



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
INSTITUTO DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO
HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER
EN GESTION DEL TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

TELETRABAJO EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD PROVINCIAL DE
SANTA ELENA.

AUTOR:

SHIRLEY ENA FLORES GOMEZ

TUTOR:

ING. JACQUELINE BACILIO BEJEGUEN, PhD

LA LIBERTAD, ECUADOR

JUNIO DE 2022

AUTORIA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Shirley Ena Flores Gómez** con cédula de identidad número 0915125710 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

SHIRLEY ENA FLORES GOMEZ  Firmado digitalmente por SHIRLEY ENA FLORES GOMEZ
f.....
Shirley Ena Flores Gómez

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico del Examen Complexivo, titulado, “TELETRABAJO EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD PROVINCIAL DE SANTA ELENA”, elaborado por la señora Ing. Shirley Ena Flores Gómez, del Programa de Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declara que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Firmado digitalmente por
JACQUELINE DEL ROCIO
BACILIO BEJEGUEN
Fecha: 2022.07.04
16:36:38 -05'00'

Ing. Jaqueline Bacilio Bejeguen, PhD.

PROFESOR TUTOR

DEDICATORIA

A Dios sobre todas las cosas, sin su ayuda no sucedieran las cosas...

A mi familia por su apoyo y paciencia para ver cumplidos mis objetivos.

Shirley Flores Gómez

AGRADECIMIENTO

A todos quienes contribuyeron en esta etapa de formación, a la universidad por abrirme sus puertas, al GAD Provincial de Santa Elena por colaborar con esta investigación, a mi tutora por ser un gran soporte en mi trabajo, a los docentes y compañeros por las enseñanzas y momentos compartidos, a todos le envío mi gratitud sincera.

Shirley Flores Gómez

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE
POSGRADO



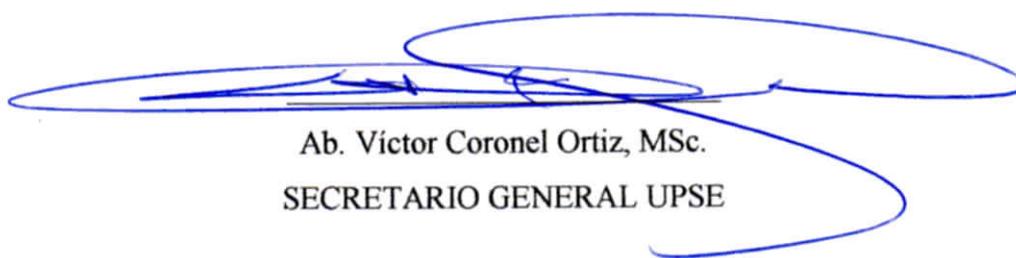
Ing. Jacqueline Bacilio Bejueguen, PhD.
DOCENTE TUTOR



Andrés Padilla Gallegos MBA. MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA



Lic. Myriam Sarabia Molina, PhD.
COORDINADOR M GTH.



Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL UPSE

INDICE

PORTADA.....	i
AUTORIA DEL TRABAJO.....	ii
APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Justificación.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General:.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	5
1.4 Idea a defender.....	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	6
3. MARCO METODOLÓGICO.....	9
3.1 Contexto de la Investigación.....	9
3.2 Tipo y Diseño de la investigación.....	9
3.3 Población y muestra.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procesamiento de la información.....	12
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	13
4.1 Análisis de las encuestas.....	13
4.2 Análisis de las entrevistas.....	15
5. INFORME ACADÉMICO.....	20
5.1 Título.....	20
5.2 Diagnóstico.....	20
5.3 Objetivos y pronóstico.....	21

5.4	Fundamentación	22
5.5	Protocolos de teletrabajo y acciones de prevención.....	23
5.5.1	Prevencción de riesgos físicos	25
5.5.1.1	Para la institución	25
5.5.1.2	Para los servidores públicos teletrabajadores.....	25
5.5.2	Prevencción de riesgos ergonómicos.....	25
5.5.2.1	Para la institución	26
5.5.2.2	Para los servidores públicos teletrabajadores.....	26
5.5.3	Prevencción de riesgos psicosociales	27
5.5.3.1	Para la institución	27
5.5.3.2	Para los servidores públicos teletrabajadores.....	27
5.6	Discusión.....	28
	CONCLUSIONES	29
	RECOMENDACIONES	30
	REFERENCIAS	a
	APENDICE	d
	Tabla 1 Matriz de Operacionalización	e
	Tabla 2 Resultados de las encuestas	f

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	10
Tabla 2 Efectos de factores de riesgo.....	19
Tabla 3 Matriz FODA	20
Tabla 4 Implementación de protocolos de teletrabajo	24



TELETRABAJO EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GAD PROVINCIAL DE SANTA ELENA

Autor:

Ing. Shirley Ena Flores Gómez

Tutor:

Ing. Jaqueline Bacilio Bejeguén, PhD.

RESUMEN

La modalidad laboral de teletrabajo tomó fuerza en los años 2020-2021 a consecuencia de la pandemia del Coronavirus, las instituciones públicas lo implementaron y los teletrabajadores se adaptaron, El presente trabajo de investigación tiene como objetivo proponer un protocolo de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos el GAD Provincial de Santa Elena. Metodológicamente se desarrolló con un enfoque cuanti-cualitativo y un diseño no experimental, de tipo exploratorio y descriptivo se aplicaron las técnicas de encuestas y entrevistas para la recolección de datos. En los resultados se determinó que existieron efectos como dolores de cabeza, problemas de visión y trastornos musculoesqueléticos que afectaron la salud física, además el estrés y ansiedad afectaron la salud mental de los teletrabajadores, como consecuencia de las condiciones de riesgo físico, ergonómico y psicosocial que se presentaron en su entorno familiar-laboral. Se concluye la necesidad de priorizar la actualización y diseño e implementación de los instrumentos internos que viabilicen la aplicación de los protocolos de teletrabajo para prevenir los riesgos laborales que pudieren presentarse en el ejercicio de sus funciones.

Palabras clave: teletrabajo, salud ocupacional, riesgos laborales



**TELEWORKING IN THE OCCUPATIONAL HEALTH OF PUBLIC
WORKERS OF THE GAD PROVINCIAL OF SANTA ELENA**

Author:

Ing. Shirley Ena Flores Gómez

Director:

Ing. Jaqueline Bacilio Bejegen, PhD

ABSTRACT

Teleworking as a work modality gained strength in 2020 and 2021 due to the Coronavirus pandemic, public institutions implemented it, and teleworkers adapted to it as the new work modality. This research aims to propose a teleworking protocol to take care of the occupational health of public servants at the GAD Provincial of Santa Elena. Methodologically, it was developed with a quantitative-qualitative approach and a non-experimental design, exploratory and descriptive type techniques were applied as well as surveys and interviews for data collection. The results showed that there were effects such as headaches, vision problems and musculoskeletal disorder problems that affected physical health. In addition to stress and anxiety that affected the mental health of teleworkers because of the physical conditions, ergonomic, and psychosocial risk was presented in their family-work environment. In conclusion, prioritizing the updating, designing and implementation of internal instruments to make the teleworking protocols designing and implementation of internal instruments to make the teleworking protocols application viable to prevent occupational risks that could appear in the performance of their duties is a crucial necessity.

Keywords: telework, occupational health, occupational risks.

1. INTRODUCCIÓN

Desde finales del año 2019 el mundo atraviesa una serie de cambios producto de la crisis sanitaria ocasionada por la aparición del brote del coronavirus en la China. La Organización Mundial de la Salud a través de su director general en su discurso del 11 de marzo de 2020, indicó “hemos llegado a la conclusión que la COVID-19 puede considerarse una pandemia” (OMS, 2020), por lo tanto, se implementaron medidas de confinamiento para enfrentar este nuevo escenario a nivel mundial.

