laboran de forma presencial en los centros de trabajo como los que se han acogido a la modalidad de teletrabajo ((Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Educación en tiempos de Covid19 en el Ecuador.

El mundo actual vive la crisis más dura del siglo y como ya lo han expresado diversos analistas, el mundo no volverá a ser como lo conocimos. Siendo optimista, quizás en unos años se hable de lo que fue, como un lejano recuerdo. Todas las dimensiones de la vida humana han sido trastocadas por la pandemia, desde ese arresto domiciliario, pasando por el estancamiento productivo y la caída de la oferta y de la demanda hasta la actividad educativa (Oviedo, 2020). El proceso educativo de estos meses, al igual que otras actividades, está centrado en la virtualidad. Pero esta, sin duda, va más allá de coordinar una sesión en zoom, mirar como mágicamente aparecen los participantes en la pantalla y comenzar la clase.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) indicó que el 79% de los ecuatorianos teníamos acceso a internet sobre todo en dispositivos móviles y los canales

oficiales nos comunicaban que el Estado iba a desarrollar programas para que el sector rural tenga conexión satelital a 9 dólares mensuales. Pero con la llegada de Covid19 las cifras muestran otra cara. El 20 de marzo del 2020 se comprobó que solo el 37% de hogares tiene acceso a internet (16% en la zona rural). De esos 37% total de hogares, solo el 24% tiene computadoras en casa (8 % en la zona rural). Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2020). Pero aún en los hogares urbanos de clase media, que cuentan con computador, celular y conexión a internet, la conectividad si no es de fibra óptica, no es la mejor. Si antes del coronavirus, en horas pico, con cualquier operadora pública o privada no se podía ver de corrido una película, imaginen cómo serán las actividades virtuales, si están los dos progenitores en teletrabajo, con horarios establecidos para recibir las clases virtuales de los docentes.

El Ministerio de Educación ha manifestado que se realizarán jornadas educativas por radio y televisión, pero las estadísticas dicen que, de nuevo, solo 8% de hogares rurales tienen estos medios. Para las zonas rurales, el ministerio ha pedido desarrollar las actividades que constan en el texto entregado y ha solicitado el apoyo de los padres de familia. Pero en muchos casos, estos son analfabetos funcionales. Es más, tanto en lo rural como en lo urbano, los padres no siempre son el mejor apoyo para el desarrollo de actividades académicas, en especial en los grados superiores.

El apoyo de los padres en la educación, es efectiva para los grados primarios e incluso garantiza procesos formativos más adecuados, en tanto que, en los grados superiores, la complejidad de los contenidos, la necesidad de acompañamientos más personalizado, hace que no se logren resultados adecuados. Sin tomar en cuenta factores que son de orden estructural, como el aislamiento, la falta de motivación de estudiantes y docentes, la deficiente capacitación a los docentes para que estos realicen adecuadamente la educación en línea en las diferentes clases, en especial en el sector público, es determinante para no garantizar buenos resultados de aprendizaje. (Oviedo, 2020). Sin embargo, todo cambio, aun cuando sea obligatorio, es una oportunidad. Aun cuando la experiencia nos diga que no se han dado procesos radicales de cambio en materia educativa desde el siglo pasado.

Es necesario mirar la educación desde una perspectiva estratégica, y cuando digo estratégica, no me refiero a los dos o tres años en que el diminuto coronavirus seguirá con nosotros. Me refiero a la oportunidad que nos da esta crisis para repensar la educación en sus aspectos

esenciales y no solo desde meras adaptaciones a un contexto no presencial. La necesidad de realizar un proceso de reforma de la educación no debe limitarse solamente a la incorporación de nuevas tecnologías, sino a un verdadero proceso educativo que cubra las necesidades intelectuales de la población (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

El tecnoestrés

El término tecnoestrés surge como una respuesta a los efectos perjudiciales de la exposición a las Tecnologías de la Información y comunicación TIC. Su estudio cada vez se torna más importante debido al incremento en las horas de uso para las actividades diarias, por lo que es considerado como uno de los estresores más importantes en la sociedad actual (Prado, 2004).

Los autores Salanova y Nadal (2003), consideran al tecnoestrés como una enfermedad moderna relacionada con el uso de ordenadores. De esta definición se destaca la consideración del tecnoestrés como una enfermedad, provocada por el desajuste entre las demandas relacionadas con la tecnología y los recursos o habilidades con los que cuenta la persona para afrontarlos.

Según Wang (2008), el tecnoestrés es definido como el miedo, tensión y ansiedad cuando se aprende y se utilizan tecnologías relacionadas con el uso del ordenador de manera directa o indirecta y que en último lugar finaliza con un rechazo psicológico y emocional que evita seguir aprendiendo o utilizando tales tecnologías. Es importante destacar, el desarrollo de actitudes negativas de rechazo que pueden generarse cuando no se aprende a manejarlas y son obligados a utilizarlas para el trabajo.

El pasar mucho tiempo en contacto con las tecnologías de información y comunicación como por ejemplo el celular, las agendas electrónicas, la tablet, el computador, ordenador portátil, entre otros, han generado consecuencias diversas; de hecho, se han calculado que una persona que utiliza el computador como herramienta de trabajo ejecuta entre 12.000 y 33.000 movimientos de cabeza y ojos, las pupilas reaccionan de 4.000 a 17.000 veces y además se suele ejecutar unas 30.000 pulsaciones de teclado (Chinchilla, 2011).

1.2. Antecedentes (revisión de estudios previos)

En el presente apartado, se exponen la investigación bibliográfica identificada, que ha permitido fundamentar de forma teórica el presente estudio.

Entre los trabajos seleccionados se destaca el realizado por Torres (2020), titulado “evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria de Covid-19”. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo transversal, mediante la aplicación del test de Yoshitake a una muestra de 18 docentes. De los resultados obtenidos se evidenció que más de la mitad de los encuestados presentan fatiga lo que a su vez aumenta la tensión y la ansiedad causada por la emergencia sanitaria. También se identificó agotamiento general del cuerpo causado por el aumento de la carga laboral en conjunto con las labores dentro del hogar y agotamiento visual ocasionado por la interacción del docente con el ordenador para la realización del teletrabajo (Torres, 2020).

Otro estudio de similares características es el elaborado por Ortiz (2020), con el tema “Estrés Laboral en tiempos de pandemia”. El objetivo del artículo fue identificar los factores de riesgos psicosociales que puedan afectar la calidad de vida y el desempeño laboral. La metodología aplicada fue de carácter descriptivo y bibliográfico, donde se analizan las opiniones manifestada por expertos a nivel mundial en la Conferencia web que se realizó en conmemoración del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Dentro de las conclusiones expuestas se resalta que el teletrabajo durante el tiempo de pandemia, ha generado estrés laboral, a causa de la utilización de nuevas tecnológicas que han limitado el desarrollo personal de los individuos en estos tiempos.

Además, se ha evidenciado más fatiga y ansiedad producto de las intensas jornadas laborales que han provocado conflictos familiares, cansancio mental y problemas de salud asociados al estrés. Como conclusión se plantea implementar protocolos de salud y seguridad en el trabajo para las actividades de teletrabajo, los cuales no están claros hasta ahora, sobre todo para la gestión de los factores psicosociales, ergonómicos y de seguridad con los equipos (Ortiz, 2020).

El estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la OIT, aborda el tema del trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (Covid-19). Como resultado de la investigación se determinó que el teletrabajo se ha presentado como una alternativa durante el confinamiento, sobre todo para los trabajadores formales de áreas administrativas y de sectores no manuales, entraña complejidades asociadas a la falta de regulación anterior a la pandemia y de instrumentos que aseguren su cumplimiento en la mayoría de los países. Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo puede tener repercusiones sobre el equilibrio psicológico del trabajador, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena (CEPAL y OIT, 2020).

Echeverri y Espitia (2020), en su trabajo titulado afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores en una empresa del sector petrolero en Colombia. El estudio se caracterizó por utilizar un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo limitándose a recoger información relacionada con la calidad de vida laboral. Como resultado de la investigación se visibilizó que el exceso de trabajo realizado en casa por los trabajadores, aumentó los niveles de cansancio físico y afectaciones mentales en un 54%, generando condiciones estresantes para los trabajadores.

En el estudio de Díaz, et.al. (2020), titulada Ecuador en cuarentena, la investigación abordó temas socioeconómicos, hábitos de consumo, aspectos psicológicos, uso del tiempo, fuentes de información, entre otros temas. La recopilación de la información se la realizó a través de una encuesta on line en varias ciudades del país, durante los meses de marzo y abril. Los resultados del estudio demostraron que la rutina de los hogares, al igual que el estado de ánimo de los ecuatorianos se ha visto afectado a consecuencia del aislamiento y la cuarentena. Las consecuencias de la pandemia Covid19, van más allá de los aspectos económicos y sociales en la población, se ha generado un impacto significativo en la salud mental. Los síntomas derivados del distanciamiento social y el teletrabajo son los problemas de ansiedad, depresión, preocupación y miedo, tanto en nuestro país como en el mundo entero.

1.3. Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 3 de la Constitución establece que son deberes primordiales del Estado garantizar sin ningún tipo de discriminación los derechos establecidos en la misma constitución al igual que en los instrumentos internacionales, en particular la cedulación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (Constitución del Ecuador, 2008).

Atendiendo lo estipulado en el art. 32 de la Carta Fundamental la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (Decreto Ejecutivo 1052, 2020, p.1).

De igual manera los artículos 164 y 165 de la Constitución de la República establece que es potestad del presidente de la República decretar el estado de excepción en caso de grave conmoción interna o calamidad pública, observando los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad, temporalidad, territorialidad y razonabilidad. Durante el estado de excepción se podrá suspender o limitar los derechos a la inviolabilidad de domicilio, de correspondencia, libertad de tránsito, libertad de asociación y reunión, y libertad de información (Constitución del Ecuador, 2008).

