



## Especialización en Psicología Laboral

---

### **El teletrabajo en el personal de una universidad de Quito: Factores Protectores y Estrategias de Afrontamiento.**

CANDIDATO A ESPECIALISTA

---

*Lourdes Herminia Quishpe Gutiérrez*  
*lourdes.quispe@uisek.edu.ec*

**DIRECTORA/**

Gloria Villalobos  
gloria.villalobos@uisek.edu.ec

Fecha: 20 de marzo de 2022

**RESUMEN**

El uso del internet ha tomado fuerza en los últimos años haciendo que las personas puedan realizar sus actividades laborales desde cualquier parte y de manera virtual. La pandemia del Covid-19 por las medidas de confinamiento y aislamiento aceleró y puso en auge el teletrabajo, expandiéndose a nivel global. De ahí el interés de conocer y profundizar en los factores protectores y herramientas de afrontamiento a las nuevas condiciones del trabajo virtual.

El objetivo del estudio es diseñar un plan de acción de factores protectores y herramientas de afrontamiento ante los riesgos psicosociales para el personal de una universidad privada, como respuesta al teletrabajo durante el tiempo de aislamiento por pandemia del COVID-19, mediante la participación colectiva.

Se analizaron los factores protectores que el personal administrativo y docente adoptaron mientras se encontraban en la modalidad de teletrabajo. El factor protector más relevante fue la familia. Además, se establecen otros elementos que son relevantes como la conexión digital, las pausas activas y la conciliación trabajo-familiar para la propuesta de plan de acción.

**Palabras clave:** Covid-19; Condiciones de Trabajo; Factores Psicosociales; Factores Protectores; Estrategias de Afrontamiento; Personal administrativo; Personal docente.

## **A B S T R A C T**

The use of the internet has gained strength in recent years, making it possible for people to carry out their work activities from anywhere and virtually. The Covid-19 pandemic due to confinement and isolation measures accelerated and boomed teleworking, expanding globally. Hence the interest in knowing and delving into the protective factors and tools for coping with the new conditions of virtual work.

The objective of the study is to design an action plan of protective factors and coping tools against psychosocial risks for the staff of a private university, as a response to teleworking during the time of isolation due to the COVID-19 pandemic, through collective participation.

The protective factors that the administrative and teaching staff adopted while they were in the telework modality were analyzed. The most relevant protective factor was the family. In addition, other relevant elements are established, such as digital connection, active breaks and work-family reconciliation for the action plan proposal.

**Keywords:** Covid-19; Working conditions; Psychosocial factors; Protective factors; Coping Strategies; Administrative staff; Teachers

## Introducción

A raíz de la declaratoria de emergencia por la pandemia del COVID-19 en marzo del 2020, se desencadenaron una serie de problemas de diferente índole a nivel mundial que impactaron en la economía y vida de cada uno de los países y que obligó a los gobiernos a tomar medidas y acciones para reducir sus efectos.

En el Ecuador, las restricciones y cambios adoptados causaron crisis en los diferentes sectores productivos, incluyendo al sistema educativo, el mismo tuvo que dar un giro y pasar de las clases presenciales a la educación virtual e híbrida para sostener y continuar el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo con la IESALC (2020) más de un centenar de países han tenido que hacer ajustes en sus sistemas educativos para sostener el proceso de enseñanza, usando estrategias tecnológicas, para lo cual los docentes y estudiantes no se encontraban debidamente preparados (2020).

Al igual que todas las empresas, el personal docente y administrativo de una universidad de la ciudad de Quito tuvo que sumarse al teletrabajo, adaptando en sus hogares espacios para realizar sus actividades laborales. Esta situación vino a interferir no solo en el espacio físico sino también en el ambiente personal y familiar, debido a la combinación de los roles familiares y domésticos con las actividades laborales.

Asimismo, el teletrabajo presenta ciertas características como: el aislamiento repentino, la extensión de horarios de trabajo, la adaptación a la virtualidad, dificultad en la conectividad, estos y otros factores impactan directamente los riesgos psicosociales desencadenando en estrés, el mismo que va afectando de manera paulatina en la salud emocional y física de los colaboradores, de manera especial en el género femenino (Bonavitta y Bard, 2021).