Con estos antecedentes se generalizó el teletrabajo como una alternativa para laborar desde el confinamiento, utilizando las herramientas tecnológicas y de comunicación para el desarrollo de las actividades laborales, situación que los trabajadores tuvieron que adaptarse rápidamente sin la planificación y preparación debida. Además, se encontraron ante la incertidumbre y retos para desempeñar sus funciones en situaciones adversas, quienes contaban con equipos e infraestructura básica del hogar en el mejor de los casos, se vieron en la necesidad de mejorar o adquirir más equipos tecnológicos para satisfacer las necesidades de toda la familia, y aquellos que por la recesión económica propia de la pandemia no pudieron adquirir más equipos, se vieron obligados a compartir los que tenían.

Una vez que hubo la adaptación a las nuevas condiciones, los teletrabajadores estuvieron expuestos a padecer problemas físicos y psicológicos generados por factores ergonómicos y psicosociales en diversidad de empresas o instituciones como se evidencia en el estudios del arte; por consiguiente, esta situación se convierte en objeto de estudio en la presente investigación con la finalidad de analizar cuales fueron esos factores que incidieron en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena y determinar los protocolos que permiten mejorar las condiciones físicas y psicosociales de los teletrabajadores, previniendo y minimizando los efectos negativos que surgen de la aplicación del teletrabajo. Con ello podemos fortalecer esta modalidad de teletrabajo para nuevos escenarios epidemiológicos y potenciarlo como una alternativa sostenible para las organizaciones que buscan diversificar servicios y reducir costos operacionales.

1.1 Planteamiento del Problema

Dentro del contexto de la pandemia de COVID-19, el Ecuador al igual que todos los países del mundo estuvo afectado por el virus. Santa Elena fue una de las provincias que rápidamente se expandieron los casos positivos; las autoridades cumplieron con las medidas preventivas establecidas a nivel nacional y local, de tal manera que las instituciones públicas no estratégicas implementaron la modalidad de teletrabajo emergente para continuar brindando sus servicios en cumplimiento a las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Desde el mes de marzo hasta julio de 2020, los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP realizaron completamente sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo. En adelante se incorporaron progresivamente y por sectores a las actividades laborales mediante modalidad híbrida o mixta (presencial y teletrabajo) hasta el año 2021.

El desarrollo de las funciones mediante jornadas de teletrabajo se cumplió en condiciones diferentes a las que se venían ejerciendo en los lugares de trabajo, las dependencias de los hogares fueron transformados en escenarios laborales, por lo cual los teletrabajadores estuvieron expuestos a factores de riesgo ergonómicos, físico y psicosociales que pudieron incidir en la salud ocupacional y repercutir en diferente medida en la salud física y psicológica de las personas.

El problema científico del presente trabajo se va a estudiar conforme a la siguiente pregunta ¿Qué efectos ha ocasionado el teletrabajo en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena durante la pandemia 2020-2021?

1.2 Justificación

El teletrabajo es una modalidad laboral que nació en la década de los años setenta en Estados Unidos, según lo manifiesta (Bayón Pérez & Zerbi, 2020), su implementación ha sido lenta en las organizaciones hasta el momento que apareció el COVID-19 y a nivel mundial fue la modalidad laboral que permitía cuidar la salud de la población y continuar trabajando desde los hogares.

En el Ecuador el Ministerio de Trabajo expidió directrices para viabilizar el teletrabajo, en los primeros meses de la pandemia fue de aplicación obligatoria para las instituciones públicas que no formaban parte de las áreas estratégicas o que debían atender la contingencia en primera línea. Para las empresas privadas se le permitió su implementación a potestad de los empleadores, según se indica el Art. 4 Lit. a) del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 “La máxima autoridad institucional del sector público o empleador del sector privado, autorizará prestar sus servicios desde fuera de las instalaciones habituales de trabajo precautelando la prestación y operatividad de servicios” (MDT, 2020). Con Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 se expide la Norma Técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, con la que se permite “aplicar únicamente a los trabajadores y servidores públicos cuyas actividades laborales lo permitan de acuerdo con su naturaleza” (MDT, 2022), priorizando a las personas en condiciones de vulnerabilidad.

La Constitución de la República protege los derechos de los trabajadores tal como lo indica el Art. 326, Num. 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008), en el mismo sentido lo contempla la LOSEP en el Art. 23 Lit.l). Con Decreto Ejecutivo del año 1986 se promulgó el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, en el Art. 5 Num. 2 otorga al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la responsabilidad de "vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales (...)" (Decreto Ejecutivo 2393, 1986).

En teletrabajo, el desarrollo de actividades laborales en condiciones adversas puede ocasionar efectos en la salud ocupacional de los teletrabajadores, tanto problemas físicos como psicológicos, así lo menciona Serra cuando indica que el home-office puede provocar un aumento de riesgo ergonómico asociado a posturas estáticas sedentes, con implicaciones musculoesqueléticas (2020) y complementa Venegas & Leyva indicando que la fatiga y carga mental necesitan ser vigiladas dado que en extremo amenazan la calidad de vida laboral (2020).

El presente estudio investigativo propone protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, con la finalidad de prevenir los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales que afectan la salud física y mental de los teletrabajadores, considerando que la salud ocupacional es parte de los procesos de la gestión de las Unidades de Administración de Talento Humano en las instituciones públicas, tal como lo indica el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público (MDT, 2011).

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General:

- Elaborar una propuesta de protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar a través de un análisis FODA las condiciones en que se desarrolló el teletrabajo en el GAD Provincial de Santa Elena durante los años 2020-2021.
- Determinar los efectos de los factores de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena que realizaron teletrabajo durante la pandemia 2020-2021.
- Proponer acciones preventivas de teletrabajo para la institución y los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena con la finalidad de cuidar la salud ocupacional de los teletrabajadores.

1.4 Idea a defender

Los efectos físicos y psicológicos que ha ocasionado el teletrabajo en los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, durante la pandemia 2020-2021, se pueden prevenir con protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional.

2. MARCO CONCEPTUAL

La Organización Internacional del Trabajo en su Guía Práctica del Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (2020) define al **teletrabajo** como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones – como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio – para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

La modalidad de teletrabajo en Ecuador se encuentra normada desde el año 2016 por el órgano rector en materia de trabajo; en el contexto de la pandemia de COVID-19 su aplicación se generaliza, especialmente en el sector público se implementa el teletrabajo emergente de forma obligatorio; según lo indicado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 del 12 de marzo de 2020 **teletrabajo** es:

Prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales (MDT, 2020).

Sánchez Toledo define al **teletrabajo** como “aquellas actividades laborales que requieren la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC) fuera de las dependencias del empleador y que se llevan a cabo desde casa” (2021). Con estas regulaciones más específicas de teletrabajo se transitó a paso acelerado y sin planificaciones previas a laborar en ambientes diferentes a los habituales, con la utilización de las tecnologías de la información y comunicaciones como un soporte fundamental para el desarrollo de las actividades de forma remota.

El uso de las **Tecnologías de la Información y Comunicaciones** - TICS están relacionados con los dispositivos tecnológicos (hardware y software) que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información con protocolos comunes según Cobo citado por Grande et.al (2016), además integran medios de informática, telecomunicaciones y redes, así como posibilitan las comunicaciones y la colaboración entre personas y en varias direcciones (2016).

En el contexto del teletrabajo Parga & Vasseur hacen referencia a la ley N° 21.220 de Chile y señalan el **trabajo a distancia** es “aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” (2019).

La Organización Internacional del Trabajo mantiene actualizado su base de conceptos mediante el tesoro oficial que describe las **condiciones de trabajo** como “Los factores físicos, sociales y de gestión que afectan el entorno laboral de un trabajador” (Tesoro OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2021), así lo menciona Alemán Pardo F, como los factores o variables relacionados a la tarea como a la organización del trabajo, presentes en una situación laboral y que pueden afectar la salud del trabajador, relativas a las condiciones ergonómicas de los centros de trabajo como las instalaciones, equipos, mobiliarios, productos y otros útiles, así como a la naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y cancerígenos, presentes en el ambiente de trabajo (2020).

La segunda variable de estudio denominada **salud ocupacional** está definida por la (Organización Mundial de la Salud, 1995) como una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, citado por Martínez & Yandún (2017). Los autores Arango Et. al. (2020) menciona que es un esfuerzo multidisciplinar en prevenir la aparición de contingencias laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), reparar las consecuencias de las mismas y encontrar los factores que explican las causas de las alteraciones en la salud y las prácticas. La autora Gavidia “plantea que la salud ocupacional representa un conjunto de acciones multi y transdisciplinarias, cuyo propósito es controlar y prevenir cualquier factor que afecte la seguridad y la salud de los trabajadores” (2017).

La posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo es denominado **riesgo laboral**, el mismo que se lo califica desde el punto de vista de su gravedad y severidad (Alemán Pardo, 2020), por lo cual entre más factores de riesgo exista, también habrá mayores posibilidades que se produzca enfermedades profesionales. Los factores de riesgo de las enfermedades profesionales u ocupacionales han sido clasificadas de acuerdo al Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo en: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial (IESS, 2016). En el presente estudio se analiza los factores de riesgo ergonómico, físico y psicosocial.

Los factores de riesgo ergonómicos están relacionados a malas posturas, sobrecarga laboral, fatiga por esfuerzo continuo y estrés mantenido (Parra Cruz, 2019). Los riesgos físicos denominados al conjunto de factores ambientales de naturaleza física como el ruido, temperatura, ventilación, iluminación, radiaciones, vibraciones que al entrar en contacto con los trabajadores pueden tener efectos nocivos sobre la salud (Alemán Pardo, 2020). Los riesgos psicosociales son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo, además pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador al producir situaciones de estrés laboral (Alemán Pardo, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo define como **enfermedad profesional** a “cualquier enfermedad contraída como consecuencia de la exposición a factores de riesgo derivada de la actividad laboral” (Tesauro OIT, 2021). En el Ecuador se ha determinado a través del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo como “afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral (IESS, 2016).

El Código Electrónico de **Prevención de Riesgos Laborales** del Gobierno de España conceptualiza la prevención como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (2021).

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Contexto de la Investigación

El presente estudio está dirigido a los servidores públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP que realizaron teletrabajo durante la pandemia del coronavirus en los años 2020-2021, del GAD Provincial de Santa Elena, ubicado en las calles Guayaquil y 9 de Octubre en Santa Elena.

3.2 Tipo y Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se enmarca en la línea de investigación “Desarrollo del Talento Humano” por tratarse un tema que contribuye a mejorar las condiciones laborales del talento humano. Con un enfoque cuali-cuantitativo se presenta el punto de vista subjetivo de los entrevistados y encuestados, además se complementa con la información estadística de las encuestas.

Mediante el estudio exploratorio y descriptivo se analiza y expone información de investigaciones previas relacionadas a los efectos o consecuencias que ha dejado el teletrabajo a nivel internacional y nacional. Se identifica base normativa, legal y conexa que rige dentro del ámbito de estudio. El análisis se desarrolla considerando el método deductivo para relacionar el estado del arte sobre el tema estudiado, de igual forma se emplea el método inductivo para el análisis de los resultados de la muestra y su proyección hacia todos los servidores públicos.

Se desarrolló sobre la base del diseño no experimental en razón que no se manipuló las variables de investigación de forma deliberada y se realizó la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos a los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena dentro del período de tiempo de dos meses, para identificar las causas, efectos y la correlación de las variables.

3.3 Población y muestra

La población de estudio está segmentada para servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, pertenecientes a las Unidades Administrativas del nivel directivo, asesor y de apoyo. Se excluye a las máximas autoridades y servidores públicos del nivel operativo, en razón que realizan trabajo de campo dentro de los procesos gobernante y agregadores de valor. Dentro de la población se incluye a dos funcionarios públicos entrevistados.

Tabla 1

Población

Unidades Administrativas	Número de servidores
Dirección Administrativa	4
Dirección de Asesoría Jurídica	5
Dirección de Comunicación Social	7
Dirección de Planificación	3
Dirección Financiera	2
Dirección Informática	2
Prefectura	3
Secretaría General	3
Unidad de Bodega	5
Unidad de Compras Públicas	9
Unidad de Contabilidad	6
Unidad de Contratación	2
Unidad de Cooperación Nacional	2
Unidad de Desarrollo de Sistemas	4
Unidad de Diseño en Espacios Públicos	5
Unidad de Medios de Comunicación	4
Unidad de Ordenamiento Territorial	3

Unidades Administrativas	Número de servidores
Unidad de Patrocinio	1
Unidad de Presupuesto	3
Unidad de Producción Audio Visual	7
Unidad de Relaciones Públicas	1
Unidad de Seguimiento y Evaluación	4
Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	3
Unidad de Servicios Generales	5
Unidad de Soporte Técnico	3
Unidad de Talento Humano	6
Unidad de Taller Mecánico	4
Unidad de Tesorería	1
Unidad TICS	3
Vice prefectura	3
TOTAL	113

Fuente: Unidad de Talento Humano – GAD Provincial Santa Elena

El tamaño de la muestra está determinado por la fórmula estadística para población finita de Allan Webster, con el siguiente resultado:

$$n = \frac{(p * q) * z^2 * N}{(E^2)(N - 1) + (p * q) z^2} \quad n = \frac{(0,25) * 3,84 * 113}{(0,0025)(112) + (0,25) (3,84)} \quad n = 87$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Coeficiente de confianza (1,96)

N = Tamaño de la población (113)

P = Probabilidad de éxito (50%)

q = Probabilidad de fracaso (50%)

E = Error de estimación (5%)

Para la aplicación de la entrevista no se determina muestra por cuanto la población corresponde a dos funcionarios públicos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la recolección de datos se emplearon técnicas mixtas:

Cuantitativa, se diseñó una encuesta con preguntas cerradas, mediante una escala de Likert, para recopilar información de las variables independiente y dependiente a través de formularios de Google con el apoyo y difusión de la Unidad de Talento Humano del GAD Provincial de Santa Elena, la misma que se encuentra alojada en el siguiente link:

https://docs.google.com/forms/d/11YxTiaolFUIUhgcyCWATbdPZ_1tJuZwx_fMCM32OC0U/edit.

Cualitativa, con la entrevista semiestructurada se buscó información de los casos de enfermedades que se han presentado en los servidores públicos y las incidencias en los años de estudio, dirigida al Médico Ocupacional y Jefe de Talento Humano de la institución, realizadas de forma presencial en las oficinas de la institución y con la aplicación de preguntas abiertas tendientes a obtener información más detallada sobre el caso de estudio.

De igual forma se recopiló información primaria en el GAD Provincial como los distributivos de remuneraciones del personal, lo que permitió determinar la población y analizar las variables de estudio.

3.5 Procesamiento de la información

La información primaria obtenida de las encuestas se procesó directamente en los formularios de Google. La validación de la información se la encuentra a través de la aplicación de la fórmula para determinar la muestra, la misma que incluye el 95% de confiabilidad.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis de las encuestas

Una vez difundida la encuesta se tabularon respuestas de 88 servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena. En las preguntas de datos informativos se observa el mayor porcentaje de servidores jóvenes en el rango de edad de 26 – 35 años con el 48%, seguido por el rango de 36 – 45 años con 30%, mientras que mayoritariamente el personal femenino trabaja en la institución y la relación laboral predominante con que están vinculados los servidores públicos es a nombramiento con el 73%.

Los servidores públicos durante los años 2020 – 2021 objeto del presente estudio realizó teletrabajo parcialmente; es decir, una vez cumplieron los tres meses de forma obligatoria y hubo las autorizaciones para el retorno progresivo a las instalaciones, el personal cumplió jornadas por turnos para cumplir con el aforo permitido. Las personas que estuvieron en condiciones de vulnerabilidad se mantuvieron en teletrabajo totalmente, lo que representa el 25% de los servidores.

Para el estudio de la variable dependiente se realizaron preguntas dirigidas a conocer las condiciones para el teletrabajo en los hogares de los servidores desde el momento que se inició la pandemia, por lo cual se obtuvieron datos relevantes relacionados con los equipos informáticos que disponían para trabajar; predominantemente contaban con equipos propios, siendo las computadoras portátiles de mayor uso con el 47%, seguido de los teléfonos móviles y computadoras de escritorio; además contaban con el servicio de internet de forma mayoritaria con el 92%.