Con base a los artículos antes citados y considerando las restricciones establecidas mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1017, se aplicaron medidas de aislamiento social que tienen cobertura nacional y son de gran intensidad pues tienen como finalidad controlar la situación de emergencia sanitaria por la presencia del Covid 19 en el Ecuador. A fin de cumplir con las recomendaciones de los organismos internacionales en materia de salud, es necesario renovar por 30 días el estado de excepción para poder replegar de modo gradual y planificando las medidas de aislamiento social y viabilizar las medidas de distanciamiento social que se requieren para el manejo del coronavirus en Ecuador. El artículo 6 del Decreto ejecutivo 1052 (2020), indica en cuanto a la jornada laboral, las siguientes disposiciones y directrices para la reactivación de las actividades laborales en esta jurisdicción.

Tercero: Durante el tiempo de suspensión, los servidores públicos y empleados en general, se acogerán al teletrabajo, siempre y cuando su actividad se lo permita, teniendo en cuenta las directrices establecidas por la Autoridad Nacional de Trabajo (p.18).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

En la presente ley (Decisión 584), en su artículo 11 se indica que “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, todas estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. En este artículo se detallan acciones relacionadas con la elaboración del plan integral de prevención de riesgos en donde en sus literales h y k se establece que es necesario informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas; así mismo, fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo (Decisión 584, 2018).

De igual manera, en el artículo 12 se expresa que los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Decisión 584, 2018).

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

En la presente resolución en el capítulo 1, artículo 1, se detallan los aspectos a tener en cuenta para el desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, siendo estos los siguientes: gestión administrativa, que comprende aspectos como política, organización, administración, implementación, verificación, mejoramiento continuo, realización de actividades de promoción y salud en el trabajo, y por último información estadística (Resolución 957, 2017).

En cuanto a la gestión técnica se deben considerar los siguientes aspectos: la identificación, evaluación, control y seguimiento de los factores de riesgo. De igual manera en cuanto a la gestión de talento humano se debe considerar la selección, información, comunicación, formación, capacitación, adiestramiento, incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores (Resolución 957, 2017).

Finalmente, se debe considerar los procesos operativos básicos como son la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; vigilancia de la salud de los trabajadores; inspecciones y auditorias; planes de emergencia; planes de prevención y control de accidentes mayores; control de incendios y explosiones; Programa de mantenimiento; usos de equipos de protección individual; seguridad en la compra de insumos, entre otros específicos en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa (Resolución 957, 2017).

Decreto Ejecutivo 2393 reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En el artículo 11 del Decreto Ejecutivo 2393 (2019), se establecen las obligaciones de los empleadores, resaltándose lo indicado en sus literales 2, 9 y 10 respectivamente; expresan lo siguiente: adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad; instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa; dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos (Decreto Ejecutivo 2393, 2019).

Resolución 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

En el Capítulo IX de la presente resolución 513 (2017), se indica lo necesario sobre la prevención de riesgos, de lo cual se resalta lo expuesto en su artículo 53 que indica cuales son los principios de acción preventiva, detallados a continuación:

- a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.

- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

De igual manera el artículo 55, detalla los mecanismos de la prevención de riesgos del trabajo teniendo en cuenta las siguientes acciones técnicas:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas (Resolución 513, 2017).

Acuerdo Ministerial MDT- 082-2017. Normativa para erradicar la discriminación laboral.

El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. En el artículo 9 del presente acuerdo se exponen un programa de prevención de riesgos psicosociales en donde las empresas o instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la

Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto (Acuerdo Ministerial 82, 2017).

Las empresas e instituciones tanto públicas como privadas que incumplan con los artículos anteriores del presente acuerdo, se sujetarán a las sanciones indicadas el artículo 10 de la presente normativa: las cuales establece montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, Teletrabajo, con el fin de expedir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, para viabilizar y regular su aplicación. Con este acuerdo se reguló el registro del teletrabajo emergente, a través de formularios en línea, para trabajadores del sector público y privado.

Guía del plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales. - los trabajadores que se encuentren laborando dentro de la modalidad de teletrabajo emergente o cuyas actividades le sean aplicables, continuarán bajo esta modalidad a fin cumplir con sus actividades diarias y de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076.

Sector público. - El Ministerio del Trabajo emitirá un acuerdo Ministerial cuyo ámbito de aplicación será para todas las instituciones contempladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

El artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece las jornadas legales de trabajo, cuyo literal b) prescribe la jornada especial de trabajo, misma que será autorizada

por el Ministerio del Trabajo, conforme lo previsto en el artículo 25 de su Reglamento General.

El Acuerdo Ministerial emitirá los siguientes lineamientos:

- Se mantendrá el teletrabajo emergente para todos los servidores cuya actividad lo permita y según las directrices de la máxima autoridad.
- Los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo para Covid19 mantendrán el teletrabajo emergente.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2020-181. Directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19.

Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo. - El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

Art. 5.- Del derecho a la desconexión. - Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador

CAPITULO 2.

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Estudio.

Para el desarrollo de la presente investigación que analiza una problemática relacionada con el estrés laboral generado por las condiciones laborales del teletrabajo durante la emergencia sanitaria por el Covid19 en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, fue necesario la aplicación de un diseño metodológico que permita abordar de manera cuantitativa su enfoque.

La investigación es de carácter exploratoria, explicativa y bibliográfica al tratarse de un tema no abordado en estudios anteriores en el campo de la educación, permite realizar una investigación precisa del problema en estudio y posibilita una estrecha interrelación de la investigadora con el personal docente de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto. Así como también es de carácter explicativa, ya que, con esta modalidad de investigación, permitió determinar las causas y consecuencias del estrés laboral en los docentes generado por el teletrabajo durante el Covid19.

También se realizó una investigación bibliográfica científica en libros, textos, revistas y páginas de internet que sirvieron de base para el fundamento teórico de la investigación.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables.

Las variables empleadas para analizar el problema de investigación en los docentes de Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Teletrabajo	Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora. (Ministerio del trabajo, 2018)	Aplicación de la Encuesta estructurada para el trabajo de investigación: Encuesta a docentes en actividades de teletrabajo por Covid19, conformada por 17 preguntas.	Condiciones para el teletrabajo	Condiciones laborales de mobiliario, equipo informático, espacio físico de trabajo.
			Tiempo en teletrabajo	Tiempo destinado a las actividades de teletrabajo. Horas destinadas para envío y revisión de tareas
			Relaciones y Apoyo Social para el teletrabajo	Apoyo de los compañeros y comprensión de los miembros de la familia en las labores de teletrabajo
			Interés por el Trabajo	Participación por las actividades educativas que se imparten por el teletrabajo.
			Habilidades para el teletrabajo	Conocimiento y experticia en la utilización de los recursos tecnológicos.
			Afectación de la salud por el teletrabajo.	Síntomas causados por el teletrabajo
Estrés Laboral	Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos, y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias; el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, cuando las exigencias	“Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS” Cuestionario conformado por 25 ítems.	Clima Organizacional	Misión y metas de la organización Comprensión de la estrategia de la organización Políticas generales de la gerencia La organización carece de dirección y objetivo
			Estructura Organizacional	Tensión por presentar informes a la autoridad Control sobre el trabajo. Estructura formal en la empresa Cadena de mando
			Territorio Organizacional	Competencias laborales Espacio de trabajo Compañeros de trabajo

	del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. (OIT, 2016)		Tecnología	Equipo disponible para trabajo Capacitaciones para el conocimiento técnico. Tecnología para hacer un trabajo
			Influencia del Líder	Apoyo del jefe inmediato Trato del jefe inmediato Desarrollo Profesional
			Falta de Cohesión	Integración grupal Trabajo con equipos
			Respaldo del grupo.	Respaldo del equipo de trabajo. Ayuda técnica del equipo de trabajo

Elaboración: propia

2.3. Población y Muestra.

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 50 docentes que laboran en la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, quienes se encuentran desarrollando actividades de teletrabajo con alumnos de diferentes áreas y cursos. Sin embargo, para desarrollar el presente estudio se determinó como muestra de evaluación a los docentes de Educación General Básica, utilizando para ello un muestreo no probabilístico, donde los integrantes de la muestra fueron seleccionados a criterios del investigador, conformada por 20 docentes, los cuales abarcan las siguientes materias: Legua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, inglés, Educación Física y Educación Cultural y Artística.

Criterio de inclusión

- Personal docente actualmente laborando por teletrabajo en la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto.
- Personal docente de sexo masculino y femenino en edad laboral.
- Conocimiento y experiencia en docencia y en la utilización de recursos tecnológicos.
- Manejo de técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje en educación virtual.

Criterios de exclusión

- Docentes con enfermedades crónicas
- Docentes en estado de embarazo

2.4. Técnicas e Instrumentos

Para identificar los estresores laborales presentes en las condiciones laborales del teletrabajo en los docentes debido al Covid19, se utilizó la técnica de la encuesta, para lo cual se estructuró la encuesta Estrés laboral generado por el Teletrabajo durante el Covid 19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la Ciudad de Esmeraldas, estructurada con 17 preguntas que permiten analizar aspectos como: condiciones en el hogar para realizar el teletrabajo, horario del teletrabajo, Interés por parte de la Unidad educativa para formar y capacitar al personal en las actividades de teletrabajo, habilidades de los docentes para el manejo de las TIC y posibles afectaciones en la salud a consecuencia de las actividades de teletrabajo. Esta información nos permite establecer los estresores del

teletrabajo que pueden desencadenar estrés laboral. La encuesta Estrés laboral generado por el Teletrabajo durante el Covid 19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la Ciudad de Esmeraldas, permite responder las preguntas con opción múltiple o selección simple sin valor ponderado. Este instrumento fue validado por tres expertos, quienes consideraron aspectos como lógica y coherencia, redacción de las preguntas, lenguaje adecuado y enfoque en los datos relevantes del estudio.

