



Análisis de los riesgos psicosociales del teletrabajo desde una perspectiva de género en docentes universitarios

Analysis of the psychosocial risks of teleworking from a gender perspective in university teachers

Análise dos riscos psicossociais do teletrabalho numa perspectiva de género em docentes universitários

Yadira Alexis Ávila-Cevallos ^I

yadira.avilace@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-3827-9923>

Ivette Lindsay Mejía-Castro ^{II}

ivette.mejiac@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-0633-6228>

Dayana Ilumyt Lozada-Núñez ^{III}

dayana.lozadan@ug.edu.ec

<http://orcid.org/0000-0002-4102-475X>

Correspondencia: yadira.avilace@ug.edu.ec

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 28 de mayo de 2024 * **Aceptado:** 15 de junio de 2024 * **Publicado:** 20 de julio de 2024

- I. Ingeniería en Marketing y Negociación Comercial, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- II. Ingeniería en Marketing y Negociación Comercial, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- III. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales Profesora Titular, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, demostrar cuales son los riesgos psicosociales del teletrabajo, desde una perspectiva de género en docentes universitarios. La problemática actual, se origina a los riesgos psicosociales asociadas a la adaptación repentina a una nueva modalidad de trabajo en las Instituciones de Educación Superior. Esta investigación se emplea un enfoque cuantitativo, su alcance es exploratorio y descriptivo. Los resultados obtenidos son de fuentes de datos primarios, se analizan cuáles han sido los riesgos psicosociales que han afectados a los docentes de la Universidad de Guayaquil, durante la modalidad de teletrabajo con un enfoque de género. Mediante la recopilación de información, a través de un cuestionario online se realizó la encuesta a un total de 361 docentes. El cuestionario fue respondido por una muestra representativa de 90 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas. Los resultados describen la prevalencia tanto en el género masculino como el femenino de riesgos asociados al ritmo de trabajo, la claridad de roles, inseguridad en el empleo, salud y satisfacción. Estos resultados enfatizan en la importancia que tiene un plan de difusión hacia las autoridades y docentes acerca del tema y dar a conocer explícitamente cuáles son los riesgos psicosociales que provocan mayor repercusión a la salud de los docentes.

Palabra clave: riesgos psicosociales del trabajo; riesgos psicosociales del teletrabajo; Género; plan de difusión; dimensiones.

Abstract

The main objective of this research work is to demonstrate the psychosocial risks of teleworking, from a gender perspective in university teachers. The current problem originates from the psychosocial risks associated with the sudden adaptation to a new modality of work in Higher Education Institutions. This research uses a quantitative approach, its scope is exploratory and descriptive. The results obtained are from primary data sources, the psychosocial risks that have affected the teachers of the University of Guayaquil, during the teleworking modality with a gender focus, are analyzed. By collecting information, through an online questionnaire, the survey was carried out on a total of 361 teachers. The questionnaire was answered by a representative sample of 90 teachers from the Faculty of Administrative Sciences. The results describe the prevalence in both the male and female gender of risks associated with the pace of work, role clarity, job insecurity, health and satisfaction. These results emphasize the importance of a dissemination plan

towards authorities and teachers about the topic and to explicitly make known which psychosocial risks have the greatest impact on the health of teachers.

Keyword: psychosocial risks at work; psychosocial risks of teleworking; Gender; dissemination plan; dimensions.

Resumo

O principal objetivo deste trabalho de investigação é demonstrar os riscos psicossociais do teletrabalho, numa perspetiva de género em docentes universitários. O problema atual tem origem nos riscos psicossociais associados à adaptação repentina a uma nova modalidade de trabalho nas Instituições de Ensino Superior. Esta investigação utiliza uma abordagem quantitativa, o seu âmbito é exploratório e descritivo. Os resultados obtidos provêm de fontes de dados primários e analisam-se os riscos psicossociais que afetaram os professores da Universidade de Guayaquil, durante a modalidade de teletrabalho com enfoque de género. Através da recolha de informação, através de um questionário online, o inquérito foi realizado a um total de 361 professores. O questionário foi respondido por uma amostra representativa de 90 docentes da Faculdade de Ciências Administrativas. Os resultados descrevem a prevalência, tanto no género masculino como no feminino, de riscos associados ao ritmo de trabalho, à clareza dos papéis, à insegurança no trabalho, à saúde e à satisfação. Estes resultados sublinham a importância de um plano de divulgação junto das autoridades e dos professores sobre o tema e de dar a conhecer explicitamente quais os riscos psicossociais que têm maior impacto na saúde dos professores.