Otro factor de riesgo identificado en el personal de la universidad es la doble presencia, que es uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes cuando se habla de teletrabajo y “se trata de responder a las altas exigencias del trabajo asalariado y las responsabilidades domésticas, generalmente de cuidado de otros, que simultáneamente desestabiliza el balance sobre la vida y el trabajo que busca la persona” (Ruiz-López, Pullas-Tapia, & Parra-Parra, 2017, pág. 44).

Estos factores de riesgo psicosocial están presentes en los colaboradores de la universidad; por lo tanto, es de vital importancia identificar cuáles fueron los mecanismos y acciones

protectoras y de afrontamiento que utilizaron durante este tiempo de confinamiento obligatorio, a través de un estudio cualitativo participativo que permita conocer las necesidades y las estrategias adoptadas con el fin de crear un plan que contribuya a mitigar los riesgos psicosociales presentes en esta población como puede ser el estrés laboral.

Los factores protectores incrementan la posibilidad de que las personas tengan conductas adecuadas a las situaciones adversas o conflictivas, según Valdés (1994), los factores de protectores son:

aquellos que reducen la probabilidad de emitir conductas de riesgo o de tener consecuencias negativas cuando se involucran en ellas, estos factores cumplen una función beneficiosa o de protección en el estado de salud del individuo, ayudándolo a su adaptación al ambiente físico y social. (Campos & Peris, 2011, pág. 117).

Las estrategias de afrontamiento son parte de un proceso dirigido al “restablecimiento del equilibrio, ya sea actuando sobre las causas externas o internas que provocan la tensión y el estrés en el sujeto” (Motta Muñante, Cano Suel, & Gavilano Torres, 2016, pág. 25), a través de estrategias cognitivas, emocionales y conductuales del individuo para la sobrellevar las situaciones propias internas y de su entorno.

En el estudio comparativo realizado por Góngora & Casullo sobre tres factores protectores de la salud mental en población general y población clínica, señala que la felicidad, como un aspecto de la inteligencia emocional, y la autoestima son variables determinantes en la población clínica como elementos protectores. Por otro lado, las variables de inteligencia emocional como es el manejo de estrés y el estado de ánimo se relacionaron con los sujetos con alta y baja ansiedad. Es decir, el estudio identifica elementos positivos como son la autoestima y las variables de la inteligencia emocional que desempeñan un papel protector para el individuo (2009).

Otro estudio realizado en el año 2021, de la Universidad de Antioquia, evidencia a través de una revisión bibliográfica el análisis del bienestar laboral como factor protector, el estudio concluye que la visión positiva (factores protectores) favorecen la gestión de una cultura preventiva de riesgos psicosociales y promueven organizaciones saludables. (Hidrobo Revelo, Melo Salguero y Montoya Espinosa)

Santos y Sierra en una publicación de estudios de casos mediante técnica de grupos focales, identificaron que en uno de los casos de estudio la condición de teletrabajo era un factor protector. Asimismo, en otro caso del mismo estudio se indica que la condición extralaboral, es un factor de riesgo; sin embargo, no se establece estadísticamente si el teletrabajo es un factor protector o de riesgo. Por lo que concluyeron, que la gestión psicosocial de riesgo se debe

abordar con un enfoque diferencial con el fin de establecer estrategias gubernamentales adecuadas (2019).

En el estudio antes señalado se establecen varios factores protectores psicosociales en población teletrabajadora como son: "...salud y bienestar: disminución de probabilidad de hurto y accidentes de tránsito, mayor acceso a alimentación sana y balanceada...personal y laboral: Mejor aprovechamiento del tiempo libre". (Santos & Sierra, 2019)

Este proyecto pretende aportar al personal de la planta universitaria que se encuentra en modalidad de teletrabajo, un plan de factores protectores y de estrategias de afrontamiento por medio de la identificación de las principales necesidades a través de una metodología participativa. El estudio es cualitativo y se orienta al personal docente y administrativo con el fin de promover formas constructivas de afrontamiento del estrés.