Los mobiliarios empleados por los teletrabajadores corresponden a mesa de comedor con el 40% seguido de escritorios en 36% y mesa pequeña 21%, junto con las sillas sencillas que representa el 72%; con estos datos se refleja la falta de mobiliario ergonómico para el desarrollo de sus actividades laborales, tuvieron que

adaptarse a mesas y sillas estáticas con alturas inadecuadas para jornadas extensas de trabajo.

En relación al espacio de la vivienda destinado para trabajar existe una variada y equitativa distribución; el comedor encabeza el listado con el 30%, sala 25%, dormitorio 22% y por debajo el estudio/oficina con 15%, lo que representa que pocos servidores contaron con un área exclusiva de trabajo, la mayoría debió utilizar o compartir sus dependencias con los demás miembros del hogar.

En relación a la variable salud ocupacional se analizaron los indicadores de la dimensión riesgos laborales: 1) El factor de riesgos ergonómicos es altamente considerable al obtener respuestas que nunca u ocasionalmente adoptaron posturas ergonómicas con el 16% y 57% respectivamente; 2) El factor de riesgos físicos se analizó con las interferencias ambientales recibidas durante el teletrabajo, el ruido predomina con el 37% seguido de la temperatura con el 27%, lo que indica que estos factores de riesgo alteran la capacidad de concentración y productividad; 3) El factor de riesgos psicosociales tiene una incidencia especial con las actividades domésticas del hogar y educativas de la familia con más alto porcentaje, dado que en condiciones normales una deficiente gestión de las tareas puede producir estrés laboral; en teletrabajo, la combinación de tareas domésticas, control de clases virtuales de los hijos, cuidado de niños pequeños o adultos mayores sumado a las actividades laborales desarrolladas en jornadas que sobrepasaron las ocho horas reglamentarias ocasionalmente el 42% y frecuentemente el 39%, genera una alta carga psicológica y social.

Para el análisis de la dimensión enfermedad profesional se abordaron en dos proyecciones, las enfermedades de orden físico y psicológico; en las primeras tuvieron similar incidencia las de cabeza con 19,76% y las de visión/ojo con 19,16%, seguido los trastornos de columna/lumbar en 18% y los trastornos de hombro/cuello con 17%, con lo que se evidencia afectación significativa en los trastornos musculo esqueléticos, derivados de las posturas deficientemente

ergonómicas para la ejecución de las actividades laborales. Para las enfermedades o afectaciones psicológicas respondieron el estrés en mayor proporción, el 43%, la ansiedad 23% y el aislamiento social con 16%, con estos resultados se observa que los factores físicos y psicosociales repercutieron significativamente en la salud mental de los servidores estudiados.

La dimensión de prevención de riesgos laborales se abordó a través de preguntas relacionadas a la capacidad de información recibida durante los años 2020-2021 sobre instrucciones o protocolos de salud preventiva, con resultados favorables de haberlos recibido frecuentemente 52% y ocasionalmente 43% a través del correo institucional o mensajes grupales en mayor proporción.

Estos resultados reflejan datos de consideración, a pesar de disponer información de salud preventiva no fue suficiente para afianzar una cultura de cuidado en la salud ocupacional, aún en condiciones adversas como el confinamiento a causa de la pandemia del coronavirus donde se emitieron una serie de información y protocolos que ayudaron a prevenir la enfermedad del Covid19, también fue necesario llegar a los servidores con información para el cuidado de la salud ocupacional con prácticas efectivas que ayuden a mitigar los efectos nocivos de los riesgos laborales en el entorno del teletrabajo.

4.2 Análisis de las entrevistas

En el presente estudio se realizó entrevistas a la Jefe de Talento Humano y Médico Ocupacional, con ellas se pretendía corroborar y profundizar la información recabada a través de las encuestas.

Entrevista a Jefe de Talento Humano:

1. ¿Cómo se desarrolló la modalidad de teletrabajo en el GAD Provincial de Santa Elena durante los años 2020-2021?

La modalidad de teletrabajo se desarrolló de forma parcial; 50% de forma presencial y el otro 50% en teletrabajo. Los servidores que realizaron labores de forma

presencial corresponden a las áreas operativas que por la naturaleza del trabajo en campo debieron acudir para dar atención a la comunidad a efectos de ayudar en la crisis sanitaria. La otra parte de servidores realizaron teletrabajo emergente durante los meses de confinamiento total y luego de ello retornaron progresivamente a actividades presenciales por turnos hasta completar el aforo del 100%.

¿Cuántos casos de enfermedades físicas o psicológicas se presentaron?

Se presentaron enfermedades debido al problema del Covid-19 como ansiedad, depresión, insomnio.

¿El GAD Provincial de Santa Elena cuenta con protocolos o instructivos de salud ocupacional para sus servidores públicos?

La señorita Jefe de Talento Humano informó que si cuenta con protocolos de salud ocupacional y para ello facilitaron el Plan de Prevención de Riesgos para Reactivación Laboral ante emergencia sanitaria por Covid-19.

Entrevista al Medico Ocupacional:

¿Qué servicios brinda la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional?

El equipo conformado por el Médico Ocupacional, Enfermera, Terapeuta Quiropráctico, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional ofrece capacitación en seguridad, salud ocupacional y medicina preventiva. En los meses de la pandemia se realizó atenciones personalizadas a los trabajadores y servidores con síntoma relacionadas al Covid19, la atención médica se realizó a través de telemedicina durante las 24 horas del día todos los días de la semana.

¿Desde el año 2020 tuvo conocimiento de personas que hayan tenido síntomas o malestares asociados al exceso de trabajo?

Se reportaron enfermedades de carácter estresante y posicional producto de dolores en la columna por una incorrecta postura para trabajar debido al uso de sillas y mesas inadecuadas, con la ayuda de un terapeuta quiropráctico que atendió a los servidores afectados.

¿Considera usted que los servidores públicos adoptan posturas ergonómicas para el desarrollo de sus funciones y por qué?

El médico ocupacional manifiesta que regularmente no adoptan posturas ergonómicas, a pesar que se les ha capacitado en el tema resulta incomprendible entender a personas que no cumplen con estos cuidados, en la actualidad hacen frecuentes recorridos para inspeccionar el cumplimiento de la norma de prevención y bioseguridad.

¿Considera usted que el trabajo bajo condiciones atípicas desarrollado durante la pandemia influyó en la aparición o incremento de enfermedades en los servidores públicos de la institución?

El médico ocupacional respondió categóricamente de forma afirmativa. Manifestó de forma personal que él también tuvo problemas de estrés debido al trabajo de atención permanente que tuvo que desarrollar con los trabajadores y familiares directos de ellos, las consultas telefónicas las recibía a toda hora, incluso en las madrugadas y fines de semana.

¿Qué enfermedades físicas y psicológicas de los servidores públicos de la Prefectura se han reportado desde el año 2020?

La Unidad de Salud Ocupacional registra reportes mensuales de atenciones médicas realizadas al personal de la institución, en ellos se evidencia todo tipo de enfermedades generales, se observa el dato de 9% en enfermedades osteomusculares y 4% en enfermedades de la visión, reportado a diciembre de 2021. Adicionalmente manifiesta el entrevistado que al momento del retorno progresivo de los servidores hubo algunas personas que manifestaron dolores musculares y de espalda producto de estar por más de 6 horas sentadas frente a una pantalla, por lo cual recibieron atención de terapia quiropráctica. No se ha levantado información estadística sobre las enfermedades causadas por factores de riesgo ergonómico, físico o psicosocial producto del teletrabajo.

¿Qué estrategias institucionales aplicaron en el período de la pandemia para garantizar la salud física y mental de sus colaboradores?

Se adoptaron estrategias para prevenir el contagio del virus del coronavirus mediante el aislamiento, para ello emplearon el teletrabajo. Adicionalmente se tomaron algunas estrategias para mitigar la enfermedad del Covid-19, como los cercos epidemiológicos, fumigaciones, charlas a los miembros de la familia de los servidores afectados.

¿Qué acciones realizaron para mantener la comunicación activa con los colaboradores y hacer seguimiento al estado de salud de los trabajadores?

Las comunicaciones se realizaron de forma continua a través de los canales de comunicación institucional tanto formal como el correo e informal como los grupos de mensajes a través de WhatsApp.