Palavra-chave: riscos psicossociais no trabalho; riscos psicossociais do teletrabalho; Género; plano de divulgação; dimensões.

Introducción

Los riesgos psicosociales del trabajo son un tema común en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, sus primeros indicios de utilización datan desde 1984. El no estar en un ambiente y en condiciones adecuadas de trabajado podría desencadenar en muchos casos, no solo la ineficiencia de las actividades laborales; sino también varios factores asociados, provocándole al trabajador complicaciones en su salud física y mental.

La implementación del teletrabajo se convirtió en una necesidad durante la crisis sanitaria provocada por el Covid - 19 y como resultado de las medidas aislamiento que se asumieron en cada país. Durante los cambios experimentados a raíz de la pandemia son muchas las áreas que se han visto obligadas a adaptarse y entre ellas se encuentra la educación, aún más dado a los múltiples inconvenientes que ha traído consigo el no poder regresar a la presencialidad en las Instituciones de Educación Superior. Por lo que se ha buscado distintas herramientas las cuales puedan suplir y minimizar estos problemas y una de ellas es el teletrabajo.

Esta modalidad de estudio si bien es una alternativa fácil para los docentes que conocen y manejan la tecnología, resultó un inconveniente para otros que tuvieron que adaptarse de forma acelerada a este cambio. Ahora bien, dado a la forma tan abrupta en las que los docentes han tenido que modificar sus métodos de enseñanza se han puesto de manifiesto diversas problemáticas relacionadas con la modalidad de teletrabajo.

Esta modalidad no solo se refiere a una jornada laboral normal, sino que exige en ocasiones trabajar el doble de horas frente a un computador, provocando desgaste mental, fatiga visual, irritabilidad, enfermedades cardiovasculares, baja nivel de productividad, poca interacción con el entorno social y por ende una gran carga de estrés laboral.

En este contexto, las IES se vieron obligadas a trasladar sus programas de estudio desde la modalidad presencial a la modalidad virtual. El propio hecho de adaptarse en tiempo récord a dar clases en línea y el adiestramiento con herramientas tecnológicas que en general no habían sido utilizadas por los docentes generó una sobrecarga laboral con la percepción de sentimientos de tensión, agotamiento, una serie de signos y síntomas de estrés en los docentes de las diferentes IES (Roldán y Díaz, 2021).

Esta temática ha sido sustentada en algunas investigaciones internacionales las cuales analizan las medidas preventivas de los riesgos laborales y teletrabajo. De acuerdo con el autor Belenguer, (2020) los riesgos psicosociales provienen de la deficiencia en la gestión laboral, el manejo inadecuado de la planeación organizacional, asimismo por el escaso apoyo social en el trabajo, que afectan al bienestar de los trabajadores y ocasionan enfermedades a niveles psicológicos, físicos y sociales.

En la literatura consultada se describen los riesgos psicosociales asociados al trabajo, entre los más comunes y perjudiciales son el estrés, el cansancio físico y mental, al ser el teletrabajo una modalidad poco conocida que a raíz de la pandemia se volvió necesaria para continuar con las

actividades laborales, ha generado en muchos casos malestar psicosocial, sobrecarga laboral y por ende conflictos entre el trabajo y la familia (Rojas y Gallardo, 2022).

Los roles de género han jugado un papel importante en el ámbito del trabajo. Los hombres, generalmente se han relacionado con ser los proveedores financieros; mientras que, las mujeres han tomado roles orientados al desempeño de las labores y actividades del hogar Sin embargo, a pesar de que las mujeres también asumen roles de proveedoras financieras de su hogar, continúan siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y la casa en comparación a los hombres.(Beasley et al., 2001; Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]., 2019)

Donde ha jugado un en la ultimas década gran importancia por el bajo desempeño laboral a consecuencia del incremento de estos. Además, es de importancia establecer que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo e incluido el entorno, que afligen en el desarrollo y salud de los trabajadores, que a su vez es un camino al desarrollo de uno de los principales riesgos que es el estrés (Muñoz et al., 2018)

En este sentido se supone que, el estrés laboral y las medidas de afrontamiento que perciben los docentes universitarios durante la pandemia resultan diferentes en comparación con el concepto de teletrabajo y su aplicación en condiciones que pudieran indicarse como normales, identificándose posibles diferencias significativas en función de la variable género(Ramos et al.2021).