En este sentido la investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las acciones que utiliza la población de colaboradores que labora en modalidad de teletrabajo en una universidad de la ciudad de Quito para fomentar los factores protectores y las estrategias de afrontamiento ante los riesgos psicosociales?

En consecuencia, el objetivo del estudio es diseñar un plan de acción de factores protectores y herramientas de afrontamiento ante los riesgos psicosociales para el personal de la universidad, como respuesta al teletrabajo durante el tiempo de aislamiento por pandemia del COVID-19, mediante la participación colectiva.

---

## **Método**

La metodología aplicada en la investigación es cualitativa exploratoria, con la participación de una muestra a conveniencia del personal docente y administrativo de la universidad.

El análisis cualitativo tiene como finalidad reconocer las estrategias de afrontamiento que utilizaron las personas mientras se encontraban en teletrabajo para enfrentar los factores psicosociales durante el tiempo de pandemia, con la finalidad de considerarlas en la estructuración de la propuesta de intervención.

De la consulta de material bibliográfico relacionado con estrategias de afrontamiento se construye un cuestionario exploratorio para recopilar información de la muestra del personal encuestado.

El cuestionario utilizado NO es una herramienta validada con procedimientos psicométricos,

pero está diseñada para obtener información que ayudará a estructurar un plan de intervención y fortalecer estrategias y herramientas de afrontamiento que contribuyan al bienestar físico, social y emocional del personal de la institución.

El cuestionario consta de cinco secciones y cada una de ellas con varias alternativas de afrontamiento a ser consideradas (Anexo 1. Cuestionario).

1. Apoyo Social, consta de cinco alternativas.
2. Hábitos, consta de 15 alternativas.
3. Gestión de las emociones, consta de ocho alternativas.
4. Apoyo institucional, consta de seis alternativas.
5. Una sección libre para receptar sugerencias.

La escala de valoración utilizada en el cuestionario es tipo Likert con las opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. El cuestionario se aplica de manera aleatoria y voluntaria a una muestra de personas de las distintas áreas.

Los resultados se presentan mediante cuadros resumen que consideran las alternativas que fueron seleccionadas. Además, se solicita información sociodemográfica según género, edad y área.

---

## Resultados

El cuestionario fue enviado a 55 personas que se encontraban en la modalidad de teletrabajo durante la pandemia, de las cuales contestaron de manera voluntaria 29 personas entre personal administrativo y docente de la universidad, la aplicación se realizó vía internet. Previa a la aplicación del cuestionario se solicitó el consentimiento informado en el cual se explica que el manejo de los datos será anónimo y se señala el objetivo del estudio y el alcance de este.

En cuanto a los datos sociodemográficos, se identifica que el género femenino tuvo mayor porcentaje de participación con el 65.5% del total del personal encuestado, lo que denota la similitud con la distribución de la población estudiada. Respecto con el área de trabajo de los encuestados se identifica que el personal administrativo contestó con un 65,50% de participación en mayor medida que el 34.5% de la población docente.

En lo referente a grupos etarios se observa porcentajes similares entre rangos; sin embargo, se identifica mayor participación en las edades de entre 43 a 51 años, siendo el 37,84% de la población.

Tabla 1. Datos sociodemográficos

Variable	Porcentaje
Género	Femenino 62.10%

	Masculino	37.90%
<b>Área</b>	Administrativo	65.5%
	Docentes	34.5%
<b>Edad (rangos)</b>	29 -36	24%
	37 - 42	17.10%
	43 - 51	37.84%
	52 - 59	20.40%

De la medición realizada por cada una de las cinco secciones de alternativas de afrontamiento se obtiene los siguientes resultados:

De los datos obtenidos de factor de apoyo social, se identifica como principal eje de apoyo durante el teletrabajo a la familia con un 86% en las opciones de siempre y casi siempre, seguido por la relación de amistad con un 62 % en las mismas opciones. En referencia a la atención por un profesional de salud, se observa el menor porcentaje siendo el 13,70% en las opciones siempre y casi siempre (Tabla 2.).