La información recabada a través de las encuestas y entrevistas permite corroborar la existencia de enfermedades físicas de tipo musculoesquelético que fueron tratadas a tiempo evitando incidencias más profundas, causado por el comportamiento inapropiado del servidor para adoptar posiciones adecuadas para trabajar, la ubicación física del mobiliario dentro del hogar y los muebles utilizados no fueron los más idóneos. También es necesario considerar que las jornadas laborales se extendieron ocasionalmente, contribuyendo al sedentarismo y alteración en los horarios de comida.

No existe reportes de enfermedades psicológicas; sin embargo, la experiencia del propio médico ocupacional deja constancia de la existencia de los síntomas de estrés, que si no son conducidos adecuadamente podría desencadenar en enfermedades de consideración. De igual forma las encuestas arrojan cantidades significativas de afectaciones por estrés y ansiedad que están relacionadas con el manejo de las actividades laborales y familia, que podrían llegar a consecuencias más severas como el agotamiento emocional y somatizar todos los malestares.

Las estrategias institucionales para garantizar la salud de los servidores de la institución estuvieron enfocadas predominantemente para mitigar los efectos del coronavirus, no existe evidencia que revele acciones directas para cuidar la salud ocupacional previniendo enfermedades producto de los riesgos ergonómicos, físicos o psicosociales.

A continuación, se presenta la matriz con la evaluación de los principales factores de riesgo encontrados

Tabla 2

Efectos de factores de riesgo

Factor de riesgo	Peligro	Efectos
Físicos	Instalaciones eléctricas inadecuadas	Moderado
	Radiaciones	Poco importante
	Exposición a contactos eléctricos	Poco importante
	Ruido excesivo	Muy importante
	Iluminación deficiente	Moderado
	Ventilación inadecuada	Muy importante
Ergonómicos	Mobiliario inadecuado	Muy importante
	Equipos mal ubicados	Muy importante
	Fatiga por carga visual	Muy importante
	Posición forzada (pie, sentado)	Muy importante
	Falta de movimientos corporales (cuello, tronco, extremidades)	Muy importante
	Poco espacio físico	Muy importante
Psicosociales	Supervisión inadecuada	Moderado
	Presión de clientes, usuarios	Moderado
	Trabajo nocturno o fuera de horario	Muy importante
	Alta responsabilidad	Moderado
	Inadecuado manejo de actividades personales-laborales	Muy importante

Fuente: Elaboración propia

5. INFORME ACADÉMICO

5.1 Título

Protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena

5.2 Diagnóstico

De la investigación realizada a los servidores y funcionarios públicos del GAD Provincial de Santa Elena, para conocer la incidencia que ha tenido el teletrabajo en la salud ocupacional de ellos, se determinó que hubo afectaciones en la salud física con la presencia de dolores de cabeza y trastornos musculoesqueléticos de forma predominante; de igual forma se reflejó estrés y ansiedad como las afectaciones psicológicas más significativas. Para conocer el entorno en que se desarrollaron las actividades laborales durante el período 2020 – 2021, se presenta el análisis a través de la matriz FODA.

Tabla 3

Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. La estructura orgánica institucional incluye la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional con personal médico y técnico calificado. 2. La institución cuenta con el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo (actualizado al 2020). 3. El plan de seguridad y salud ocupacional incluye capacitaciones en materia de prevención de riesgos laborales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecimiento del teletrabajo como modalidad laboral, dentro del ámbito normativo y legal. 2. Mayor implementación del teletrabajo como una modalidad laboral que ofrece beneficios a las empresas/instituciones y servidores/trabajadores. 3. El uso de la firma electrónica para la validación o legalización de procesos y documentos facilita la gestión administrativa en teletrabajo.
Debilidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución no dispone de un instrumento o protocolos de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevas pandemias que generen necesidad de aislamiento, por lo

<p>teletrabajo para prevenir malestares o enfermedades profesionales.</p> <p>2. Los servidores y trabajadores que dieron positivo a COVID -19 en los años 2020-2021, quedan expuestos a presentar secuelas de la enfermedad y la aparición de nuevas enfermedades.</p> <p>3. Existen servidores que mantienen posturas incorrectas al sentarse en sus puestos de trabajo.</p>	<p>cual se podrían presentar nuevos períodos de teletrabajo.</p> <p>2. Asignaciones presupuestarias disminuidas del gobierno central, que genera reducción del presupuesto para los planes y programas de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>3. Delincuencia social que vive el país, ocasionando inseguridad en los espacios públicos y privados, lo que podría motivar a adoptar el teletrabajo como una estrategia para cuidar la vida y salud mental de los servidores/trabajadores.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

5.3 Objetivos y pronóstico

Uno de los objetivos específicos establecido para el presente trabajo investigativo permite identificar qué efectos en la salud física y mental ocasionada por factores de riesgo físico, ergonómicos o psicosociales, se pueden evitar a través de protocolos de teletrabajo, con los cuales se pretende ofrecer acciones preventivas para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena que laboran en la modalidad de teletrabajo.

Una vez que las autoridades nacionales han liberado totalmente las restricciones por la emergencia sanitaria del coronavirus, las organizaciones del sector público y privado han retomado la modalidad laboral presencial. En la actualidad el teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral opcional que sigue vigente en la legislación ecuatoriana y algunas instituciones la siguen empleando con fines específicos y personal limitado.

Con la práctica masiva del teletrabajo en los años 2020 y 2021 se evidenció que su aplicación también trajo consigo aspectos favorables para las organizaciones y los teletrabajadores, bien conducido tiene una proyección a largo plazo. Muchos

autores coinciden que uno de los efectos positivos del COVID-19 es el teletrabajo. Entre las ventajas más mencionadas consiste en reducir el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar/social si se sigue una planificación adecuada, Medina Et. al (2020).

Los protocolos que se presentan en este trabajo tienen por objeto proveer lineamientos aplicables para la administración del GAD Provincial de Santa Elena y los servidores que realicen teletrabajo en futuras ocasiones, lo que resulta interesante que una vez implementada la modalidad es una opción vigente para futuras necesidades como por ejemplo:

1. Enfermedades altamente contagiosas que sean declaradas pandemias, como las variantes del COVID-19 u otras nuevas enfermedades.
2. Personal en estado de vulnerabilidad a fin de protegerlas de los diversos factores de riesgo en general.
3. Períodos de austeridad económica, a fin de reducir costos operacionales tanto para la institución como para los colaboradores.
4. Desarrollo de procesos y actividades virtuales siempre y cuando el cargo y funciones lo permita.

5.4 Fundamentación

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina y el Caribe presentado por las Naciones Unidas, contempla el objetivo 8 con su respectiva meta que consiste en “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores (...)” con lo que se fortalece la necesidad de viabilizar la modalidad de teletrabajo de forma permanente como un mecanismo para precautelar la salud ocupacional de los trabajadores en general.

En el marco normativo nacional encontramos derechos laborales que velan por el bienestar y salud de los trabajadores, la Constitución del Ecuador establece en el Art.33 “(...) El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño

de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Constituyente, 2008),

El Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 señala como primer objetivo del eje económico “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (Secretaría Nacional de Planificación, 2021) lo que destaca un gran interés de generar nuevos empleos y mejorar las condiciones del entorno laboral con una política de perfeccionamiento de modalidades contractuales. De igual forma encontramos en.

La Ley Orgánica del Servicio Público que regula las relaciones laborales para las personas que trabajan en el sector público, establece como un derecho para los servidores públicos “desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional, 2010), ley que ampara a los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena.