Los expertos que participaron en la validación de la encuesta Docentes en actividades de teletrabajo Covid19, se detallan a continuación:

- Un Magister en Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales con 7 años de experiencia, laboró como Jefe de seguridad salud y ambiente en la constructora Cansemin, Desempeñó funciones de jefe de Seguridad y Ambiente en la Refinería de Esmeraldas con la compañía SK.
- Otro experto Magister en Seguridad Salud y Ambiente con 25 años de experiencia como coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo en varias empresas multinacionales. Director del Seguro General Riesgo del Trabajo IESS y del Ministerio de Trabajo.
- Finalmente, se contó con un Magister en Calidad, Seguridad Laboral y Ambiente con 21 años de experiencia en asesorías y 14 años de experiencia en Seguridad y Salud Ocupacional. Docente de pregrado y posgrado en la Universidad de las Américas (UDLA), Coordinador/docente del Diplomado en Seguridad y Salud Ocupacional (UDLA) y Director Administrativo en la empresa LASSERTEC.

Para evaluar el estrés laboral en los docentes, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT/OMS, el cual consta de 25 ítems relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. En cada pregunta se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert de 1 a 7 (de nunca a siempre).

El instrumento utilizado se detalla en el Anexo 2 donde la interpretación de los niveles de estrés, se determina a partir de la sumatoria de los valores obtenidos en cada estresor laboral (sumando los 7 valores), de tal manera que el valor total nos indica el nivel de estrés experimentado por cada trabajador, la valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés es:

Tabla 2. Niveles de estrés

Niveles de estrés	Puntuaciones
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio de estrés	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 152,3
Alto nivel de estrés	>153,3

2.5. Análisis de datos

Los datos obtenidos de la encuesta y el cuestionario se tabularon en el programa Microsoft Excel, los resultados se presentan en gráficos de frecuencia y porcentajes para de esta manera poder realizar un análisis de datos.

Para interpretar los datos obtenidos en la pregunta 17, (Afectación a la salud a consecuencia del teletrabajo debido al Covid19) de la Encuesta a Docentes en actividades de Teletrabajo por el Covid19, se utilizó los parámetros del Cuestionario Factores Psicosociales (Fpsico 4.0) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST), detallado a continuación:

Tabla 3. Semaforización para la interpretación de resultados

Semaforización para la interpretación de los resultados Afectación en la salud a consecuencia del teletrabajo.		
1 a 5 trabajadores con síntomas	Síntomas no asociados al teletrabajo por Covid19	
6 a 10 trabajadores con síntomas	Posible síntomas a consecuencia del teletrabajo por Covid19, que requieren una investigación más profunda	
11 a 15 trabajadores con síntomas	Síntomas asociados al teletrabajo por Covid19, que requieren intervención	
16 a 20 trabajadores con síntomas	Síntomas asociados al teletrabajo por Covid19, que requieren intervención	

CAPÍTULO 3.

RESULTADOS

La evaluación realizada a 20 docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas determinan que el 95% del personal evaluado pertenece al género femenino y el 70% cuenta con más de 10 años de experiencia como docente; en relación a la edad, el 45% corresponde al grupo etario de 51 a 60 años, seguido del 35% de 41 a 50 años de edad.

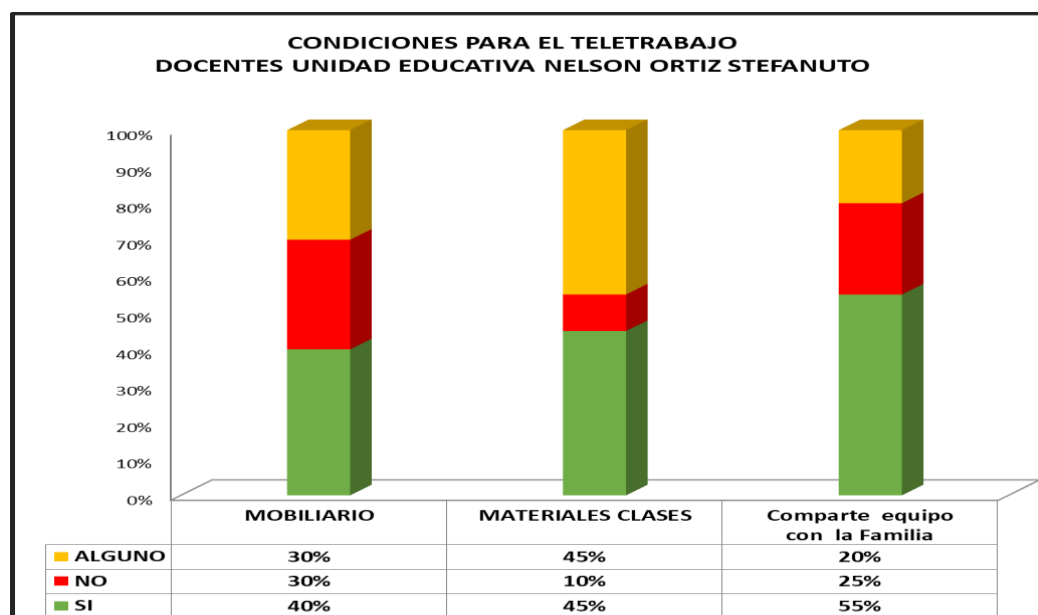
3.1. Resultados encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19.

Los estresores laborales identificados en las actividades de teletrabajo debido al Covid19, se presentan a continuación.

Condiciones laborales y recursos para el Teletrabajo Covid19.

Se observa en la figura 1, que el 30% de los docentes no cuentan con el mobiliario para realizar el teletrabajo, el 30% cuenta con algún mobiliario. En relación al material de clases, el 10% no cuenta con este recurso. Finalmente, el 55% de los docentes comparten el equipo utilizado para el teletrabajo con otros miembros de su hogar.

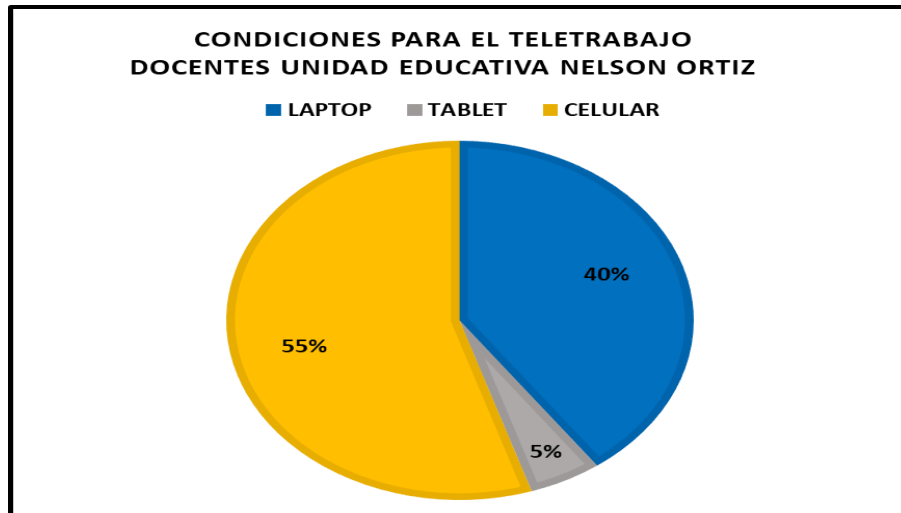
Figura 1. Condiciones para el teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Dentro de las condiciones para el teletrabajo, el 55% de los docentes utiliza el celular para las actividades de teletrabajo y el 40% utiliza un ordenador portátil (laptop). Figura 2.

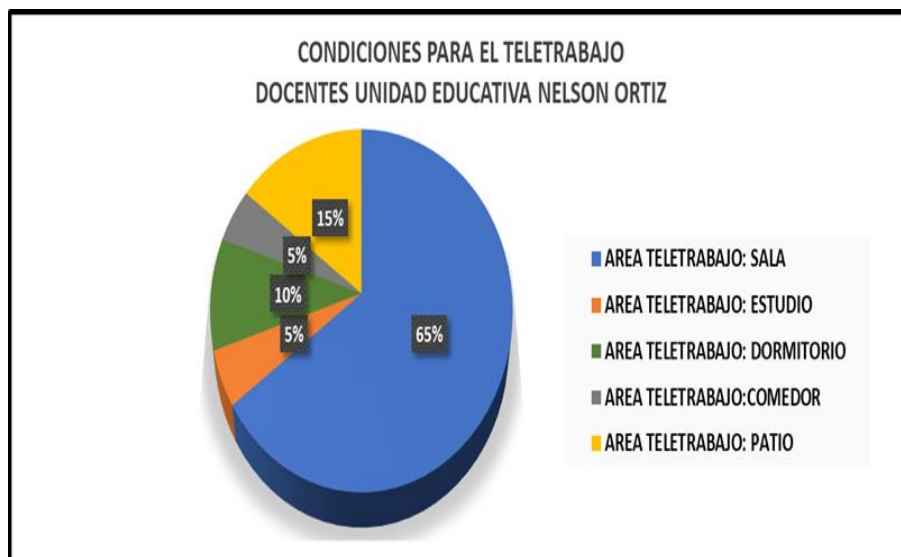
Figura 2. Condiciones tecnológicas para el teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

De igual forma en las condiciones del teletrabajo, el 65% de los docentes utiliza la sala de su domicilio para realizar teletrabajo, con resultados menores otro grupo utiliza el patio y el dormitorio, Figura 3.

Figura 3. Condiciones del área para el teletrabajo.