Tabla 2. Apoyo Social como Factor Protector

	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>nunca</i>
<b>familia</b>	69%	17,20%	6,90%	0%	6,90%
<b>amigos</b>	34,50%	27,60%	24,10%	3,40%	10,30%
<b>religioso (a)</b>	13,80%	10,30%	20,70%	6,90%	51,70%
<b>de un profesional</b>	3,40%	10,30%	27,60%	6,90%	51,70%

De la frecuencia de alternativas de afrontamiento relacionados con los hábitos de los encuestados, se identifica que el tiempo de conciliación con la familia alcanza el 82,38% de respuesta en siempre y casi siempre, seguido del elemento de alimentación saludable con un 75,80%, de respuestas en siempre o casi siempre. El factor relacionado al hábito de la conectividad con redes sociales también tiene un porcentaje elevado con un 72,40%. Además, el porcentaje del personal que practica las pausas activas durante el teletrabajo es del 34,50% del personal encuestado en las opciones entre siempre y casi siempre (Tabla 3).

Un dato relevante es el porcentaje relacionado al factor de consumo de sustancias (licor, tabaco

u otras) que es del 48,20 % sumando las opciones a veces o casi nunca, lo que permite evidenciar que ya existe un consumo convirtiéndose en un factor de riesgo (Tabla 3).

Tabla 3. Hábitos como Factores Protectores o de Riesgo

	<i>siempre</i>	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>nunca</i>
<b><i>dedicaba tiempo en familia</i></b>	37,90%	44,48%	17,20%	0%	0%	
<b><i>alimentación saludable</i></b>	24,10%	51,70%	17,20%	3,40%	3,40%	
<b><i>hobbies</i></b>	13,80%	27,60%	31%	17,20%	10,30%	
<b><i>cuidado de mascotas</i></b>	34,50%	13,80%	27,60%	0%	24,10%	
<b><i>lectura</i></b>	17,20%	31%	31%	13,80%	6,90%	
<b><i>arte</i></b>	0%	13,80%	17,20%	24,10%	44,80%	
<b><i>música</i></b>	27,60%	24,10%	41,40%	3,40%	3,40%	
<b><i>ejercicio físico</i></b>	17,20%	20,70%	37,90%	20,70%	3,40%	
<b><i>yoga y meditación</i></b>	6,90%	3,40%	17,20%	13,80%	58,60%	
<b><i>televisión</i></b>	10,30%	37,90%	37,9%	6,90%	6,90%	
<b><i>redes sociales</i></b>	13,80%	58,60%	20,70%	6,90%	0%	
<b><i>consumo de sustancias (licor, tabaco y otras)</i></b>	0%	0%	17,20%	31%	51,70%	
<b><i>práctica de pausas activas</i></b>	13,80%	20,70%	31%	24,10%	10,30%	

En la dimensión de gestión de emociones como herramienta de afrontamiento se evidencia que el 83% del personal encuestado reconoce sus emociones en las opciones de siempre y casi siempre, seguido por el factor que demuestra abiertamente lo que siente en un 81,10% sumado entre siempre y casi siempre. Además, en la opción de buscar consejo de otra persona se señala que en el mayor porcentaje con el 44.80% es en la opción a veces (Tabla 4).

Tabla 4. Gestión de emociones como Factores Protectores

	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>nunca</i>
<b><i>reconozco mis emociones</i></b>	37,70%	48,30%	6,90%	3,40%	3,40%

	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>nunca</i>
<b>demuestro abiertamente lo que siento</b>	39,70%	41,40%	17,20%	3,40%	0%
<b>pienso que las cosas pueden mejorar</b>	3,40%	31%	26,60%	24,10%	13,80%
<b>busco el consejo de alguien</b>	10,30%	31%	44,80%	6,90%	6,90%
<b>si estoy de mal humor, lo descargo con los demás</b>	0%	3,40%	17,20%	48,30%	31%

En los elementos de apoyo institucional se evidencia que el 43,80% del personal encuestado considera que la institución fomentó el sentido de pertenencia durante el tiempo de teletrabajo, sumado entre siempre y casi siempre. Seguido del 27,50%, en las opciones entre siempre y casi siempre, en el factor de atención médica (telemedicina). Adicional, los encuestados señalan que el factor de beneficios institucionales tiene 48,20%, entre las alternativas de a veces o casi nunca, resultando una percepción baja de la presencia de este factor (Tabla 5).