En el presente año con Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035, el Ministerio de Trabajo expidió la norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, con el que se aprueba su aplicación para los trabajadores y servidores públicos cuyas actividades laborales lo permitan, y para ello se deberá priorizar a las siguientes personas:

- a) Mujeres embarazadas.
- b) Mujeres en período de maternidad o de lactancia.
- c) Personas con discapacidad igual o mayor al 30%.
- d) Quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente.
- e) Personas con enfermedades catastróficas
- f) Personas adultas mayores (MDT, 2022)

5.5 Protocolos de teletrabajo y acciones de prevención

Para la implementación de los protocolos de teletrabajo se debe considerar las siguientes etapas:

Tabla 4

Implementación de protocolos de teletrabajo

Etapas	Actividad
Estructura del diseño	Definición de las competencias de los integrantes de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (médico, psicólogo, trabajadora social, Analista de SSO)
Identificación de riesgos	Visitas in situ de los lugares de teletrabajo Identificación de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales Evaluación de riesgos y amenazas
Actualización de normativa institucional	Elaboración y/o actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo como marco general y un Manual Integral de Seguridad laboral para las modalidades presencial y teletrabajo. Actualización de procesos (instructivos, fichas, registros)
Elaboración de planificación institucional en seguridad y salud ocupacional	Revisión de los programas y proyectos inherentes a la seguridad y salud ocupacional integral Gestionar el presupuesto necesario en el PEDI y POA institucional.
Ejecución de planes	Formalización y aprobación de los planes por los órganos reguladores. Socialización de los planes, reglamentos, manuales, instructivos inherentes a seguridad y salud ocupacional Ejecución de las actividades contempladas en los planes. Seguimiento continuo a los objetivos y metas planteadas.
Evaluación periódica de los planes	Revisión del avance de los planes y programas Acciones preventivas Acciones de seguimiento médico Acciones de seguimiento psicológico

Mejora Continua	Sistema de prevención de accidentes Funcionamiento de maquinarias y equipos Procesos de alarmas e intervención ante emergencias.
-----------------	--

Fuente: Elaboración propia

El tiempo que demandan los procesos internos y externos para la implementación de los instrumentos normativos, permite proponer las siguientes acciones preventivas para la institución y para los teletrabajadores hasta formalizar los protocolos establecidos en este trabajo investigativo.

5.5.1 Prevención de riesgos físicos

5.5.1.1 Para la institución

- ✓ Velar por el cumplimiento de medidas de prevención de riesgos físicos de los teletrabajadores en sus casas, asegurándose que tienen las condiciones mínimas para trabajar en ellas.

5.5.1.2 Para los servidores públicos teletrabajadores

- ✓ Identificar áreas de la vivienda donde se perciba menor ruido.
- ✓ Adecuar un área o espacio dentro de la vivienda que sea de uso exclusivo para trabajar.
- ✓ Verificar que el área de trabajo tenga suficiente iluminación, de preferencia luz natural.
- ✓ Verificar que el área de trabajo tenga suficiente ventilación y en caso de no tenerla, disponer de artefactos que provean una temperatura adecuada.
- ✓ Utilizar instalaciones eléctricas en sitios secos, buen estado y con conducción a tierra.
- ✓ Evitar sobrecargar extensiones eléctricas.
- ✓ Organizar los cables de tal manera que no interfieran al paso o con cajones, escritorio o silla.
- ✓ Evitar ingerir alimentos o bebidas en el área de trabajo o cerca de los equipos eléctricos o computadoras.

5.5.2 Prevención de riesgos ergonómicos

5.5.2.1 Para la institución

- ✓ Facilitar equipo mobiliario y tecnológico a los teletrabajadores en la medida de las posibilidades institucionales y por el tiempo que dure la modalidad laboral, procurando que el servidor público cuente con su propio equipo de trabajo en casa.
- ✓ Se recomienda proporcionar computadoras de escritorio con pantalla mínimo de 19", monitor ajustable a la altura de los ojos, mouse pequeño para que la mano no quede flexionada y pueda descansar.

5.5.2.2 Para los servidores públicos teletrabajadores

- ✓ Verificar que la mesa de trabajo cuente con las dimensiones adecuadas: 70 cm de altura, la superficie mínima de 1,2 mt de ancho y 80 de profundidad.
- ✓ Verificar que la silla de trabajo sea acolchada y ergonómica para que la espalda se mantenga recta, además tenga 5 patas con ruedas y el asiento sea regulable.
- ✓ Ajustar el monitor a la altura visual, en caso se disponga de computadora laptop será necesario utilizar algún objeto para la altura de la pantalla y utilizar mouse y teclado extra.
- ✓ Adoptar una correcta postura al sentarse, se debe ajustar la silla de tal modo que las piernas queden dobladas en un ángulo de 90°; los codos a la altura de la superficie de trabajo para que el brazo y antebrazo formen un ángulo de 90° y la espalda apoyada en el respaldo del asiento.
- ✓ Verificar que los pies queden apoyados en el piso, de lo contrario usar un apoya pies.
- ✓ Eliminar obstáculos sobre o debajo el escritorio que impida tener libre movimiento y trabajar con confort.
- ✓ Realizar pausas activas de 5 a 7 minutos cada dos horas
- ✓ Realizar ejercicios visuales para evitar la fatiga ocular
- ✓ Estirar los músculos de brazos y piernas o dar paseos cortos en la habitación o vivienda
- ✓ Hacer ejercicios suaves diariamente, como caminata
- ✓ Usar el teléfono en llamadas o videollamadas con el modo de manos libres

5.5.3 Prevención de riesgos psicosociales

5.5.3.1 Para la institución

- ✓ Establecer horarios de jornadas de teletrabajo que garanticen los espacios familiares y de descanso.
- ✓ Realizar planificación y seguimiento semanal de las actividades laborales de los teletrabajadores, ofreciendo apertura para conocer aspectos que mejoren los procesos.
- ✓ Contar con un instrumento o protocolos de prevención y atención en casos de discriminación y acoso laboral.
- ✓ Generar una planificación de actividades periódicas de capacitación sobre temas de prevención de riesgos psicosociales, incluyendo temáticas sobre: habilidades blandas, trabajo en equipo, manejo del tiempo, pausas activas, manejo del estrés, resolución de conflictos, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, entre otros.
- ✓ Realizar al menos una vez al año capacitaciones a directivos y mandos medios de la institución sobre derechos humanos, con el objetivo de proporcionar herramientas para identificar factores de riesgo, canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática y les permita fomentar un clima laboral con respeto.
- ✓ Promover actividades de esparcimiento y recreación de forma periódica, contempladas en una planificación anual, las que deben incluir indicadores de cumplimiento y alcance.
- ✓ Establecer mecanismos de comunicación efectiva, que permita que la información fluya y genere confianza entre todos los miembros de la institución.

5.5.3.2 Para los servidores públicos teletrabajadores

- ✓ Planificar y organizar las actividades o tareas a realizar como si estuviera en la oficina, esto le permitirá avanzar gradualmente a lo largo del día.
- ✓ Mantener el área de trabajo en excelente estado de orden y limpieza.
- ✓ Contar con organizadores y estantes para la documentación que se genere en teletrabajo.

- ✓ Ser responsables con los horarios de trabajo, así como de descanso con la finalidad de cumplir con los objetivos y actividades programadas.
- ✓ Distribuir adecuadamente el tiempo de las actividades personales, evitando que interfieran con las actividades laborales.
- ✓ Asumir una actitud positiva y dinámica de la situación, dando valor a aspectos de la vida a pesar de las adversidades.

5.6 Discusión

En los últimos años el teletrabajo ha sido analizado desde distintos ángulos, existe variedad de criterios que resaltan las ventajas y desventajas que ofrece esta modalidad; en el presente estudio se ha tratado de encontrar los factores de riesgo que generan efectos negativos en la salud ocupacional de los teletrabajadores con el objeto de proponer protocolos y acciones preventivas que ayuden a evitarlos.

A pesar que la legislación nacional e internacional protege los derechos laborales de los trabajadores, en el caso de los servidores públicos los ampara la LOSEP; se observó que el teletrabajo rompió con las formalidades del trabajo, el teletrabajador quedó expuesto a asumir bajo su propia responsabilidad todo lo necesario para ejercer sus funciones, la dotación de equipos y mobiliario, el autocuidado de su salud ocupacional, la distribución de su tiempo y organización del trabajo. Un aspecto relevante de mencionar se vincula con el control y seguimiento de las funciones en tiempo real; se diluyó el control directo del jefe inmediato y fue reemplazado por los sistemas y procedimientos virtuales, por lo cual el teletrabajador tuvo la libertad de organizar y desarrollar su trabajo de forma autónoma.

La modalidad laboral de teletrabajo es exitosa cuando existe una conciliación entre la vida familiar y el trabajo generando bienestar, satisfacción y productividad, de ahí la importancia de preparar y mejorar las condiciones laborales a los teletrabajadores.

