



Especialización en Psicología Laboral

TÍTULO: Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial – Tecnoestrés.

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Erick Manuel Cantos Santana
dr.cantos.mg@gmail.com

DIRECTOR/A:

María del Carmen Rodríguez
González
mcarmen.rodriguez@affor.es

Fecha: 23/09/2021

RESUMEN

El mundo sufrió un cambio significativo con la aparición de la COVID – 19, no solo en temas de salud, si no a nivel general, teniendo que cambiar la forma habitual del trabajo, siendo así que, muchos empleos se acogieron a la jornada laboral mediante el Teletrabajo, pero esto afectó el desempeño ocupacional de los empleados y sus actividades cotidianas. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue determinar la posibilidad de desconexión laboral en la modalidad de teletrabajo que tienen los docentes universitarios. La investigación siguió un diseño exploratorio, cualitativo de corte transversal, el cual la población fueron 15 docentes que laboran en la carrera de Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, de los cuales 13 aceptaron voluntariamente a participar del estudio mediante la aplicación de un focus group y de un cuestionario autoadministrado que garantizó el anonimato de los participantes; datos que posteriormente fueron tabulados mediante una herramienta tecnológica (Microsoft Excel).

Entre los resultados obtenidos se evidenció que el 46% de los participantes siempre son interrumpidos en sus horas de descanso mediante llamadas telefónicas; además con mucha frecuencia reciben mensajes en su dispositivo móvil (54% y el 46% recibe correos electrónicos fuera del horario laboral), indicando que las herramientas tecnológicas podrían considerarse como factores predisponentes para generar tecnoestrés en los trabajadores intervenidos.

Difícilmente los trabajadores se desconectan fuera sus horas encomendadas o días de descanso ya que por medio de las herramientas tecnológicas permanecen enlazados. Estas herramientas que en un inicio fueron productivas en conectividad, actualmente se han convertido en un estresor primordial al permanecer conectado prácticamente 24/7 afectando el desempeño ocupacional de los individuos. A pesar de haber estatutos nacionales que regulan esta actividad, poco o nada se hace en la práctica, pudiendo generar un problema a nivel psicosocial de los trabajadores.

Palabras clave: pandemia, teletrabajo, tecnoestrés, riesgo psicosocial, desconexión laboral.

ABSTRACT

The world underwent a significant change with the appearance of COVID-19, not only in health matters, but also at a general level, having to change the usual way of working, thus, many jobs took advantage of the working day through Teleworking, but this affected the occupational performance of employees and their daily activities. Therefore, the objective of this study was to determine the possibility of work disconnection in the telework modality that university teachers have. The research followed an exploratory, qualitative cross-sectional design, in which the population was 15 teachers who work in the Occupational Therapy career of the Faculty of Medical Sciences of the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, of which 13 voluntarily accepted to participate. of the study through the application of a focus group and a self-administered questionnaire that guaranteed the anonymity of the participants; The data that were later tabulated using a technological tool (Microsoft Excel).

Among the results obtained, it was evidenced that 46% of the participants are always interrupted in their hours of rest by telephone calls; Furthermore, they very frequently receive messages on their mobile device (54% and 46% receive emails outside of work), indicating that technological tools could be considered predisposing factors to generate techno-stress in intervened workers.

It is difficult for workers to disconnect outside of their assigned hours or days of rest and that by means of technological tools they remain linked. These tools, which were initially productive in connectivity, have now become a primary stressor by staying connected practically 24/7, affecting the occupational performance of individuals. Despite having national statutes that regulate this activity, little or nothing is done in practice, which could generate a problem at the psychosocial level of the workers.

Keywords: pandemic, telework, techno-stress, psychosocial risk, work disconnection.

Introducción

La transmisión del SARS-CoV-2, el virus que causa la COVID - 19, ha tenido lugar en una gran variedad de entornos de trabajo que no son de atención de salud. Las políticas realizadas por la OMS – página web, (Organización Mundial de la Salud) están destinadas a proteger los trabajadores y ayudar a prevenir la transmisión comunitaria del virus, proteger las economías nacionales mediante el mantenimiento de lugares de trabajo seguro y sin restricciones.

La OIT – página web, (Organización Internacional del Trabajo) indica que los trabajadores y los empleadores, incluidas sus familias, deberían estar protegidas frente a los riesgos sanitarios que conlleva la COVID-19. Deberían implantarse medidas de protección en el lugar de trabajo y en las comunidades, o fortalecer las existentes, lo que exige un apoyo e inversiones públicas a gran escala.