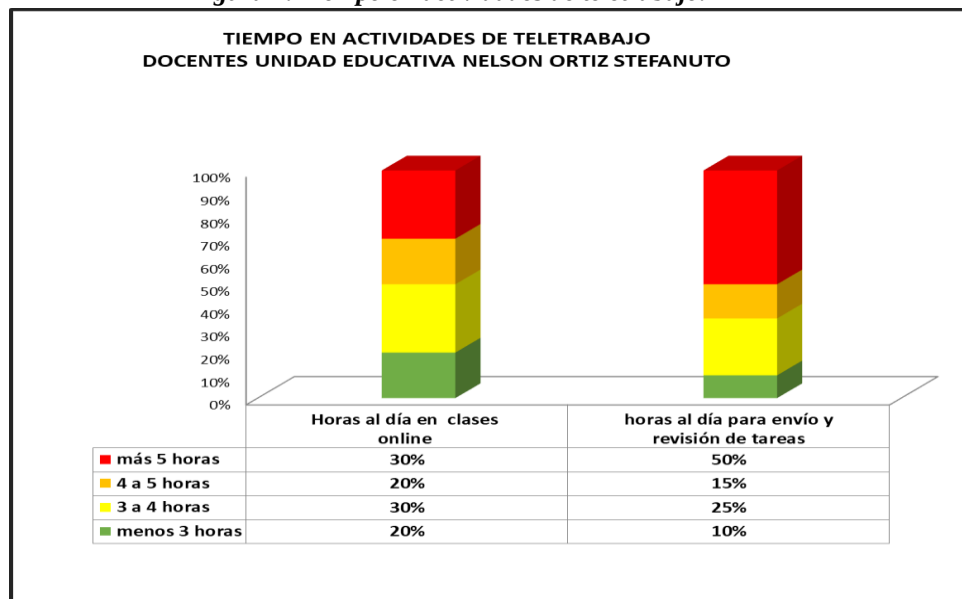


Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Tiempo en teletrabajo por Covid19

En relación al tiempo empleado por los docentes para sus actividades de teletrabajo, en la Figura 4, se observa que el 30% emplea más de 5 horas para dictar clases virtuales y el 20% menos de 3 horas. En relación al número de horas para envío y revisión de tareas, el 50% emplea más de 5 horas, el 25% 3 a 4 horas y el 10% lo realiza en menos de 3 horas.

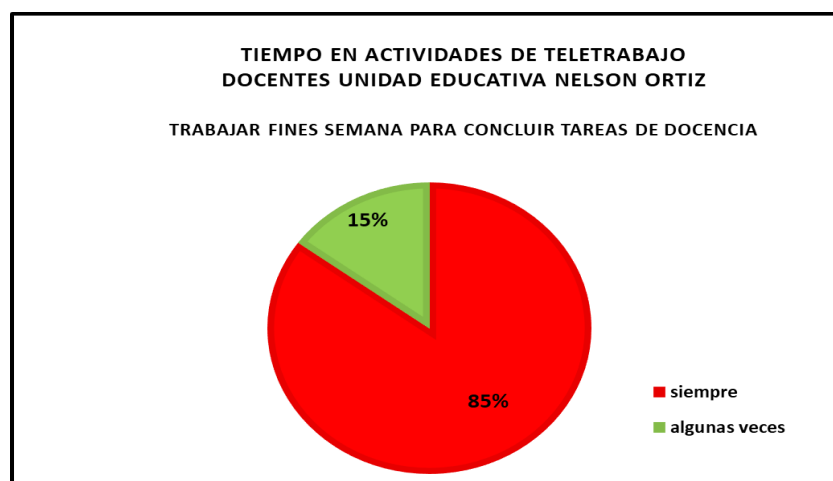
Figura 4. Tiempo en actividades de teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Se evidencia que las actividades de teletrabajo provocan que el 85% de los docentes siempre trabajen los fines de semana para concluir las tareas de los estudiantes figura 5.

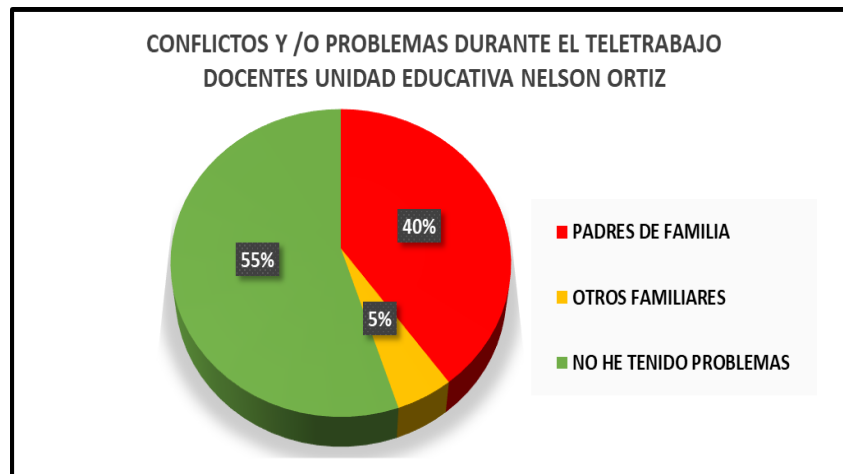
Figura 5. Trabajo fines de semanas.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Durante las clases virtuales que llevan realizando los docentes, el 55% no han tenido problemas o conflictos, a diferencia del 40% que ha tenido problemas con los padres de familia. Figura 6.

Figura 6. Conflictos y/o problemas durante el teletrabajo.



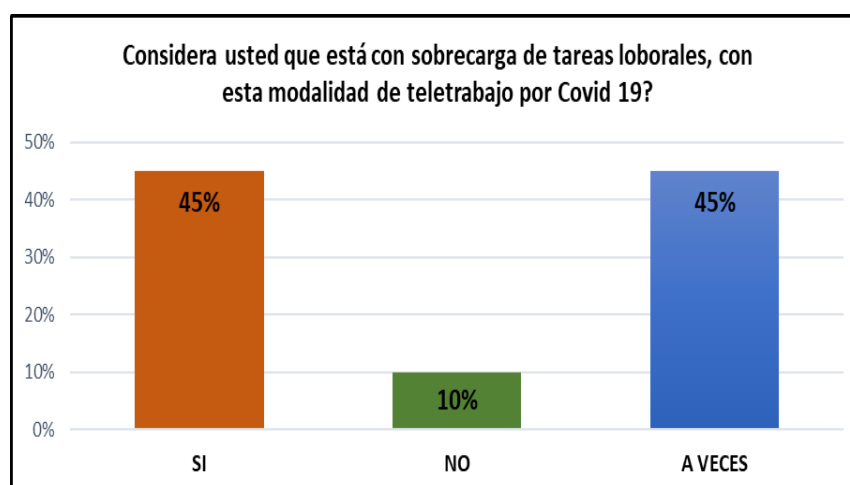
Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Afectación a la salud debido a las actividades de teletrabajo Covid19

Afectación a la salud

Los resultados expresan que el 45% de los docentes considera que esta nueva modalidad de teletrabajo a través de clases virtuales, revisión de tareas on line y programar clases virtuales les genera una sobrecarga de tareas, a diferencia del 45% que a veces experimentan esta sobrecarga laboral. Figura 7.

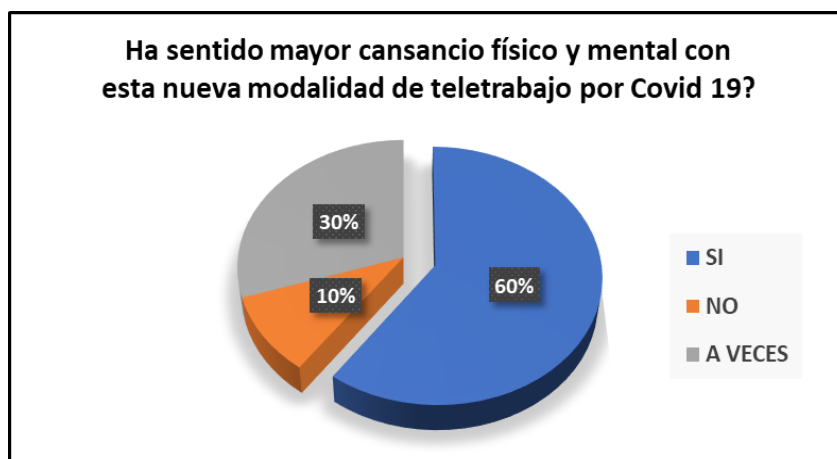
Figura 7. Sobre carga de laborales por el teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Esta modalidad de teletrabajo ha provocado que el 60% de los docentes sienta mayor cansancio físico y mental, ya que son más las exigencias laborales, así como las actividades educativas que se desarrollan, sin embargo, se resalta que el 10% no ha experimentado esta condición Figura 8.