CONCLUSIONES

- ✓ Las instituciones públicas del Ecuador, Provincia de Santa Elena, específicamente del GAD Provincial de Santa Elena, asumió la modalidad de Teletrabajo con una estructura administrativa formal, apoyada sobre normativa del sector público y lineamientos internos; sin embargo, en la ejecución operativa existen debilidades que deben superarse considerando que el teletrabajo ha sido formalizado como una modalidad laboral.

- ✓ Identificados los factores de riesgo físicos, ergonómicos y psicosocial se determina la relación con los efectos en la salud física de los servidores, concluyendo que las afectaciones de mayor incidencia fueron los dolores de cabeza, problemas de visión o con los ojos, los trastornos en la columna o parte lumbar y trastornos en el hombro o cuello, producto del inadecuado mobiliario y silla utilizada, el equipo informático mayoritariamente usado fue la laptop, la misma que necesitó ser ubicada a la altura de los ojos y la poca predisposición de los servidores para adoptar posturas ergonómicas durante las jornadas laborales; los factores de riesgo psicosocial incidieron en los problemas de estrés y ansiedad por la falta de organización de las actividades laborales-familiares.

- ✓ Los protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, ofrece lineamientos para el desarrollo y la implementación del proceso además de estrategias y acciones específicas para desarrollar las actividades laborales en teletrabajo con las condiciones adecuadas tendientes a prevenir los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales en los teletrabajadores.

RECOMENDACIONES

- ✓ Potenciar el teletrabajo como una modalidad laboral permanente, de aplicación preferencial para los servidores públicos en condiciones de vulnerabilidad y que las funciones de sus cargos lo permitan; amparada por la reciente normativa del Ministerio de Trabajo que regula la aplicación del teletrabajo en las instituciones del sector público y con instrumentos internos que promuevan condiciones seguras para teletrabajar.

- ✓ Prevenir factores de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales para mitigar los trastornos musculoesqueléticos, afectaciones o dolores de cabeza, problemas con la visión, reducir estrés y ansiedad, mediante la aplicación de las estrategias propuestas así como capacitaciones técnicas, talleres prácticos sobre salud ocupacional, con la participación de supervisores o jefes inmediatos y todos los servidores y trabajadores pero con énfasis en los teletrabajadores de la institución, con la finalidad de tener una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral.

- ✓ Priorizar el diseño e implementación de los instrumentos internos que viabilicen la aplicación de los protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, a fin de minimizar los riesgos físicos, ergonómicos y psicológicos que pudieren presentarse en el ejercicio de sus funciones.

REFERENCIAS

- Alemán Pardo, F. (2020). *Diccionario de prevención de Riesgos Laborales*. Wolters Kluwer. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/upse/172627?page=788>
- Arango Soler, J., Correa Moreno, Y., & Luna García, J. (2020). La salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y 14 Trabajo*, 14 - 29.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional. (06 de Octubre de 2010). *MDT - Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Org%C3%A1nica-del-Servicio-P%C3%BAblico.pdf>
- Bayón Pérez, J., & Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3).
- Boletín Oficial del Estado España. (07 de enero de 2021). *Boletín Oficial del Estado España*. Obtenido de <https://sgiconsultores.com/wp-content/uploads/2021/03/boe-037prevencionderiesgoslaborales.pdf>
- Decreto Ejecutivo 2393, I. (17 de 11 de 1986). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Gavidia Pacheco, A. (2017). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *Prospecta Colombia 2017*, 262 - 286.
- Grande, M., Cañón, R., & Cantón, I. (2016). Tecnologías de la Información y Comunicación: Evolución del concepto y características. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 218 - 230.

- IESS, I. (4 de marzo de 2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Recuperado el 18 de mayo de 2022, de <https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>
- Martínez Barranco, M., & Ybadún Burbano, E. (marzo de 2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador:: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58 -68.
- MDT. (24 de marzo de 2011). *Página oficial - Reglamento de la LOSEP*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reglamento-LOSEP.pdf>
- MDT. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- MDT. (12 de marzo de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- MDT. (12 de marzo de 2020). *Ministerio de Trabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076* . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- MDT. (10 de Marzo de 2022). *Ministerio de Trabajo - Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-Nro.-035-Norma-tecnica-para-regular-el-teletrabajo-en-el-sector-publico.pdf>
- MDT. (10 de marzo de 2022). *Ministerio de Trabajo Acuerdo Ministerial Nro MDT-2022-035*.
- Medina, A., Avila, A., & Gonzalez, Y. (2020). Teletrabajo en condiciones de COVID-19. Ventajas, Retos y Recomendaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 59 - 63.
- Navas Cuenca, e. (2018). *Salud laboral de los trabajadores*. Málaga: Editorial ICB. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/upse/113199?page=15>

- OMS. (11 de 03 de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía Práctica*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud Ocupacional para Todos*. Recuperado el 18 de mayo de 2022, de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- Parga Moraga, S., & Passeur Gallo, P. (2019). Análisis y comentarios a la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 176 . 197.
- Parra Cruz, A. (diciembre de 2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Revista Sinapsis*, 2(15).
- Sanchez Toledo, A. (Junio de 2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *REv. Asoc. Esp. Med Trab*, 30(2), 125 - 261.
- Secretaría Nacional de Planificación. (23 de septiembre de 2021). *PLan Nacional de Desarrollo 2021-2025*. Obtenido de <https://multimedia.planificacion.gob.ec/pnd2021/pndfichas.html>
- Serra, F. (Mayo de 2020). El Sars-Cov-2 (COVID-19) y la prevención y salud en el trabajo. *Profesionales y Empresas CADE*, 43 -50.
- Tesauro OIT. (26 de mayo de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-117822713.html>
- Tesauro OIT. (26 de mayo de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1894660590.html>
- Venegas, C., & Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadore.. a propósito del distanciamiento socia. *Rev. Esp. Salud Pública*.

APENDICE

Tabla 1 Matriz de Operacionalización

Problema	Objetivos	Idea a defender	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
	Objetivo general					
¿Qué efectos ha ocasionado el teletrabajo en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena durante la pandemia 2020-2021?	Elaborar una propuesta de protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena	Los efectos físicos y psicológicos que ha ocasionado el teletrabajo en los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena, durante la pandemia 2020-2021, se pueden prevenir con protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional.	El teletrabajo	Tecnologías de la Información y Comunicaciones TICS	Equipos informáticos Internet	Entrevista Encuestas
	Objetivos específicos			Trabajo a distancia	Lugar de trabajo Servicios básicos	
	Diagnosticar a través de un análisis FODA las condiciones en que se desarrolló el teletrabajo en el GAD Provincial de Santa Elena durante los años 2020-2021		Salud Ocupacional	Condiciones de trabajo	Condiciones ergonómicas Condiciones ambientales	
	Determinar los efectos de los factores de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales, en la salud ocupacional de los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena que realizaron teletrabajo durante la pandemia 2020-2021			Riesgos laborales	Factor riesgo ergonómico Factor riesgo físico Factor riesgo psicosocial	
Proponer acciones preventivas de teletrabajo para la institución y los servidores públicos del GAD Provincial de Santa Elena con la finalidad de cuidar la salud ocupacional de los teletrabajadores	Enfermedad profesional	Enfermedades físicas Enfermedades psicológicas	Ergonómicos Psicosociales	Entrevista Encuestas		
	Prevención riesgos laborales					

Elaboración: Shirley Flores

Tabla 2 Resultados de las encuestas

Datos informativos

Rango de edad	Frecuencia	%
18 – 25 años	4	4,6
26 – 35 años	42	47,7
36 – 45 años	26	29,5
46 – 55 años	12	13,6
Más de 56 años	4	4,6
Total	88	100

Fuente: Elaboración propia

Género	Frecuencia	%
Masculino	29	33
Femenino	59	67
Total	88	100

Fuente: Elaboración propia

Relación laboral	Frecuencia	%
Contrato	18	20,5
Nombramiento	64	72,7
Otros	6	6,8
Total	88	100

Fuente: Elaboración propia

Preguntas de la variable Teletrabajo

1. ¿Realizó teletrabajo de forma total o parcial? Considere total 100% en casa y parcial si fue parte en casa y por turnos en la oficina.