En base a lo indicado por los organismos internacionales y las recomendaciones sobre la protección en tiempos de pandemia; una de las medidas adoptadas fue el teletrabajo en muchas de las instituciones públicas y privadas del país para desempeñar y reemplazar de manera transitoria las funciones presenciales que habitualmente se habrían realizado en la industria.

El teletrabajo no es algo nuevo, según Liquid Planner, (2004) desde los años 1972 el término “telecommuting” ha sido referido para el teletrabajo, cuando Jack Nilles realizaba actividades en un sistema de comunicación para la NASA desde su casa y en 1979 Frank Schiff escribió “Trabajar en casa puede ahorrar gasolina”; entonces esta actividad se ha realizado desde décadas atrás, pero ahora por situaciones de pandemia ha sido un aliado para muchas instituciones, sobre todo en la educación superior en estos tiempos difíciles que ha permitido transmitir los conocimientos de manera remota a los estudiantes universitarios y mejorar los ambientes de aprendizajes virtuales, de este modo evitar contagios masivos en el entorno educativo, pero de manera conjunta el teletrabajo ha venido acompañado en algunas ocasiones con el tecnoestrés.

En este contexto Meléndez (2017) indica que el tecnoestrés es una condición que puede ser patológica, en tanto genera síntomas psíquicos y físicos, comúnmente derivados de las experiencias subjetivas no simbolizadas o verbalizadas de los sujetos, en este caso con el uso

inadecuado, excesivo o inequívoco de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).

La ULEAM (Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí), institución dedicada a brindar ofertas académicas de educación superior tuvo que crear políticas de teletrabajo, que garantizara su oferta a la mayor cantidad posible de estudiantes pregradistas y posgradistas; estas políticas aplicables tanto al personal docente y administrativo de la institución.

En base a lo mencionado surge las siguientes interrogantes sobre las TIC y el Teletrabajo ¿Es un aliado o un estresor?, ¿El personal cumple su horario de trabajo habitual o las herramientas tecnológicas aumentan más la carga y tiempo de trabajo por no poder desconectarse?, Respecto al desempeño socio afectivo individual ¿Desequilibra el entorno personal, familiar y social?

Este trabajo de investigación permitirá conocer el pensamiento de los docentes sobre la desconexión laboral y dar soporte para nuevas investigaciones en nuestro país, que permita crear proyectos, programas, planes, actividades y/o políticas que beneficien al trabajador fuera de sus horarios laborales, ya que en nuestro país Ecuador a diferencia de otros países de habla hispana carece de esta información.

México comenzó a hacer este análisis y determinó su importancia donde se hace referencia, como señala Pérez (2020, p. 274), las nuevas tecnologías permiten producir más y mejor en menos tiempo, pero mal utilizadas, podrían menoscabar los derechos laborales fundamentales y ordinarios en general⁷; entonces mediante esta investigación se podrá hacer una analogía permitiendo comparar los avances en este tema desde la referencia internacional.

Así, en base a las referencias esta investigación tiene como objetivo general determinar la posibilidad de desconexión laboral en la modalidad de teletrabajo que tienen los docentes universitarios y además permite explorar su afectación en el desempeño ocupacional. Además, la investigación satisface los siguientes objetivos específicos: analizar la percepción que tienen los docentes de la carrera de Terapia Ocupacional sobre la desconexión digital incluyendo la somatización que pueden tener y por último proponer sugerencias en torno a la desconexión digital como referentes para los actuales y futuros entornos laborales.

Dada la ausencia de una herramienta o instrumento para la recolección de la información sobre el derecho a la desconexión en la modalidad de teletrabajo, se realizó un focus group con

preguntas semiestructuradas que permitió estructurar un banco de preguntas en un cuestionario digitalizado para recoger la información que diera lugar a un análisis de la telemática. El cuestionario fue anónimo y se aplicó previo al consentimiento informado del participante.

Este es un estudio exploratorio, cualitativo permite identificar el inconveniente psicosocial que genera el teletrabajo y su impacto en la posibilidad de desconexión; además permite a otras áreas del conocimiento el saber a efectos de desarrollar políticas, planes y programas en favor del bienestar de los trabajadores.