Tabla 5. Apoyo institucional y salario emocional como Factores Protectores

	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
<b>Atención médica (tele consulta)</b>	17,20%	10,30%	31%	10,30%	31%
<b>Apoyo Psicológico (Centro Apoyo Psicológico)</b>	0%	6,90%	20,70%	6,90%	65,50%
<b>Beneficios Institucionales</b>	10,30%	10,30%	24,10%	24,10%	31%

	<i>siempre</i>	<i>casi siempre</i>	<i>a veces</i>	<i>casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
<i>La institución fomento el sentido de pertenencia</i>	13,80%	31%	41,40%	6,90%	6,90%

Además, se estableció como opción abierta que se sugiera para la implementación institucional estrategias protectoras y/o herramientas de afrontamiento, por lo que los colaboradores indicaron como opciones, lo siguiente: mejora en los beneficios sociales (seguro médico), crear canales de comunicación multidireccional, implementar reuniones grupales, estrategias de salario emocional, mejora en las condiciones físicas y ambientales de teletrabajo (sillas ergonómicas y mayor apoyo emocional de profesionales mediante el Centro de Apoyo Psicológico (CAP).

---

## **Discusión**

El apoyo familiar es el factor protector extralaboral que mayor relevancia se presentó en la investigación, cuyo efecto en el colaborador generó mayor tranquilidad al realizar sus actividades durante el tiempo de teletrabajo conciliando de esta manera la vida familiar y laboral. En el estudio realizado por Santos y Sierra se corrobora que la situación intrafamiliar afecta directamente al desempeño del colaborador durante el teletrabajo, la misma que puede afectar de manera positiva como negativamente dependiendo del entorno, características donde se desenvuelven las relaciones interpersonales y familiares (2019).

En el grupo estudiado por el autor antes señalado se identificó “como factor protector para las dimensiones extralaborales: características de la vivienda, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y situación económica del grupo familiar”.

Durante la pandemia por Covid-19 se incrementó el uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC a nivel mundial, las mismas que impulsan la innovación y desarrollo social y laboral, pero a su vez generan consecuencias negativas en la salud mental y física de los teletrabajadores debido a la falta de desconexión. La disminución en la proactividad y desarrollo de la institución son efectos generados por el tecnoestrés (INSST, 2000).

En los resultados de este estudio se identifica un alto porcentaje de uso de redes sociales y

tecnología que se puede considerar como una problemática social debido al incremento por teletrabajo y el uso desmedido de las tecnologías para realizar sus actividades laborales. En asociación a lo antes identificado por el Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo (INNST) se considera la necesidad de generar propuestas de intervención relacionada a la desconexión digital con el fin de fomentar un manejo responsable de la tecnología y redes sociales.

Rodríguez et. al. señala que:

Con respecto al tecnoestrés, los resultados señalaron que la adicción se presentó con mayor frecuencia entre las y los docentes, siendo este hallazgo distinto al de Ruiz et al. (2018) en el que la tecno ansiedad se resaltó de manera importante, esto podría deberse por la situación de aislamiento y teletrabajo en casa que implica un uso desmedido de las tecnologías (2021, pág. 222).

En el estudio se identifica el consumo de sustancias de licor, tabaco y otras en una baja frecuencia por parte de los colaboradores, la OIT señala que el estrés puede provocar hábitos relacionados con el consumo de sustancias el que tiene repercusiones en la salud mental y desempeño laboral (OIT, 2020). Por lo que es relevante identificar si esta población estuvo expuesta a situaciones de estrés dentro del teletrabajo. En este sentido, se debe pensar en levantar un estudio que permita identificar la sintomatología del estrés y sus repercusiones en la salud de los colaboradores.

Además, es relevante señalar que en el Ecuador se propone “El programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en los espacios laborales públicos y privados”, en cumplimiento del Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2019-038, el que “ha sido elaborado en base a las recomendaciones que hace la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” (Ministerio del Trabajo, 2020).