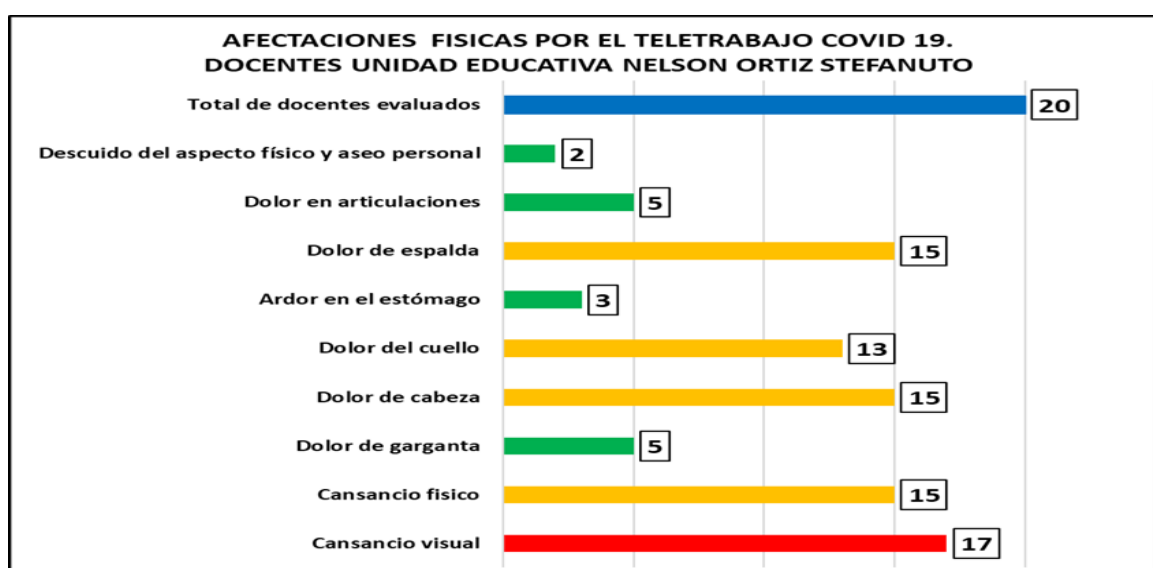
Figura 8. Cansancio físico y mental por teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

En la Figura 9, se evidencia las principales afectaciones en la salud física de los docentes debido a las condiciones del teletrabajo Covid19, 17 docentes presentan cansancio visual, 15 docentes experimentan dolores de cabeza, de espalda y cansancio físico y 13 con dolor del cuello.

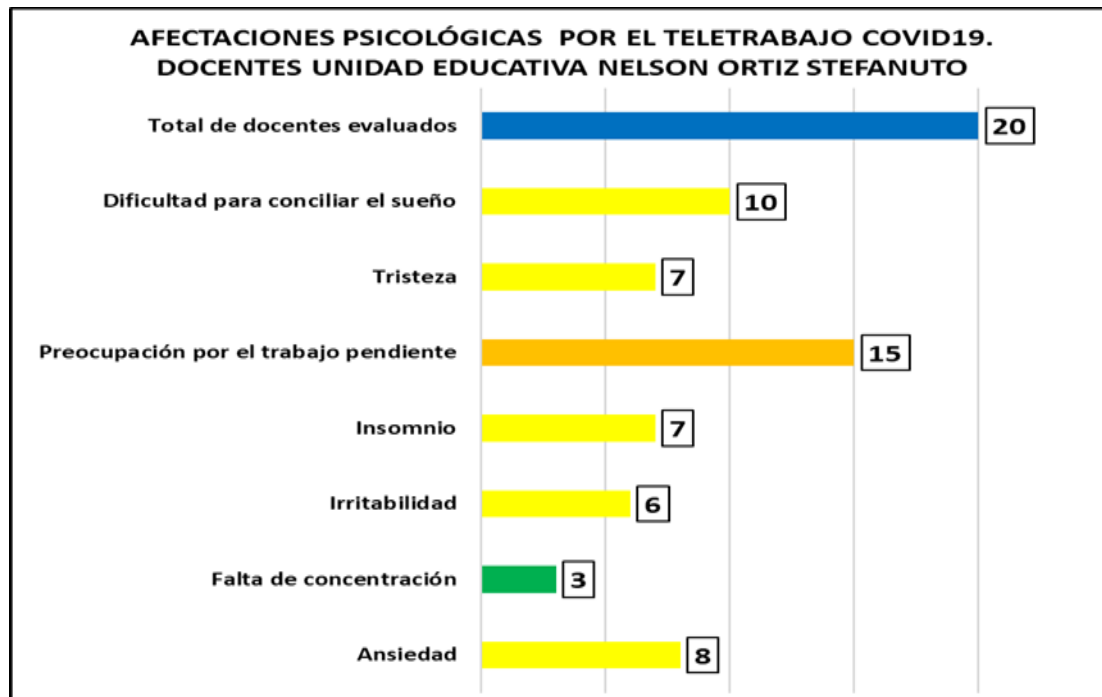
Figura 9. Afecciones físicas por teletrabajo Covid-19.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

En relación a las afectaciones en la salud psicológica de los docentes debido a las condiciones del teletrabajo Covid19, en la Figura 10, se evidencia que 15 docentes están preocupados por el trabajo pendiente. La irritabilidad, insomnio, ansiedad y dificultad para conciliar el sueño, se los interpreta como posibles síntomas a consecuencia del teletrabajo por Covid19, que requieren una investigación más profunda. Figura 10.

Figura 10. Afecciones psicológicas por teletrabajo Covid-19.



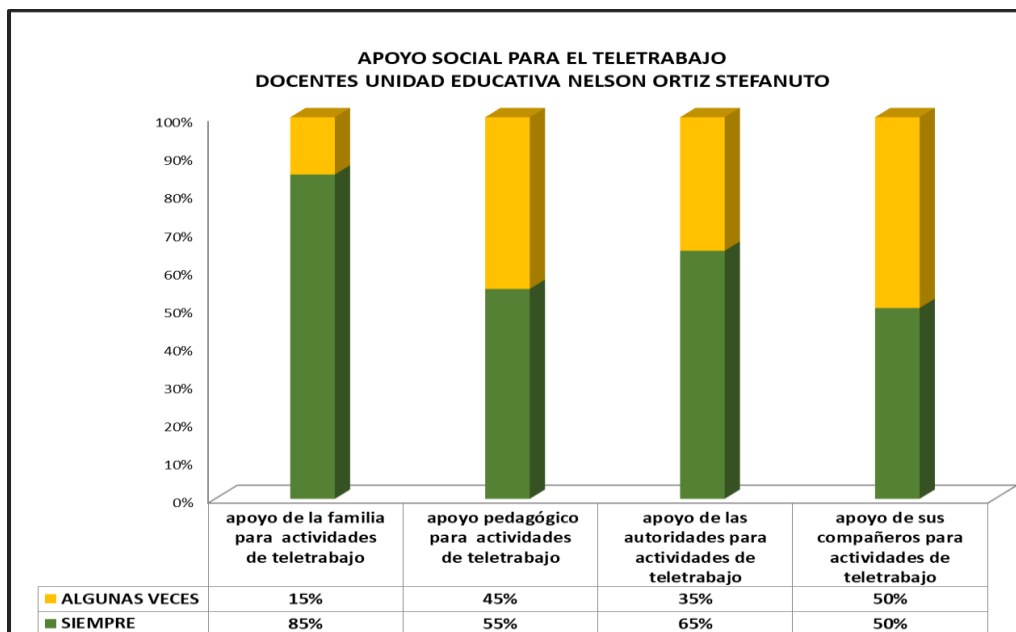
Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Finalmente se detalla los resultados obtenidos frente al apoyo que reciben los docentes por parte de la unidad educativa para las actividades de teletrabajo.

Relaciones y apoyo social para el teletrabajo Covid19

En la Figura 11, se observa que la unidad educativa ha brindado apoyo para el teletrabajo al 65% de los docentes y apoyo pedagógico al 55% de los docentes. Los compañeros han brindado apoyo para las actividades de teletrabajo al 50% de los docentes. Finalmente, el 85% de los docentes recibe apoyo de su familia para las actividades de teletrabajo. Figura 9.

Figura 11. Apoyo social para el teletrabajo.

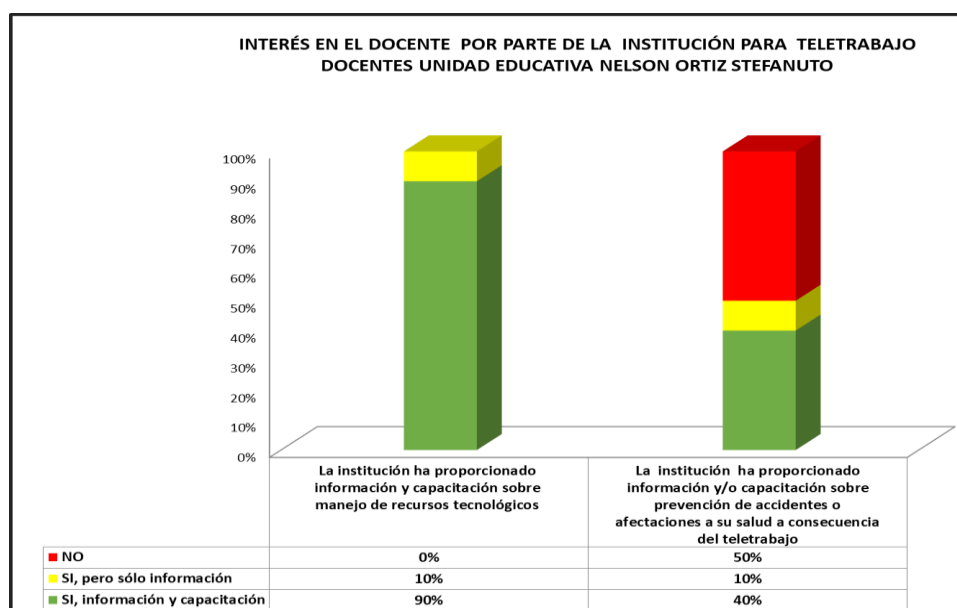


Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Interés de la Unidad educativa hacia el docente

En la Figura 12, se observa que la unidad educativa ha capacitado y formado sobre el manejo de los recursos tecnológicos al 90% de los docentes; pero en relación a la prevención de riesgos laborales a consecuencia del teletrabajo el 50% no ha recibido ninguna información.