Según Hoyos y Mesa, 2015 el teletrabajo trae grandes beneficios como:

En cuanto al buen aprovechamiento del tiempo, la mejora de su calidad de vida, el constante aprendizaje que genera desde las sociedades de la información y del conocimiento, como también el desarrollo de competencias digitales y humanas que proponen siempre el intercambio de saberes con otras regiones del país y culturas a nivel mundial.

Sin embargo, algunos estudios consultados indican la existencia de evidencias que confirman que las mujeres en general dedican más del doble de tiempo a responsabilidades relacionadas con el hogar, de cuidado no remuneradas y actividades laborales que su contraparte masculina. Esto se debe a que son ellas quienes se encargan del trabajo doméstico, es decir que durante la cuarentena llevaron mayor parte del trabajo, debido a que tenían que permanecer todo el día en el hogar, además de guiar a los niños en los estudios online. Este incremento en la dedicación a los cuidados del hogar produjo un detrimento en todas las demás actividades de su vida cotidiana. Por otra parte, aunque se evidencia un crecimiento por parte de los hombres en el cuidado de los niños y el trabajo

doméstico, el teletrabajo como resultado de la pandemia tuvo un gran impacto en sus actividades laborales dado a que este invadió en gran parte a su vida personal y familiar (Actis di Pasquale et al., n.d.)

El tema que se aborda tiene una especial relevancia desde el punto de vista académico y social. La perspectiva de género en los estudios que actualmente se realizan sobre el impacto que ha causado el teletrabajo en docentes universitarios es un tema actual y de interés para la sociedad. (Barrera Rojas, 2018)

Para contextualizar el objetivo y la finalidad del estudio contemplada dentro del artículo y caracterizar la situación problemática que lo motivó, se consultaron dos fuentes secundarias entre las cuales se mencionan: Perfil del comportamiento de los docentes universitarios de la facultad de ciencias administrativas de Guayaquil ante la implementación del teletrabajo como modelo laboral en la emergencia sanitaria covid-19 (Carranza & Triviño, 2020) y Campaña de Marketing Social para afrontar el estrés laboral en los docentes de la Universidad de Guayaquil como efecto de la implementación del teletrabajo (Becerra y Quinde, 2021, Catache Mendoza et al., 2021)

Formulación del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales del teletrabajo que afectan, desde una perspectiva de género, a los docentes universitarios?

Objetivo

Demostrar empíricamente, cuáles son los riesgos psicosociales del teletrabajo que afectan, desde una perspectiva de género, a los docentes universitarios.

Metodología

En esta investigación se realizó un análisis descriptivo y exploratorio con el objetivo de identificar y determinar cuáles son los riesgos psicosociales a los que han estado expuestos los docentes universitarios por la implementación del teletrabajo desde una perspectiva de género.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 90 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil para el ciclo I 2022-2023. Para la realización de la investigación se obtuvo el consentimiento que los encuestados participen voluntariamente y se estima un error muestral del 9% para un nivel de confianza del 95% ($Z=1.96$) y $p=q=0.5$.

En este caso como se mencionó se empleará un error muestral del 9% dado a la limitante del tiempo. En las investigaciones de Ciencias Sociales es aceptable hasta un 10% de error. En esta investigación este error no determina los resultados debido a que no se está realizando una investigación de tipo experimental. El número de encuestas mínimo necesario para llevar a cabo la investigación propuesta es de 90 y se calcula mediante la siguiente expresión: Dónde: $N = 361$

$$Z = 1.97$$

$$p = 50\%$$

$$q = 50\%$$

$$e = 9\%$$

$$n = \frac{N * Za^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Za^2 * p * q}$$

$$n = \frac{361 * 1.97^2 * 50\% * 50\%}{9\%^2 * (361 - 1) + 1.97^2 * 50\% * 50\%}$$

$$n = 90$$

Una vez delimitada la muestra y la población se realiza el envío mediante el correo electrónico institucional del enlace del cuestionario. El trabajo investigativo se desarrolla durante los meses de junio de 2022 a septiembre de 2022. De una población de 361 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas se obtuvo como muestra 90 docentes.