Otro elemento considerado por el estudio son las pausas activas que dentro del grupo de participante se identificó un porcentaje aceptable. Las pausas activas se consideran factores protectores dentro de la bibliografía revisada ya que permite durante las jornadas laborales tener descansos activos, como son los ejercicios de estiramiento, de respiración, entre otros, que ayuda a mejorar el sistema cardiovascular, disminuir el estrés, mejora los niveles de concentración entre los muchos beneficios.

La OMS reitera la necesidad de acciones en bienestar de la salud física de los trabajadores, un ejemplo de esto es en Colombia donde se promulga la Ley de Obesidad que ampara estrategias para promocionar las actividades físicas y pausas activas dentro de los ámbitos laborales para los colaboradores, en el documento técnico se establece la importancia y su rol en el apoyo de la reducción de riesgos laborales (Linares Gomez, 2020).

De los hallazgos obtenidos en el cuestionario, conviene subrayar la necesidad de proponer un plan de acción con el fin de fortalecer los factores protectores identificados y nuevas propuestas para la realización de las actividades laborales, mismos que vayan encaminados a fortalecer la salud bio-psico-social del personal administrativo y docente de la institución. A través de la creación de espacios donde se promuevan actividades físicas, culturales y sociales como herramientas de afrontamiento y factores protectores en la prevención psicosocial.

También es importante fortalecer el factor protector de sentido de pertenencia, motivando al personal a la participación orientada a conseguir el beneficio y salud mental del colaborador de la institución. A continuación, se presenta un mapa de ideas donde se conceptualiza varios elementos a considerarse dentro del plan de actuación (Figura 1).

Figura 1. Plan de actuación de Factores Protectores institucionales



Elaborado por: Autor

Cumpliendo con el objetivo de la investigación que es diseñar un plan de acción de factores protectores y herramientas de afrontamiento ante los riesgos psicosociales para el personal de la universidad, como respuesta al teletrabajo durante el tiempo de aislamiento por pandemia del COVID-19, mediante la participación colectiva, la propuesta se enfoca en fortalecer los factores protectores extra laborales e intralaborales mediante la vinculación de la familia con el trabajo en pro de la salud bio-psico-social del personal administrativo y docente de la institución, el que está desarrollado en las fases de la figura anterior.

De la investigación expuesta se concluye que entre los factores protectores intralaborales y extralaborales la familia es considerada el factor protector de mayor relevancia. Por otro lado, las actividades culturales (lectura, música, arte, mindfulness) han sido las herramientas de afrontamiento menos utilizadas.

Del mismo modo se identifica que las largas jornadas de conexión digital en el teletrabajo se convierten en factores de riesgo debido a que limitan la interacción del individuo con el grupo social al cual pertenece. Sin embargo, la conexión dentro del ámbito laboral ayuda a realizar las actividades laborales desde cualquier lugar y en cualquier horario, esta condición podría verse como un factor protector desde el punto de vista de la conciliación trabajo-familiar pero siempre procurando número de horas adecuadas de trabajo, pausas activas y desconexión digital.

Debido a las condiciones de aislamiento el sedentarismo va en aumento perjudicando de la salud física y emocional del individuo, que se lo puede contrarrestar con la práctica de pausas activas. De igual modo, se debe reforzar la gestión emocional en el ámbito laboral mediante talleres y eventos relacionados a la autoestima y la felicidad.

Un factor protector adyuvante que debe ser considerado y motivado por la institución es la práctica del mindfulness que permite el desarrollo de la conciencia plena, con el objetivo de disminuir los efectos del tecnoestrés, burnout y generar resiliencia en la población teletrabajadora (Justo, 2009).

En este punto se debe destacar que toda acción en pro de establecer condiciones que promuevan el bienestar laboral y factores protectores deben ir de la mano del cumplimiento legal establecido en cada país y de los estudios realizados sobre las temáticas de la prevención laboral.

Dentro de las limitaciones evidenciadas en la recopilación de los datos, se ve el poco interés de participación por parte del personal de la institución, en especial de la planta docente. Por lo

que, se recomienda que para próximos estudios se levante la información del total de la población mediante la comunicación y motivación de la relevancia que puede para el desarrollo de planes de actuación.