La investigación tiene además por alcance, identificar la dificultad de desconexión laboral que tienen los docentes de la carrera de Terapia Ocupacional (15 personas) de la Facultad de Ciencias Médicas de una institución de educación superior ubicada en la provincia de Manabí, cantón Manta, información que permite identificar caminos de prevención del tecnoestrés que suele afectar el desempeño laboral, familiar y social.

A los participantes en esta investigación ejercen funciones de docencia y gestión académica con dedicación de tiempo completo que corresponden a la totalidad de docentes de la carrera. Se excluyó personal administrativo con dedicación de medio tiempo y tiempo parcial.

Para la investigación se determinó como variable dependiente el tecnoestrés y como variable independiente la desconexión laboral.

Método

Diseño.

La investigación siguió un diseño exploratorio, cualitativo de corte transversal, ya que hizo referencia en un tiempo específico. Se realizó en primera instancia un focus group de manera telemática con preguntas semiestructurada donde se escucharon las opiniones de los docentes, para luego de esta actividad hacer una interpretación de la información recopilada; posterior al focus group se estructuró un banco de preguntas en un cuestionario digitalizado basado en el contexto de la actividad anterior, para tener resultados puntuales, determinativos y de análisis de la investigación

Participantes.

La selección de participantes se lo realizó en base al censo de profesorado de la carrera de Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, el cual los criterios de inclusión fueron: docentes titulares a tiempo completo siendo 15 el número total del profesorado, de los cuales 13 aceptaron participar en el estudio, 6 fueron hombres y 7 mujeres con edades comprendidas entre 25 y los 53 años y una experiencia mínima de 3 años como docente universitario entre contratados y titulares. En los criterios de exclusión se determinó profesorado externo, ayudantes de cátedra, personal administrativo y de servicio, contratos de medio tiempo y tiempo parcial que pudiesen generar algún sesgo en la información suministrada.

Variables de investigación.

Se analizaron cuatro variables principales comprendidas en: (a) edad cronológica; (b) género; (c) teletrabajo; (d) desconexión laboral en la educación superior. Además se analizaron otras variables de investigación relacionados con las dificultades presentadas durante el teletrabajo y la somatización de sintomatología asociadas al tecnoestrés.

Instrumentos.

Los docentes asistieron a un focus group virtual mediante la plataforma tecnológica Zoom donde se realizó a manera de conversatorio preguntas de forma aleatoria semi-estructuradas en base a la percepción que ha tenido el entrevistador en sus observaciones y experiencias previas durante su entorno laboral; y de esta manera se pudo construir una herramienta de recolección de datos virtual mediante Google Form, que garantizó el anonimato. Según Henry (2016) los especialistas es que generan datos “objetivos” y rigurosos que puedan ser colocadas en la mesa de discusión frente a quienes puedan dar respuesta o solución.

Para dar soporte al instrumento de recolección de datos fue sometida a un análisis de dos expertos en psicología laboral donde se verificó el contenido del cuestionario, la idoneidad y factibilidad de este, corroborando la conformidad y satisfacción para poder ser ejecutado en el personal docente de la institución intervenida, evitando que el instrumento presente alguna ambigüedad en sus preguntas, falta de entendimiento o algún inconveniente para su aplicación.

Consideraciones éticas.

El estudio fue realizado de manera anónima y previo a realizar el cuestionario se generó una nota aplicativa de consentimiento informado que permite al participante abandonar el instrumento si fuese necesario, además se colocó los datos del entrevistador y número de contacto para que pueda ser consultado en caso de ser necesario.

Procedimiento.

Durante el tiempo establecido para esta investigación se notificó a la coordinadora de la carrera el permiso necesario para proceder con la investigación y ejecutar las herramientas de recolección de datos al profesorado a su cargo; es así, que se coordinó día y hora que no afecte a su horario laboral y poder ejecutar de manera satisfactoria la investigación. EL focus group se realizó en Zoom con una duración de 35 minutos donde el investigador fue el único anfitrión durante la entrevista, además para garantizar el anonimato se codificó los perfiles de los usuarios con nomenclatura A1, A2, A3, etc. y las preguntas, dudas o comentarios se dieron a través del chat del programa. El cuestionario se aplicó en Google Form con un total de 15 preguntas evitando el cansancio del participante y donde el docente pueda colocar su apreciación libre y voluntaria.

Análisis de la información.