El método de obtención de información es la encuesta para lo cual se utilizará el cuestionario estructurado por una serie de preguntas prediseñadas destinadas a obtener respuestas sobre un problema de estudio en específico. La encuesta es muy útil porque arroja resultados contabilizables y se puede obtener datos de manera eficaz (Feria et al., 2020).

Para un mejor procesamiento de la información se utilizarán gráficos en la descripción de la muestra en el que se detallarán las características de los encuestados, posteriormente se tabularán los datos relacionados a las condiciones de trabajo de los docentes a través de un cruce de variables entre el ambiente de trabajo y género para analizar la relación entre ellos.

El procesamiento de información se realizará multiplicando los datos obtenidos en una escala de Likert del 1 al 5 de acuerdo al grado de frecuencia y satisfacción, consecutivamente se promediará obteniendo así las dimensiones más relacionadas a los riesgos psicosociales del teletrabajo en docentes universitarios.

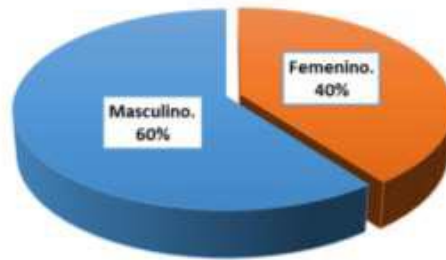
La variable utilizada fue:

Riesgo psicosocial del teletrabajo: Características sociodemográficas, Condiciones de trabajo. Exigencias psicológicas en el trabajo. Conflicto trabajo-familia. Control sobre el trabajo, Apoyo

social y calidad de liderazgo, Compensaciones del trabajo, Capital social, Salud y satisfacción en el trabajo.

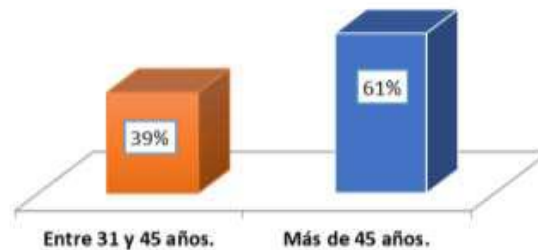
Resultados

Figura 1: Distribución de la muestra por Género



En la figura 1 se observa la distribución de los docentes encuestados por género. De los 90 docentes que participaron en el estudio, el 60% el cual es el porcentaje mayoritario corresponde al género masculino y el 40% al género femenino.

Figura 2: Distribución de la muestra por edad



Se muestra en la figura 2 la distribución de los encuestados por el rango de edad, en donde el 61% el cual es el porcentaje mayoritario y corresponde a los docentes que tienen una edad mayor a 45 años y el 39% a los docentes que tienen una edad comprendida entre los 31 y 45 años.

En relación con la distribución del estado civil, un 62% de los docentes el cual es el porcentaje mayoritario respondieron que son casados, un 22% corresponde a los docentes que son solteros, un 11% corresponde a los divorciados, un 3% a los docentes en unión de hechos y el 1% a los que son viudos.

La distribución de los encuestados por la variable hijos. De los 90 docentes, un 82% el cual es el porcentaje mayoritario corresponde a los que respondieron que, si tienen hijos, mientras que el 18% corresponde a los docentes que respondieron que no tienen hijos.

Se observó que el 92% de los docentes encuestados respondieron que han realizado estudios de cuarto nivel obteniendo el título en Máster o Magíster; mientras que, el 8% corresponde a los docentes que respondieron que han realizado estudios de cuarto nivel y actualmente tienen otorgado un título de Doctorado o PhD.