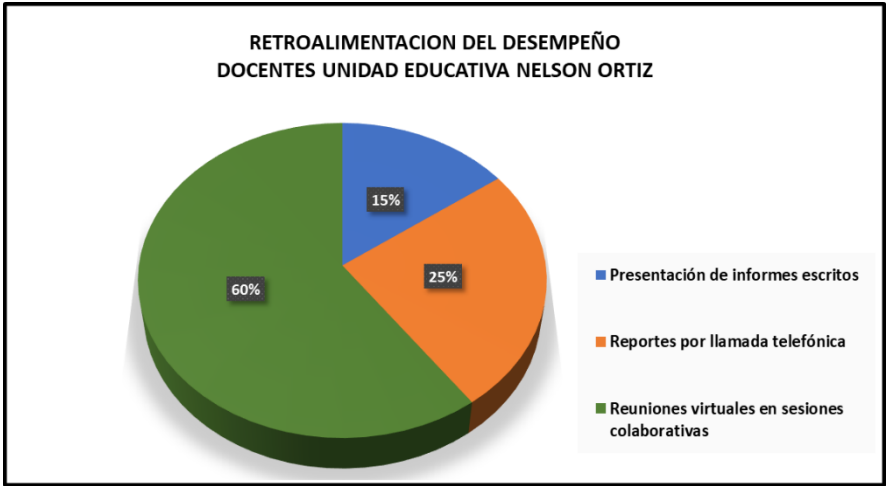
Figura 12. Interés por parte de la institución.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

En relación a la evaluación del desempeño laboral a los docentes, la unidad educativa la realiza en su gran mayoría a través de reuniones virtuales (60%), 25% llamadas telefónicas y un 15% presentando informes escritos. Figura 13.

Figura 13. Retroalimentación del desempeño.

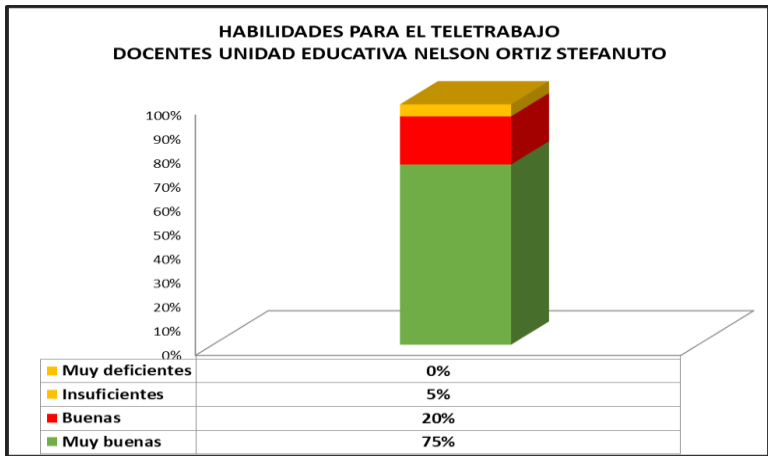


Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

Habilidades del docente para teletrabajo Covid19

En la figura 14, se evidencia que el 75% de los docentes consideran muy buenas sus habilidades para el uso de las tecnologías de la información y comunicación y poder realizar efectivamente el teletrabajo, a diferencia del 5% que considera que sus habilidades son insuficientes para el teletrabajo.

Figura 14. Habilidades para el teletrabajo.



Fuente: Encuesta Estrés laboral Teletrabajo Covid 19 docentes U.E Nelson Ortiz Stefanuto- Esmeraldas

3.2. Resultados Cuestionario Estrés Laboral OIT –OMS.

En la Tabla 4, se observa que el 85% de los docentes presentan un bajo nivel de estrés, a diferencia del 15% que experimenta un nivel intermedio de estrés.

Tabla 4. Estrés laboral. Docentes UE Nelson Ortiz Stefanuto

RESULTADO CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL OIT – OMS DOCENTES UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO			
Número cuestionario	valores obtenido sumatoria estresores	Nivel de estrés experimentado por el trabajador	Porcentaje
1	82	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	85%
2	48	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
3	52	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
4	45	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
5	82	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
6	50	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
7	89	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
8	78	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
9	28	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
10	64	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
12	87	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
15	62	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
16	84	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
17	89	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
18	68	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
19	48	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
20	73	BAJO NIVEL DE ESTRÉS	
11	112	NIVEL INTERMEDIO	15%
13	97	NIVEL INTERMEDIO	
14	115	NIVEL INTERMEDIO	

Elaboración: Propia

En la Tabla 5, se establece un resumen de los estresores laborales identificados en la Encuesta Estrés laboral generado por el Teletrabajo durante el Covid 19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la Ciudad de Esmeraldas y su relación con el nivel de estrés laboral obtenido del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.

Tabla 5. Estresores laborales condiciones teletrabajo covid19.

ESTRESORES LABORALES A CONSECUENCIA DE LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO COVID19. DOCENTES EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO		
ESTRESORES LABORALES	ASPECTO NEGATIVO	ASPECTO POSITIVO
Mobiliario	30% NO cuenta con silla y escritorio.	30% tiene Alguno
Dispositivos informáticos	55% utiliza el celular 55% comparte con otros miembros de la familia.	40% laptop
Espacio	15% utiliza el patio	65% utiliza la sala
Horas de trabajo al día	30% más de 5 horas	20% de 4 a 5 horas
Trabajo fines de semana	85% trabaja los fines de semana	
Apoyo social	15% NO apoyo familia 35% NO apoyo de la institución 50% NO apoyo compañeros trabajo	85% apoyo familia 65% apoyo de la institución 50% apoyo compañeros trabajo
Relaciones interpersonales	40% problemas con padres de familia	55% no ha presentación problemas
Información, Capacitación	10% solo información de recursos tecnológicos 50% prevención de riesgos teletrabajo	90% capacitación en recursos tecnológicos 50% capacitación en riesgos teletrabajo
Habilidades teletrabajo	5% insuficientes	75% muy buenas / 20% buenas
Sobrecarga de trabajo	45% SI sobrecarga de tareas laborales	10% NO sobrecarga de tareas laborales 45% A VECES
Afectación a la salud	60% presenta cansancio físico y mental	10% NO cansancio físico y mental. 30% a veces cansancio físico y mental
Afectaciones físicos	Cansancio visual (17 docentes) (15 docentes) dolor de cabeza, dolor de espalda dolor del cuello (13 docentes)	
Afectaciones psicológicas	Preocupación trabajo pendientes (15 docentes) Irritabilidad (06 docentes), insomnio (07 docentes), ansiedad (08 docentes) y dificultad para dormir (10 docentes)	
Estrés laboral a consecuencia de las actividades de Teletrabajo Covid19	15% Nivel intermedio de estrés.	85% Nivel bajo de estrés

Elaboración : propia

CAPÍTULO 4.

DISCUSIÓN

Se evidencia que, en la realización de las actividades educativas por el teletrabajo, los docentes de la unidad educativa Nelson Ortiz Estefanuto utilizan como principal recurso tecnológico el ordenador portátil (laptop) seguido del celular, para realizar sus actividades e interactuar con los estudiantes.

Se resalta que para impartir las clases en línea los docentes emplean más de 5 horas al día, se elaboran también actividades de planificación, envío y revisión de tareas que por su complejidad resultan ser estresantes para muchos docentes. Situación que implica un alto porcentaje de docentes que tienen que trabajar los fines de semanas para poder concluir con las tareas educativas, lo que trae como consecuencia exceso de trabajo y cansancio físico.

En la búsqueda de estudios relacionados con la investigación desarrollada, se identificó el estudio realizado por Torres (2020), de los resultados obtenidos se destaca que más de la mitad de los docentes encuestados presentan fatiga, se identificó agotamiento general del cuerpo motivado por el aumento de la carga laboral, la tensión y la ansiedad que presentan como principal efecto del estrés laboral.

De acuerdo a los resultados en la presente investigación y al estudio previo de Torres (2020), se analiza aspectos coincidentes en sus resultados, como cuando se dice que la sobrecarga laboral y el exceso de horas de trabajo son factores que propician el estrés laboral en docentes.

Los resultados también ponen en evidencia que durante las actividades de docencia durante la modalidad de clases virtuales sincrónicas por causa del aislamiento generado por el COVID-19, se han presentado situaciones conflictivas con los padres de familia, en un porcentaje mínimo de docentes.

Entre los resultados positivos de la investigación se resalta que la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto ha proporcionado información y capacitación a los docentes sobre el manejo de los recursos tecnológicos que se están utilizando para el teletrabajo, como

aprovechamiento del potencial que tiene la educación en entornos virtuales y las herramientas en línea como son las nuevas tecnologías. Pero a lo que concierne a la prevención de riesgos laborales a consecuencia del teletrabajo un considerable porcentaje de docentes no han recibido ningún tipo de capacitación.

En relación a los datos establecidos podemos comparar el estudio elaborado por Ortiz (2020) como resultado señalan, que el teletrabajo durante este tiempo de pandemia ha generado estrés laboral, a causa de la utilización de nuevas tecnologías, además se ha evidenciado más fatiga y ansiedad producto de las intensas jornadas laborales en los hogares, también se manifiesta que es necesario implementar medidas de prevención, protocolos de salud y seguridad para el teletrabajo.

Otro sobresaliente resultado es el que se refiere a la sobrecarga de tareas que tienen los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, por el teletrabajo ante los inconvenientes generados por el COVID-19, para este aspecto de sobre carga de tareas es alto el número de docentes que están en esta condición. Lograr terminar tareas y tener hábitos para el cumplimiento de actividades de aprendizaje cuesta mucho esfuerzo y exigencias de parte de los docentes.

Lo que ha incidido que un considerable número de docentes de la institución presentan mayor cansancio físico y mental. En relación a estos resultados el trabajo de Echeverri y Espitia (2020) resalta en su investigación que el exceso de trabajo en casa y la sobrecarga laboral ha propiciado niveles de cansancio físico y mental de los trabajadores, generando estrés en algunos trabajadores.