En investigaciones previas ya se ha determinado al tecnoestrés como un factor de riesgo psicosocial como lo menciona Gañan (2021) por ser causa de sobrecarga de trabajo en los docentes universitarios debido al cambio abrupto que se presentó y que obligo a digitalizar el trabajo.

Con ayuda de Microsoft Excel y los resultados obtenidos de Google form se realizó la transcripción de la información por parte del investigador, transformado los datos en contenido para tabular e interpretar. Se realizaron tres fases: (1) fase acercamiento con el personal a intervenir; (2) fase de aplicación del instrumento; (3) fase de tabulación de la información; una vez culminada estas fases permitió contabilizar, mostrar valores y frecuencias del cuestionario aplicado detallando la información con mayor relevancia a la investigación planteada.

Resultados

Como se observa en la Tabla 1 los primeros siete aspectos consultados a los participantes reflejan lo siguiente; la muestra obtenida corresponde en su mayoría a mujeres con 54% de participación; respecto a las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) el 61% tiene poco conocimiento de las diferentes herramientas informáticas para la interacción con los estudiantes, a pesar que el 100% se acogió al teletrabajo (Home Office) y la totalidad del personal refirió no haber recibido ningún tipo de ayuda o insumo para desempeñar sus actividades laborales desde su casa por parte de la IES (Institución de Educación Superior).

El haberse acogido al teletrabajo reflejó aumento de la carga laboral según lo refiere el 92% de los participantes, esto incluyendo laborar fuera de los horarios definidos por la entidad; la totalidad de los participantes indicó que en algún momento fueron interrumpidos por situaciones laborales fuera de sus horarios, teniendo que dejar a un lado sus actividades personales, familiares o sociales.

Tabla 1. Tabla cruzada de datos obtenidos.

	Edad										TOTAL			
	18-24		25-31		32-38		39-45		46-52		>53		n	%n
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n		
Género														
Hombre	-	-	1	50%	2	40%	1	33%	1	50%	1	100%	6	46%
Mujer	-	-	1	50%	3	60%	2	67%	1	50%	-	-	7	54%
Experiencia en herramientas TIC														
Mucho	-	-	1	50%	1	20%	1	33%	2	100%	-	-	5	39%
Poco	-	-	1	50%	4	80%	2	67%	-	-	1	100%	8	61%
Nada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trabajo durante pandemia														
Si	-	-	2	100%	5	100%	3	100%	2	100%	1	100%	13	100%
No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Teletrabajo aumento la carga laboral														
Si	-	-	2	100%	5	83%	2	100%	2	100%	1	100%	12	92%
No	-	-	-	-	1	17%	-	-	-	-	-	-	1	8%
Insumos tecnológicos*														
Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No	-	-	2	100%	5	100%	3	100%	2	100%	1	100%	13	100%
Poco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conocimientos sobre Riesgos PS														
Si	-	-	2	100%	3	60%	2	67%	2	100%	1	100%	10	77%
No	-	-	-	-	2	40%	1	33%	-	-	-	-	3	23%
Participación en evaluación de Riesgos L.														
Si	-	-	-	-	1	20%	-	-	1	50%	1	100%	3	23%
No	-	-	2	100%	4	80%	3	100%	1	50%	-	-	10	77%

*Proporcionados por la Institución de Educación Superior.

Mayoritariamente los participantes tienen conocimientos sobre la relación que tiene los riesgos psicosociales en el trabajo siendo así que el 77% tiene nociones sobre este tema de relevancia, a pesar de esto la misma cantidad refirió que no han participado en evaluación alguna de riesgos laborales en sus puestos de trabajo, algo bastante paradójico en estos tiempos.