Tabla 1 Distribución de muestra en función a la movilidad funcional y género

¿Realizas tareas distintas en relación a las responsabilidades académicas?	Femenino.	Masculino.	Total general
Generalmente no.	18%	22%	40%
No lo sé.	3%	1%	4%
Sí, generalmente de mismo nivel.	8%	9%	17%
Sí, generalmente de nivel inferior.	2%	1%	3%
Sí, generalmente de nivel superior.	4%	8%	12%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel.	5%	19%	24%
Total general	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por el autor

En relación con las condiciones de trabajo relacionada con el género El 40% de los docentes encuestados respondieron que no han realizado tareas distintas en relación con las actividades académicas, del cual un 18% corresponde al género femenino y el 22% al masculino. Del 24% que respondieron que sí han realizado tareas distintas tanto del nivel superior, inferior, como del mismo nivel, el 19% está conformado por el género masculino y un 5% por el femenino. Seguido de un 17% que respondió que sí han realizado tareas generalmente. del mismo nivel, del cual un 9% pertenece al género masculino y el 8% al femenino. El 12% respondió que ha realizado tareas de un nivel superior, del cual el 8% pertenece al género masculino y un 4% al femenino, un 3% indicó que han realizado tareas de nivel inferior, del cual el 2% pertenece al género femenino y el 1% al masculino. Por último, el 4% refiere que no tienen conocimiento sobre el tema del cual el 3% corresponde al género masculino y el 1% al género femenino. (Tabla 1)

Tabla 2 Distribución de la muestra en función a la participación directa consultiva y género

En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar tus actividades laborales?	Femenino.	Masculino.	Total general
Siempre.	1%	3%	4%
Muchas veces.	1%	0%	1%
Algunas veces.	7%	18%	25%
Sólo alguna vez.	9%	10%	19%
Nunca.	22%	29%	51%
Total general	40%	60%	100%

El 51% de los docentes encuestados respondieron que sus superiores nunca le han consultado sobre cómo mejorar sus actividades laborales, del cual un 29% corresponde al género masculino y un 22% al femenino. Un 44% indicó que algunas veces y solo alguna vez sus superiores le han consultado en cómo mejorar sus actividades, del cual un 28% pertenece al género masculino y un 16% al femenino. Por último, un 5% de los docentes refleja que los superiores siempre o muchas veces les han consultado en cómo mejorar sus actividades laborales, de los cuales un 2% pertenece al género femenino y un 3% al masculino (Tabla 2).

Tabla 3 Distribución de la muestra en función a la correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	Femenino.	Masculino.	Total general
No lo sé.	3%	6%	9%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente.	0%	2%	2%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente.	7%	12%	19%
Sí.	30%	40%	70%
Total general	40%	60%	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

EL 70% de los docentes encuestados afirman que las actividades que realizan corresponden a la categoría profesional que tienen reconocida salarialmente, del cual un 40% pertenece al género masculino y el 30% al femenino. Un 19% indicó que el trabajo que realizan corresponde a una categoría superior, del cual un 12% pertenece al género masculino y el 7% al femenino. El 11% respondió que no tiene conocimiento sobre la categoría y que el trabajo que realizan corresponde a una categoría inferior al que tienen asignado salarialmente (Tabla 3)

En relación con el tiempo en que los docentes se encuentran trabajando dentro de la Institución se obtuvo que un 48% lleva trabajando de 5 a 10 años, del cual un 28% representan al género femenino y un 20% al masculino. Un 21% respondió que llevan trabajando más de 10 a 20 años, del cual un 17% pertenecen al género masculino y un 4% al femenino. El 12% indicó que trabaja entre 1 a 5

años, del cual un 8% pertenece al género masculino y un 5% al femenino. Un 16% trabaja más de 20 años, del cual se presenta un 13% en el género masculino y un 3% del femenino. En menor medida se observa que un 3% labora menos de un año, lo cual corresponde un 2% al género masculino y un 1% al femenino

El 63% de los docentes encuestados son de nombramiento y el 37% de contrato, para ambas categorías un mayor porcentaje pertenece al género masculino.

Se evidencia de acuerdo con los datos arrojados por las encuestas, que los docentes están expuestos a un ritmo de trabajo que puede ser considerado un riesgo psicosocial. Esta dimensión se encuentra estrechamente relacionada con la sobrecarga laboral que le genera las actividades que realizan en la modalidad del teletrabajo o híbrida. Otros riesgos a los que están expuestos de acuerdo a los datos obtenidos están relacionados a esconder las emociones, en el cual el docente debe de limitarse a exponer sus sentimientos y mantener una postura neutral ante cualquier situación sea esta con compañeros, estudiantes e incluso superiores.