Se sugiere dentro del plan de acción de factores protectores y herramientas de afrontamiento, se implementen programas de educación en salud para incentivar actividades físicas, esparcimiento y nutrición saludable. Asimismo, que se propongan planes de conciliación trabajo-familia y el apoyo institucional para el bienestar de los colaboradores y el desarrollo institucional.

Al ser una institución educativa es fundamental que se promueva el arte y la cultura como herramienta de afrontamiento y desconexión tecnológica. Además, la comunicación organizacional constituye un eje transversal que afecta a toda la organización. Conforme el resultado obtenido en el presente estudio se requiere un plan de mejora continua y evaluación permanente, para que llegue a ser plan que genere factores protectores y herramientas de afrontamiento. Para la implementación se puede utilizar herramientas de gestión como el ciclo de Deming (planificar, hacer, verificar y actuar) (Urrello, y otros, 2017)

---

## Referencias Bibliográficas

- Bonavitta, P., & Bard Wigdor, G. (2021). *Las mujeres en aislamiento por COVID-19: Tiempos de cuidado, tareas domésticas, comunitarias y Teletrabajo*. doi:10.5354/2735-7473.2021.64400
- Campos, C., & Peris, M. (2011). Factores protectores y de riesgos en alumnos de una institución pública y otra privada. *EUREKA*, 114-133. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eureka/v8n1/a12.pdf>
- Góngora, V., & Casullo, M. (2009). Factores protectores de la salud mental: Un estudio comparativo sobre valores, autoestima e inteligencia emocional en población clínica y población general. *Interdisciplinaria [online]*, pp.183-205.
- Hidrobo Revelo, M. C., Melo Salguero, D. N., & Montoya Espinosa, Á. M. (2021). Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática. *Universidad de Antioquia*, 1-22.
- IESALC. (6 de abril de 2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después*. Recuperado el 23 de enero de 2022, de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>
- INSST. (2000). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Castellon: Univeritat Jaume I Castellón, Centro de Condiciones de Trabajo. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a)

- Justo, F. (2009). *Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness)*. Almería: Universidad de Almería. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/123886/15934-16010-1-PB.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares Gomez, C. (2020). *Importancias de las pausas activas para mejorar el desmepeño laboral y prevenir graves enfermedades*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35134>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Instructivo para la Implementación del Programa de prevención integral del uso y consumo de Alcohol, Tabaco u otras Drogas en los espacios laborales públicos y privados*. Quito. Obtenido de [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/instructivo\\_para\\_implementacion\\_programa\\_preencion\\_drogas\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral\\_06.04.2020-1.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/12/instructivo_para_implementacion_programa_preencion_drogas_en_el_ambito_laboral_06.04.2020-1.pdf)
- Motta Muñante, M., Cano Suel, V., & Gavilano Torres, X. D. (2016). Nivel de vulnerabilidad y estrategias de afrontamiento ante el estrés del profesional de enfermería del servicio de traumatología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña. *UNHEVAL-Institucional*, 1-87. Recuperado el 15 de enero de 2022, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5947/Fernandez\\_qg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5947/Fernandez_qg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_)
- Rodríguez Vásquez, D. J., Totolhua Reyes, B. A., Domínguez Torres, L., Rojas Solis, J. L., & De la Rosa Díaz, B. E. (2021). Tencoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. *CNEIP, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, 214-226. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198/124>
- Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, R., & Parra-Parra, C. (15 de junio de 2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. doi:<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Santos, A., & Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (Estudios de Caso-Colombia). En *El presente del futuro del trabajo II: Psicología y organización del trabajo XVI* (págs. 249-261).
- Urrello, R., Elias, J., Carrera, A., Davila, G., Orellana, V., Castillo, J., . . . Cumpa, P. (2017). El ciclo de deming en el proceso enseñanza-aprendizaje de nivel universitario. *Revista Jornadas de Investigación*. Obtenido de [http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/2239/Urrello%20R\\_%20EI%20ciclo%20de%20deming%20en%20el%20proceso%20ense%20c3%b1anza-aprendizaje%20de%20nivel%20secundario\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/2239/Urrello%20R_%20EI%20ciclo%20de%20deming%20en%20el%20proceso%20ense%20c3%b1anza-aprendizaje%20de%20nivel%20secundario_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