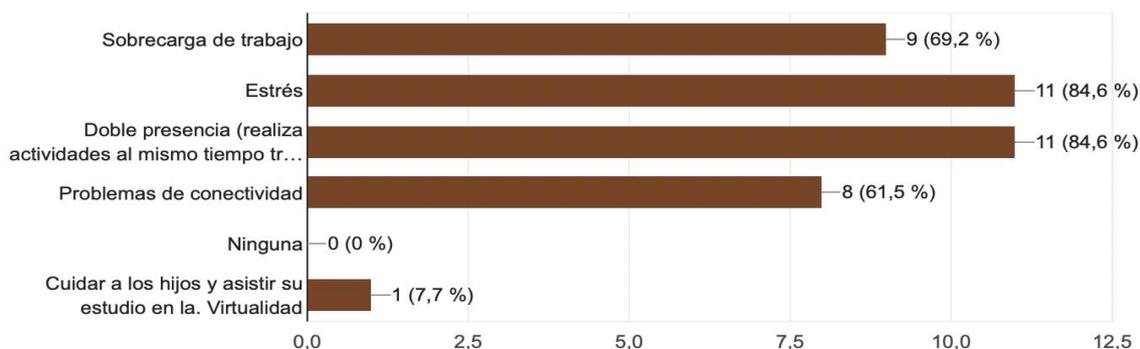
Las herramientas y medios tecnológicos al parecer han sido estresores a nivel profesional en estos entornos laborales, precisamente lo refleja la Tabla 2, donde se evidencia que el 46% de los participantes siempre son interrumpidos en sus horas de descanso mediante llamadas telefónicas; una gran cantidad refiere también que con mucha frecuencia reciben mensajes en su dispositivo móvil 54%, de la misma forma el 46% mayoritariamente recibe correos electrónicos fuera del horario laboral

Tabla 2. Medios y comunicaciones extralaborales.

	Frecuencia								TOTAL	
	Siempre		Mucho		Poco		Nada		n	%n
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n		
Comunicación fuera del trabajo										
Llamadas telefónicas	6	46%	5	39%	2	15%	-	-	13	100%
Mensajes celulares	5	38%	7	54%	1	8%	-	-	13	100%
Correos electrónicos	6	46%	6	46%	1	8%	-	-	13	100%
Reuniones programadas fuera de horas laborales	4	31%	3	23%	6	46%	-	-	13	100%
Reuniones improvisadas a último minuto	4	31%	2	15%	6	46%	1	8%	13	100%

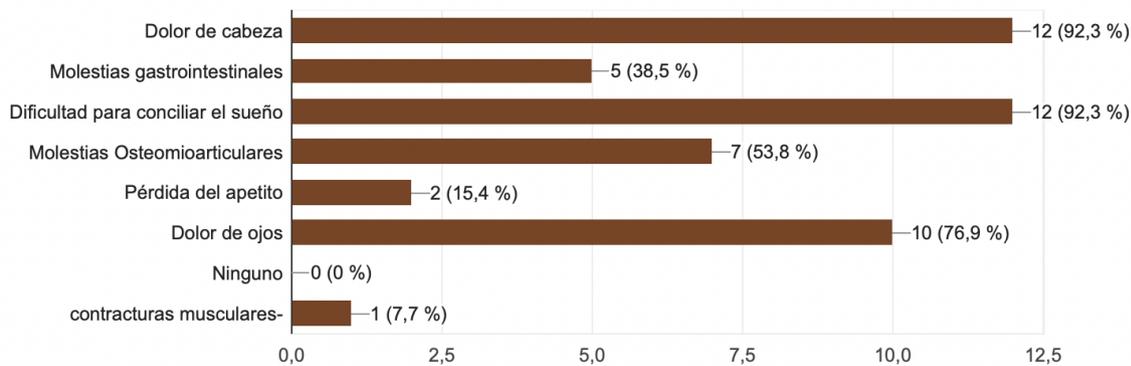
Ahora, en poca frecuencia, pero no menos importante son las reuniones programadas e improvisadas 46% en momentos donde el personal no se encuentra laborando, permitiendo esta circunstancia generar una doble presencia 84,6%, teniendo que atender al mismo momento la parte laboral y la parte personal o familiar, como se ve reflejada en el gráfico 1; no solo se presentó esta dificultad, sino también se asoció la sobrecarga de trabajo 69,2% donde el personal usaba sus horas de descanso para realizar tareas encomendadas por las gestiones académicas de la unidad; de la misma manera a consecuencia de múltiples actividades generó algún tipo de estrés según manifiestan los participantes en un 84,6%.

Llama la atención que la totalidad de los partícipes indicaron haber tenido algún tipo de dificultad durante su Home Office.

Gráfico 1. Dificultades presentadas durante el teletrabajo.