Al relacionar los puntos coincidentes de la presente investigación y los estudios previos de Echeverri y Espitia (2020) determinamos que las causas para la generación del cansancio físico y mental que motivan una situación estresante en los docentes es la sobrecarga de tareas y el exceso de trabajo.

Con respecto a la interrogante, si las actividades de teletrabajo debido al Covid19 ha propiciado el incremento de afectaciones a la salud de los docentes, es necesario destacar que las afectaciones físicas más representativas en la mayoría de los docentes, corresponde al cansancio visual a consecuencia del tiempo de uso del ordenador portátil (laptop) y celular

para realizar sus actividades docentes, de igual forma el no contar con el mobiliario y espacio adecuado para las actividades de teletrabajo ha generado cansancio físico, dolor de cabeza, dolor de espalda y dolores del cuello. Y en relación a las afectaciones psicológicas se evidenció en la mayoría de docentes la preocupación por el trabajo pendiente.

En relación a estos resultados, podemos comparar el estudio de Diaz, Lanchimba y Velasco (2020), “Ecuador en cuarentena” donde como resultado se evidencia que las consecuencias de la pandemia han llegado a tener un impacto significativo en la salud mental que los principales síntomas derivados del distanciamiento y el teletrabajo son las afectaciones físicas y ciertas manifestaciones psicológicas.

También se puede mencionar que la mayoría de los docentes de la unidad educativa, reciben apoyo de la familia para la realización de las actividades educativas, así como se evidencia el apoyo pedagógico de las autoridades y compañeros de trabajo para el manejo de las plataformas virtuales de educación; estos apoyos han permitido fortalecer la situación laboral que atraviesan los docentes por el teletrabajo, convirtiéndose en un moderador de atenuación del estrés

Otro resultado de destacar es que a pesar de no haber tenido la capacitación oportuna en el manejo de los recursos tecnológicos para el teletrabajo un alto porcentaje de docentes consideran muy buenas sus habilidades para el manejo de los equipos informáticos, lo que favoreció el desempeño de sus funciones como docentes en esta modalidad virtual.

De la misma forma se puede mencionar que de acuerdo al cuestionario aplicado de estrés laboral de la OIT-OMS, que concierne a los estresores organizacionales, y relacionados a la Unidad Educativa, Nelson Ortiz Estefanuto, se evidencia que la influencia del líder que hace referencia a las acciones estilo y procedimientos, pueden operar como estresores en las personas, en este caso a los docentes. También se resalta que las limitaciones tecnológicas causan o pueden aumentar el número de estresores potenciales ya que puede restringir la actividad laboral de los empleados y directivos. Sin embargo, de acuerdo a los datos obtenidos por medio del cuestionario OIT-OMS se refleja que el mayor porcentaje de docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto tienen un bajo nivel de estrés a diferencia de una 15% que presentan un nivel intermedio de estrés.

Con relación a estos resultados, comparamos el estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda el tema “el trabajo en tiempos de pandemia”. Como principales resultados, se determina que el teletrabajo se ha presentado como una solución al confinamiento, en especial para los trabajadores formales de instituciones. El teletrabajo también produce repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico del trabajador a otros estresores como cuando la vivienda se constituye en el lugar de trabajo.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

5.1.1.A consecuencia de las actividades de teletrabajo debido a la emergencia sanitaria por el Covid19 que realizan los 20 docentes evaluados de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, se identificaron los siguientes estresores laborales en la ejecución de las actividades de teletrabajo:

- El 30% de los docentes no cuenta con silla ergonómica y escritorio para realizar el teletrabajo.
- Para impartir clases los docentes utilizan, el 55% el celular y el 40% ordenador portátil (laptop), estos equipos los comparten con otros miembros de la familia.
- El lugar en su domicilio para impartir clases es el patio (15%) y dormitorio (10%).
- En relación a las horas de trabajo al día, el 30% labora más de 5 horas diarias y el 85% trabajan los fines de semana para concluir las actividades docentes.
- El 15% de los docentes no cuenta con apoyo de su familia para las actividades de teletrabajo, el 35% no ha recibido apoyo de la unidad educativa y el 50% no cuenta con apoyo de sus compañeros.
- La información sobre recursos tecnológicos para realizar el teletrabajo no lo ha recibido el 10% de los docentes. El 50% ha recibido capacitación de prevención de riesgos en actividades de teletrabajo.
- El 5% de los docentes califican sus habilidades para el teletrabajo como insuficientes.
- Se encuentran con sobrecarga de tareas laborales el 45% de los docentes.
- En relación a la afectación a la salud a consecuencia de las condiciones para realizar el teletrabajo, el 60% de los docentes presentan cansancio físico y mental.
- Los síntomas asociados al teletrabajo por Covid19 son: **físicos**, cansancio visual (17 docentes), dolor de cabeza y espalda (15 docentes) y dolor de cuello (13 docentes); y **psicológicos**: preocupación por trabajos pendientes (15 docentes). El conjunto de: irritabilidad, insomnio, ansiedad y dificultad para dormir, se manifiestan en un rango entre 6 a 10 docentes, según la metodología aplicada, se los define como posibles

síntomas asociados al teletrabajo por Covid19, que requieren una mayor investigación.

5.1.2. Con la aplicación del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS se evaluó el nivel de estrés; obteniendo como resultados que el 85% de los docentes presentan un bajo nivel estrés y el 15% un nivel intermedio de estrés. Si consideramos que la personalidad, experiencia, habilidades y destrezas juegan un rol importante frente a las condiciones estresantes del trabajo, podemos concluir que las estrategias de afrontamiento para controlar o disminuir la sensación de estrés en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto frente a las actividades de teletrabajo debido a la pandemia del Covid19 corresponde a que el 70% cuenta con más de 10 años de experiencia, siendo el 95% del género femenino, el 80% corresponde al grupo etario de 41 a 60 años de edad, y las habilidades para el teletrabajo es definida para el 75% de los docentes como muy buena y el 20% la considera buena.

5.1.3. Finalmente, se establece que la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto para prevenir la aparición de estrés a consecuencia de las actividades de teletrabajo, ha brindado apoyo al 65% de los docentes para realizar las actividades de teletrabajo, el 90% ha recibido capacitación sobre los recursos tecnológicos, el 50% sobre riesgos del teletrabajo y el 50% de los docentes recibe apoyo de sus compañeros de trabajo.

5.2. Recomendaciones

- Como se puede evidenciar en este estudio que existen estresores que afectan a los docentes. Por lo tanto, es necesario tomar acciones con un enfoque preventivo y con base en acciones para el manejo de pausas activas que permitan evitar la saturación del cuerpo de sus actividades laborales, disminuyendo el cansancio físico y estrés laboral de los docentes de la unidad educativa Nelson Ortiz Estefanuto.

- Es necesario que las autoridades de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto practiquen estrategias de fortalecimiento de la personalidad que permita afrontar el Covid19, en los docentes, principalmente en los que presentan un nivel intermedio de estrés, de modo que puedan controlar las manifestaciones estresantes que se desarrollan en las actividades educativas por el teletrabajo.
- La misión del sistema educativo es continuar brindando un servicio de calidad y superar la crisis que actualmente se viene atravesando por la crisis sanitaria del Covid19, por lo que es conveniente que las autoridades de la unidad educativa Nelson Ortiz Estefanuto capaciten a los docentes en temas relacionados al manejo de recursos tecnológicos, educación virtual, solidaridad, apoyo mutuo, que permitan potencializar habilidades y competencias de compromiso laboral.
- Se recomienda propiciar capacitación a los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, que promuevan la implementación adecuada de las condiciones en el hogar para las actividades de teletrabajo, así como la posturología utilizada en las actividades virtuales, el uso adecuado de mobiliarios, o las pantallas de virtualización. Información que servirá para prevenir afectaciones a la salud física de los docentes.
- Es necesario que se realicen periódicas evaluaciones de la salud integral de los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Estefanuto, con el propósito de establecer un seguimiento valorativo de las afectaciones físicas y emocionales que se presentan por el teletrabajo y las exigencias de la educación virtual.

Referencias Bibliográficas

- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional . (2020). Guía sobre la preparación lugares de trabajo para COVID-19. Estados Unidos.
- Altamirano, F., Vazquez, E., Peña, C., & Castillo, M. (2020). *Guía y Plan General para el retorno progresivo a las actividades laborales*. Obtenido de http://www.controlminero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/Gu%C3%ADa-y-Plan-General-para-el-retorno-progresivo-a-las-actividades-laborales_compressed.pdf
- CEPAL y OIT. (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Obtenido de El trabajo en tiempo de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19).: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf
- Chavarro, F. (2017). *Teletrabajo una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador: <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
- Decreto Ejecutivo 1052. (2020). *Renovación de estado de excepción por calamidad pública en todo el Ecuador*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/wp-content/uploads/2020/05/Decreto-Ejecutivo-No.-1052.pdf>
- Díaz, J., Lanchimba, C., Paz, M., & Velasco, F. (2020). *La cuarentena de los ecuatorianos*. Obtenido de Escuela Politécnica Nacional: <https://online.pubhtml5.com/oock/fbez/#p=2>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero de Colombia*. Obtenido de