Respuestas	Frecuencia	%
Total	22	25,0
Parcial	65	73,9
Ninguno	1	1,1
Total	88	100,0

Fuente: Elaboración propia

2. ¿El equipo informático con que realizó el teletrabajo fue?

Respuestas	Frecuencia	%
Propio	69	78,4
Institucional	7	8,0

Compartido	12	13,6
Total	88	100,0

Fuente: Elaboración propia

3. ¿Qué tipo de equipo informático utilizó durante el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Computadora de escritorio	36	24,49
Computadora portátil	69	46,94
Tablet	1	0,68
Teléfono móvil	41	27,89
Total	137	100,00

Fuente: Elaboración propia

4. ¿Antes de la pandemia tenía servicio de internet en su domicilio?

Respuestas	Frecuencia	%
Si	81	92
No	7	8
Total	88	100

Fuente: Elaboración propia

5. ¿La conexión de internet mientras trabajó desde casa en qué nivel de satisfacción lo califica?

Respuestas	Frecuencia	%
Muy satisfactorio	34	38,6
Moderadamente satisfactorio	49	55,7
No satisfactorio	5	5,7
Total	88	100,0

Fuente: Elaboración propia

6. ¿Desde el inicio del teletrabajo tuvo disponibilidad y acceso a la información institucional relativa a sus funciones?

Respuestas	Frecuencia	%
Siempre	58	65,9
Parcialmente	28	31,8
Nunca	2	2,3
Total	88	100,0

Fuente: Elaboración propia

7. ¿El servicio de energía eléctrica mientras realizó teletrabajo fue?

Respuestas	Frecuencia	%
Muy satisfactorio	56	63,6
Moderadamente satisfactorio	31	35,2
No satisfactorio	1	1,2
Total	88	100,0

Fuente: Elaboración propia

8. ¿Qué tipo de mobiliario tuvo para trabajar en casa o lugar donde realizó teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Mesa pequeña	21	20,59
Mesa comedor	41	40,2
Escritorio	37	36,27
Mesones	2	1,96
Cama	1	0,98
Total	102	100,0

Fuente: Elaboración propia

9. ¿Qué tipo de silla tuvo para trabajar en casa o lugar donde realizó teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Silla sencilla	68	72,34
Taburete	3	3,19
Silla tipo secretaria	10	10,64
Sillón ejecutivo	12	12,77
Mueble de sala	1	1,06
Total	102	100,0

Fuente: Elaboración propia

10. ¿Qué espacio de su casa utilizó para realizar el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Comedor	36	30,77
Dormitorio	26	22,22
Sala	30	25,64
Estudio/oficina	17	14,53
Patio/jardín	2	1,71
Todas las anteriores	6	5,13
Total	117	100,00

Fuente: Elaboración propia

Preguntas de la variable Salud Ocupacional

11. ¿Adoptó posturas ergonómicas durante el desarrollo de sus actividades laborales?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	24	27,3
Ocasionalmente	50	56,8
Nunca	14	15,9
Total	88	100

Fuente elaboración propia:

12. ¿Qué tipo de interferencias ambientales tuvo durante el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Ruido	54	37,24
Temperatura	39	26,9
Enfermedades	35	24,14
Ninguno	17	11,72
Total	145	100

Fuente: Elaboración propia

13. ¿Qué tipo de interferencias dentro del hogar se presentó durante el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Actividades educativas	33	21,57
Actividades domésticas	53	34,64
Cuidado de niños pequeños	29	18,95
Cuidado de familiares	25	16,34
Ninguno	10	6,54
Baja señal de internet	1	0,65
No tenía internet	1	0,65
Compras domésticas	1	0,65
Total	153	100,00

Fuente: Elaboración propia

14. ¿Las jornadas durante el teletrabajo sobrepasaron las 8 horas reglamentarias?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	34	38,64
Ocasionalmente	37	42,05
Nunca	17	19,32

Total	88	100,00
-------	----	--------

Fuente: Elaboración propia

15. ¿Teletrabajó los días de feriados y fines de semana durante la pandemia?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	17	19,32
Ocasionalmente	43	48,86
Nunca	28	31,82
Total	88	100,00

Fuente: Elaboración propia

16. ¿Hugo flexibilidad de horarios durante las jornadas de teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	23	26,14
Ocasionalmente	56	63,64
Nunca	9	10,23
Total	88	100,00

Fuente: Elaboración propia

17. ¿Experimentó alguna enfermedad física causada por extensas o inadecuadas jornadas laborales?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	5	5,68
Ocasionalmente	37	42,05
Nunca	46	52,27
Total	88	100,00

Fuente: Elaboración propia

18. ¿Qué enfermedades físicas se presentaron durante el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Trastornos de columna/lumbar	30	17,96
Trastornos de hombro/cuello	28	16,77
Trastornos extremidades sup/inf.	7	4,19
Visión/ojo	32	19,16
Cabeza	33	19,76
Obesidad	16	9,58
Ninguno	21	12,57
Total	167	100,00

Fuente: Elaboración propia

19. ¿Experimentó algún malestar psicológico causado por extensas o inadecuadas jornadas laborales?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	11	12,5
Ocasionalmente	37	42,05
Nunca	40	45,45
Total	88	100,00

Fuente: Elaboración propia

20. ¿Qué enfermedades psicológicas se presentaron durante el teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Estrés	63	43,15
Depresión	12	8,22
Ansiedad	34	23,29
Tecnoadicción	8	5,48
Aislamiento social	23	15,75
Ninguno	6	4,11
Total	146	100,00

Fuente: Elaboración propia

21. ¿Qué tipo de atención médica recibió durante la pandemia?

Respuestas	Frecuencia	%
Atención IESS	36	24,66
Atención particular	34	23,29
Atención red salud pública	6	4,11
Atención en casa	20	13,70
Telemedicina	34	23,29
Ninguna	16	10,96
Total	146	100,00

Fuente: Elaboración propia

22. ¿Recibió instrucciones o protocolos de salud preventiva en los períodos de teletrabajo?

Respuestas	Frecuencia	%
Frecuentemente	46	52,27
Ocasionalmente	38	43,18
Nunca	4	4,55

Total	88	100,00
-------	----	--------

Fuente: Elaboración propia

23. ¿Por qué medio recibió las instrucciones o protocolos de salud preventiva?

Respuestas	Frecuencia	%
Correo	57	32,76
Mensajes	55	31,61
Videos tutoriales	21	12,07
Sesiones grupales	28	16,09
Personalizada	10	5,75
Ninguna	3	1,72
Total	174	100,00

Fuente: Elaboración propia

Oficio N° 147-GADPSE-UTH-2022

Santa Elena, 30 de marzo del 2022

Ingeniera
Shirley Ena Flores Gómez
Cudad.-

De mis consideraciones:

En atención a la solicitud realizada por el QF. Rolando Calero Mendoza, PhD, Director del Instituto de Postgrado de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, mediante Oficio N° 102-D-IPG-2022 recibido con fecha 21 de marzo del 2022, me permito comunicarle que se le otorga el aval mediante el cual se le autoriza realizar el levantamiento de información para el desarrollo del tema de investigación **"TELETRABAJO EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD PROVINCIAL DE SANTA ELENA"**, previo a su titulación como Magister en Gestión del Talento Humano.

En tal virtud podrá realizar su trabajo de investigación en las instalaciones del GADPSE, dentro de la jornada establecida de trabajo de lunes a viernes de 08h00 a 17h00.

Particular que comunico para los fines consiguientes

Atentamente,



Lcda. Sammy Barahona Izurieta; MBA
JEFE UNIDAD TALENTO HUMANO (E)
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE SANTA ELENA



Document Information

Analyzed document	TRABAJO DE TITULACION SHIRLEY FLORES DESDE METODOLOGIA.docx (D140465370)
Submitted	2022-06-16T01:32:00.0000000
Submitted by	BACILIO BEJEGUEN JACQUELINE DEL ROCIO
Submitter email	jbacilio@upse.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	jbacilio.upse@analysis.orkund.com

Sources included in the report