Según del Pozo (2021) indica que hoy en día muchos trabajadores están más acelerados que antes de la pandemia, se dispara nuestro nivel de alerta y esto se ve de modo directo en los problemas del sueño y en la presencia de más síntomas emocionales, incluso nuestro cuerpo da señales de alarma a través de diversos tipos de somatizaciones; así se ve reflejado en este estudio en el gráfico 2, donde los participantes hacen relación síntomas asociados a la extensa demanda laboral y extra laboral, entre estos los más frecuentes fueron dolores de cabeza con 92,3% de incidencia, a la par con la dificultad para conciliar el sueño, seguido de dolor en ojos con el 76,9% y molestias osteomioarticulares con el 53,8%.

Gráfico 2. Síntomas asociados al teletrabajo durante la pandemia.



Por último, la totalidad de los partícipes indicaron haber tenido algún tipo de síntomas asociados al teletrabajo, particularidad importante en el estudio aplicado.

Discusión

En esta investigación se ha indagado la posibilidad de desconexión laboral que tienen los docentes en una institución de educación superior en tiempos de pandemia en la modalidad de teletrabajo, donde se determinó que difícilmente se desvinculan con el trabajo durante sus horas o días de descanso ya que por medio de las herramientas tecnológicas permanecen conectados constantemente, estas herramientas que en un inicio fueron productivas en conectividad, actualmente se ha convertido en un estresor primordial al permanecer conectado 24/7 afectando el desempeño ocupacional de los individuos en estudio.

Otro hecho importante es la percepción que tuvieron los participantes donde el estrés laboral ha provocado cambios en el rendimiento profesional por la prolongación indebida de la

jornada, incluyendo la aparición de síntomas relacionados al trabajo, como se lo describió en el apartado de resultados; es de intuir que las actividades fuera de la jornada tienen como consecuencia la somatización corporal tanto desde el punto de vista médico como en los estudios realizados por otros autores como lo menciona del Pozo 2021.

Respecto al teletrabajo menciona Lerena (2020) las organizaciones saldrán reforzadas y darán un salto evolutivo, y las que no lo hagan, acabarán lastradas por sus propias limitaciones y desaparecerán. Para esto se consideraron los aspectos mencionados en esta investigación que son los factores que intervienen para una teleorganización efectiva, basándose en el bienestar del trabajador docente, garantizándole un entorno laboral sano en toda la extensión de la palabra y al mismo tiempo respetando la intimidad de su tiempo libre, tal cual lo menciona la normativa nacional Ecuatoriana AM-MDT-2020-181 donde expide las directrices para la planificación 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. Otros países también han normado e intervenido para proteger a su población trabajadora como lo indica Ramón (2020) donde refiere que la desconexión laboral fue determinada en el Real Decreto Ley 28/2020 y el Real Decreto Ley 29/2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en España; sin olvidar también como una referencia internacional en México como lo menciona Pérez (2020) que indica el derecho a la desconexión en la legislación laboral básica, artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mandata que “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Este año 2021 la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó un documento que orienta la gestión y promoción del bienestar en el trabajo, denominado ISO 45003:2021 Gestión de la Salud y seguridad en el trabajo – Salud y seguridad psicológicas en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales; y en su apartado 7 de soporte, sugiere informar a los trabajadores los factores; es así que, la organización debe concienciar a

los trabajadores y otras partes interesadas de las acciones que está tomando para gestionar los riesgos psicosociales, incluidas las acciones para alentar la denuncia de riesgos psicosociales, reducir el miedo a represalias asociadas con la denuncia y promover la confianza en su sistema de gestión.

Las normativas antes mencionadas, internacionales como nacionales son de conocimiento público, sin embargo, casi la totalidad de los participantes del estudio desconocen la existencia de dichos cuerpos legales y la totalidad de ellos indican la necesidad de un programa de desconexión laboral en la unidad académica; una necesidad que no solo se debe crear, si no también se debe cumplir y hacer cumplir.

Las Instituciones de Educación Superior no dejan de pertenecer a una industria y como tal debe cumplir con todas leyes gubernamentales que se exigen, los riesgos psicosociales tienen que estar dentro de las políticas y las estrategias empresariales para eliminar o disminuir la causa que genera este tecnoestrés, es aquí donde se sugiere tomar todas las normativas necesarias para garantizar la desconexión laboral como se viene planteando en otros países; es aquí donde este estudio pretende contribuir planteando las siguientes estrategias: la configuración del correo electrónico institucional para que solo reciba mensajería entrante en horarios laborales; que los mensajes de textos sean enviados a un número institucional como puede ser WhatsApp Business con horarios configurables en la aplicación, desvinculando la vida personal de la laboral y también bloqueo de páginas relacionadas al trabajo fuera de las horas establecidas (aulas virtuales, Moodle, canvas, etc).