- https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Escudero, M. (2019). *Estrés laboral, qué es, causas, síntomas y cómo gestionarlo*.
Obtenido de <https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/>
- Gobierno de la Rioja. (2016). *Estrés Laboral*. Obtenido de
<https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/teletrabajo/estres-laboral>
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. (2010). *Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización*. Psicología y salud.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19*. . Obtenido de
<https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., & Vivanco, M. (2007). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Obtenido de
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/download/543/415>
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2016). *El estrés Laboral y su prevención*. Obtenido de
<http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Ministerio de Educación. (2020). *COMUNICADO OFICIAL | MinEduc implementa modalidad de teletrabajo a partir del martes 17 de marzo*. Obtenido de
<https://educacion.gob.ec/comunicado-oficial-mineduc-implementa-modalidad-de-teletrabajo-a-partir-del-martes-17-de-marzo/>
- Ministerio de Trabajo. (Agosto de 2016). http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_.
- Orejuela, L. (2018). *Manual educativo sobre prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *factores ambientales en el lugar de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Prepare su lugar de trabajo para la COVID-19*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/documentos/prepare-su-lugar-trabajo-para-covid-19>

- Ortiz, L. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Oviedo, A. (2020). *La Educación en Tiempos de COVID-19* . Obtenido de Periodismo Independiente: <https://www.planv.com.ec/ideas/ideas/la-educacion-tiempos-del-covid-19>
- Pérez, F. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Pérez, M. (2013). *El proceso de tecnoestrés en el ambito educativo*. Obtenido de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17716/1/TFM_Marina%20Perez%20Fernandez.pdf
- Regueiro, A. (2016). *Qué es el estrés y como nos afecta*. Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Romero, S. (2015). *Factores de riesgo Laboral*. Obtenido de <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- Sánchez, M. (2016). *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa "Sualupell curtiduría Suárez S.A.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli, J., & Ventriglio, A. (2020). *The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health*. . Int J Soc Psychiatry.
- Torres, J. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia Sanitaria del COVID-19 Tabacundo*. Obtenido de Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/2/TESIS%20FINAL-%20RAMIRO%20TORRES.pdf>
- Universidad de Chile. (2020). *En contexto de prevención del COVID-19: el impacto del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.uchile.cl/noticias/162086/en-contexto-de-prevencion-del-covid-19-el-impacto-del-teletrabajo>

ANEXO 1.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

ENCUESTA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRIA CON EL TEMA DE:

“ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL TELETRABAJO DURANTE EL COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS”

INSTRUCCIONES

Las respuestas a la encuesta pretenden analizar el modo en que se ha llevado a cabo la transición de las actividades de docencia del modo presencial hacia actividades de teletrabajo durante el confinamiento por el Covid 19 (SARS-CoV2).

El objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del teletrabajo que pueden representar afectación negativa para su salud.

La presente encuesta es **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMA**, sus resultados se utilizarán exclusivamente para fines educativos. Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas apelando única y exclusivamente a su criterio y percepción.

En cada pregunta, para indicar la respuesta marque con una "X"

DATOS GENERALES:

Género: Femenino ☐ Masculino ☐

¿Qué edad tiene?

30 a 40 años de edad ☐ 41 a 50 años de edad ☐ 51 a 60 años de edad ☐ 65 o más años de edad ☐

¿Experiencia como Docente?

Menos de 1 año ☐ 1 a 3 años ☐ 3 a 5 años ☐ 5 a 10 años ☐ Más de 10 años: ☐

1. ¿Cuenta con mobiliario y material de clases necesarios para desarrollar las actividades de docencia (Teletrabajo Covid 19)?

Mobiliario: Si (☐) No (☐) Algunos (☐)

Material de clases: Si (☐) No (☐) Algunos (☐)

2. Para sus actividades de docente cuenta con: Computador de escritorio ☐ Laptop ☐ Teléfono Celular ☐ Tablet ☐

Comparte su equipo con otros miembros de la Familia: Sí ☐ Algunas veces ☐ No ☐

3. ¿Para impartir clases online cuántas horas utiliza al día?

Menos de 3 horas al día ☐ 3 a 4 horas al día ☐ 4 a 5 horas al día ☐ Más de 5 horas al día ☐

4. ¿Para realizar las actividades de docencia, en su domicilio que área de su casa ocupa?

Estudio ☐ Sala ☐ Comedor ☐ Dormitorio ☐ Cocina ☐ Patio o u otro espacio alejado ☐

5. ¿Para realizar actividades de planificación, envío y revisión de tareas, cuántas horas utiliza al día?

Menos de 3 horas al día ☐ 3 a 4 horas al día ☐ 4 a 5 horas al día ☐ Más de 5 horas al día ☐

6. Como valoraría sus capacidades y habilidades en el manejo de programas de computadora para realizar las tareas en teletrabajo por Covid 19.

Muy buenas (☐) Buenas (☐) Insuficientes (☐) Muy deficientes (☐)

7. ¿Trabaja los fines de semana para concluir sus tareas como docente?

Siempre ☐ Raramente ☐ Algunas veces ☐ Nunca ☐

8. En las actividades de docencia durante el teletrabajo Covid 19, ha surgido problemas, mal entendidos y/o conflictos con:

Padres de familia. Constantemente () Algunas veces ()
 Alumnos. Constantemente () Algunas veces ()
 Compañeros de trabajo. Constantemente () Algunas veces ()
 Pareja. Constantemente () Algunas veces ()
 Otros miembros de la familia. Constantemente () Algunas veces ()
 No he tenido problemas y o conflictos ()

9. ¿Cuenta con el apoyo de su familia, para realizar la docencia en teletrabajo?

Siempre _____ Raramente _____ Algunas veces _____ Nunca _____

10. ¿Ha recibido por parte de la Unidad Educativa:

¿Apoyo pedagógico para realizar las actividades de teletrabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

¿Apoyo de las autoridades para realizar las actividades de teletrabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

¿Apoyo de sus compañeros para realizar las actividades de teletrabajo?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

11. ¿La Unidad Educativa le ha proporcionado información y capacitación sobre el manejo de los recursos tecnológicos que está utilizando para el teletrabajo?

() Si, información y capacitación. La considera: Adecuada () Insuficiente ()
 () Si, pero sólo información. La considera: Adecuada () Insuficiente ()
 () No se le ha proporcionado información y capacitación

12. ¿La Unidad Educativa le ha proporcionado información y/o capacitación sobre la prevención de accidentes o afectaciones a su salud como consecuencia de las condiciones de trabajo en su domicilio? () Si, información y capacitación () Si, pero sólo información () No

13. ¿Conoce si su Unidad Educativa está evaluando su desempeño laboral mientras realiza las actividades de teletrabajo? Sí _____ No _____

Si la respuesta anterior es positiva, el resultado de dicha evaluación se la comunica a través de:

Reuniones virtuales en sesiones colaborativas _____ Presentación de informes escritos _____
 Reportes por llamada telefónica _____ Clases con la presencia de Autoridades _____

14. Considera usted que está con sobrecarga de tareas laborales, con esta modalidad de teletrabajo por Covid 19? Si _____ No _____ A veces _____

15. ¿Conoce usted las enfermedades ocupacionales que se pueden generar por la modalidad en la que se está trabajando? Si _____ No _____ Me es indiferente _____

16. ¿Ha sentido mayor cansancio físico y mental con esta nueva modalidad de teletrabajo por Covid 19? Si _____ No _____ A veces _____

17. ¿Desde el inicio en sus actividades de teletrabajo, debido al Covid 19, ha empezado a padecer o se ha incrementado alguna de las siguientes afecciones? (puede marcar varias o ninguna)

Tensión muscular		Ansiedad	
Cansancio visual		Falta de concentración	
Hinchazón en piernas		Irritabilidad	
Dolor de garganta		Insomnio	
Dolor de cabeza		Cansancio	
Dolor del cuello		Tristeza	
Ardor en el estómago		Dificultad para conciliar el sueño	
Dolor de espalda		Preocupación por el trabajo pendiente	
Dolor en articulaciones		Descuido del aspecto físico y aseo personal	

ANEXO 2. CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT- OMS

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar **la evaluación del estrés laboral**. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO** y se utilizará exclusivamente para los fines educativos. Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie.

Para cada pregunta, Marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

No	Pregunta	Nunca (1)	Raras veces (2)	Ocasionalmente (3)	Algunas veces (4)	Frecuentemente (5)	Generalmente (6)	Siempre (7)
1	El personal de la institución no comprende la misión y metas de la organización?							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado?							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante el rector?							
6	Mi supervisor no me respeta?							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales?							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización?							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida?							

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo?							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal de la institución?							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo?							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo?							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado?							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hace el Rector?							
20	La organización carece de dirección y objetivo?							
21	Mi equipo me presiona demasiado?							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?							
24	La cadena de mando no se respeta?							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?							

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE ENCUESTA



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN:

TEMA: ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL TELETRABAJO DURANTE EL COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS

Autora: Ing. Katty Yirabel Flores Guisamano

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
3	X		X		X		X		X			
4	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X		Con las sugerencias	
16	X		X		X		X		X		realizadas considero	
17	X		X		X		X		X		apta para ser usada	
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
APLICABLE:						X		NO APLICABLE:				
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:								X				
Validado por:		Luis Enrique Hidalgo Solórzano										
C.I:		0801692823										
Firma:		 Ing. Luis Hidalgo Mto										
Fecha:		30 de agosto del 2020										



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN:

TEMA: "ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL TELETRABAJO DURANTE EL COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS".

Autor: KATTY FLORES

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
APLICABLE:						X		NO APLICABLE:				
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:												
Validado por:		FAUSTO MARCELO ROVALINO TELLO										
C.I:		1704065638										
Firma:												
Fecha:		28-09-2020										



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: "ESTRÉS LABORAL GENERADO POR EL TELETRABAJO DURANTE EL COVID 19, EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO DE LA CIUDAD DE ESMERALDAS"

Autor: Katty Yirabel Flores Guisamano

ÍTEM	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencia										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
APLICABLE:						X	NO APLICABLE:					
APLICABLE ATENDIENDO LAS OBSERVACIONES:												
Validado por:		Ing. José Elías Ayala Granja MSc.										
C.I:		1707252936										
Firma:												
Fecha:		20 septiembre 2020										