Se sugiere que la institución realice una programación de las actividades con anticipación, donde exista una franja horaria común entre todos los académicos sin interrumpir sus actividades ocupacionales, y con al menos 48 horas de antelación; de esta manera el colaborador podrá organizar su tiempo y actividades previstas.

Los organismos reguladores deberán controlar que toda institución que se acogió al teletrabajo cumpla las directrices establecidas, tanto instituciones públicas y privadas, ya que esta modalidad estaría presente durante un tiempo indeterminado, híbrido y fluctuante; que permita una armonía entre lo establecido en los cuerpos legales y la práctica real.

Por último, recordando que como toda prevención de riesgos profesionales debe hacerse una adecuada identificación, evaluación y control desde su origen para evitar contratiempos a futuro con nuestro personal mejorando las condiciones laborales de ambiente y calidad; un trabajador sano y feliz, siempre será más productivo, lo dice el trabajador y el bolsillo del empresario.

Referencias bibliográficas

Aguayo, J., Cantos, E., Moreira, M., & Rodríguez, T. (2021). Team building en la prevención de trastornos músculo esqueléticos en el personal administrativo de empresa atunera Seafman CA. *Salud & Ciencias Medicas*, 1(1), 28-34.

Correa, J., & Gañan, A. Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid19 en docentes universitarios...

del Pozo, J. S. ¿ Cómo lidiamos con la pandemia? ¿ Cómo nos cuidamos?. *Documentación Social*, 1(2), 5. <https://documentacionsocial.es/7/del-dato-a-la-accion/como-lidiamos-pandemia-como-cuidamos>

Espinoza Pinos, M. J. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa (Master's thesis, Universidad del Azuay).

<http://201.159.222.99/bitstream/datos/10535/1/16124.pdf>

Federacion de enseñanza USO (2020). Encuesta de FEUSO sobre la incidencia del teletrabajo en los docentes. <http://www.feuso.es/images/FEUSO-Encuesta-Teletrabajo.pdf>

García, E. (2019). Derecho a la Intimidación Y Desconexión Laboral. *EXLEGE*, 2(4), 19–28. http://bajo.delasalle.edu.mx/revistas/exlege/pdf_4/exlege_04_art_02-garcia_sanchez.pdf

Henry, M. L. (2016). La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales. In IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (Ensenada, 2016). <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/76522/.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lerena, S. (2020). Afrontar el teletrabajo forzoso. Pandora FMS Monitoring Blog. <https://pandorafms.com/blog/es/teletrabajo-forzoso/>

Liquid Planner. (2004). The-history-of-telecommuting. <https://www.liquidplanner.com/blog/infographic-the-history-of-telecommuting/>

Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdos ministeriales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

Meléndez, A. (2017). *Causas, síntomas y estrategias de defensa del malestar y sufrimiento en altos mandos de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado). Pregrado en Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Cali.

Moreno, A. G., Perez, J. J. C., Duque, S. A. O., & Gómez, J. J. O. (2021). TECNOESTRÉS LABORAL DERIVADO DE LA VIRTUALIDAD OBLIGATORIA POR PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE MEDELLÍN (COLOMBIA). Trabalho (En) Cena, e021003-e021003. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9673/18157>

Organización Internacional de Normalización. (junio de 2021). Gestión de la salud y seguridad en el trabajo – Salud y seguridad psicológicas en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>

Organización Mundial de la Salud. (19 de mayo de 2021). Prevención y mitigación de la COVID-19 en el lugar de trabajo.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/341672/WHO-2019-nCoV-Workplace-actions-Policy-brief-2021.1-spa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). WHO. <https://bit.ly/2V7fQeG>

Organización Internacional del Trabajo. (S.F.). ¿Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo?.

https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739403/lang--es/index.htm

Pérez Amorós, F. (2019). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. REVISTA IUS, 14(45). <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.636>

Ramón Fernández, F. (2021). La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad. Revista de Internet, Derecho y Política, (32), 1-15.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/163583/Ramón%20-%20La%20desconexión%20digital%20y%20docencia%20universitaria%20online%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20por%20la%20COVI....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Métodos%20de%20recolección%20de%20datos%20para%20una%20investigación.pdf>