Con respecto a la previsibilidad perciben una ausencia de información y comunicación lo que entorpece el cumplimiento de las actividades laborales, además se presencia una falta de autonomía para participar y tomar decisiones con respecto a sus actividades laborales, constante incertidumbre con respecto al cambio ya sea en su salario, departamento o un posible despido.

Se observó que, de manera general, los docentes perciben que su salud se encuentra en un estado regular; esto se debe al agotamiento físico, mental, que les ha provocado esta modalidad

Con respecto a los Riesgos Psicosociales del Teletrabajo desde una perspectiva de género se muestra que, dentro del grupo de las exigencias psicológicas en el trabajo, existe una similitud en relación a las medias con respecto a los riesgos asociados a las exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo y exigencias emocionales de ambos géneros, indicando que no existe una diferencia muy marcada en cómo se perciben ese grupo de dimensiones desde una perspectiva de género

Se observó que tanto el género femenino como masculino percibe en menor medida su autonomía sobre las decisiones que afectan su trabajo. Por lo que puede constituir un riesgo laboral latente que debe ser analizado. Con respecto a la posibilidad de desarrollo y sentido se visualiza que en ambos géneros estas dimensiones se valoran de manera positiva, es decir que en ambos casos los docentes tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y tienen sentido de pertenencia con las actividades laborales que realizan

Tabla 4

Tabla cruzada apoyo social y calidad de liderazgo-género

Grupo Dimensión	Dimensiones Psicosociales	Femenino	Masculino
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros	3,21	3,22
	Apoyo social de superiores	3,69	3,71
	Calidad de liderazgo	3,56	3,74
	Sentimiento de grupo	4,14	3,97
	Previsibilidad	3,33	3,39
	Claridad de rol	3,90	4,06
	Conflicto de rol	3,09	3,22

Fuente: Elaborado por el autor.

Dentro del grupo apoyo social y calidad de liderazgo se muestra una similitud con respecto a la media (Tabla 4); no obstante, se evidencia que la previsibilidad relacionada a la ausencia de información y comunicación en actividades laborales es un riesgo psicosocial que es percibido en la misma medida tanto por el género femenino como masculino. Con respecto a la colaboración entre compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, claridad y conflicto de roles se aprecia que tanto el género femenino como masculino valoran estas dimensiones de manera positiva por lo que se encuentra que ambos géneros están comprometidos con la institución y reciben apoyo y cooperación de compañeros y sus superiores

Análisis y discusión de los resultados

En este apartado se contrastan los resultados obtenidos con las investigaciones que fueron consultadas en esta investigación. Los resultados confirman la prevalencia de algunos riesgos psicosociales del teletrabajo que afectan a los docentes universitarios; y, en segundo lugar, se describen sus diferencias en correspondencia a la perspectiva de género.

Los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes universitarios de acuerdo con los datos obtenidos en este trabajo de investigación son: ritmo de trabajo, influencia en el trabajo, esconder emociones, previsibilidad, inseguridad con respecto al empleo, condiciones laborales y de salud.

Desde una perspectiva de género en ambos grupos se perciben de manera similar los riesgos asociados al ritmo de trabajo, influencia de trabajo, previsibilidad y salud. Con respecto al género femenino se aprecia que existe presencia de riesgos latentes en las dimensiones de responsabilidad en las tareas domésticas y de trabajo, inseguridad sobre el empleo, condiciones de trabajo y reconocimiento de los directivos en las tareas que realizan. En el género masculino se evidencia que en la dimensión compensación del trabajo el riesgo relacionado a la inseguridad sobre el empleo es el que mayormente se encuentra presente.

Belenguer (2020) señala que, a raíz de la pandemia la modalidad del teletrabajo trajo consigo varios riesgos psicosociales como la sobrecarga laboral y el estrés, los cuales afectaron la salud física y mental del personal, desde una perspectiva de género se concluyó que el género femenino fue más susceptibles a estos riesgos.

Merino y Sandoval (2022) afirman que ambos géneros no tuvieron problemas en la adaptación a la modalidad de teletrabajo dado que ya contaban con conocimientos y recursos tecnológicos para la ejecución de sus actividades. Existe mayor presencia de efecto en dos factores los cuales son el aumento de la jornada laboral y la salud en general.

Belenguer (2020) y Merino y Sandoval (2022) refieren resultados similares a este estudio. En esta investigación se confirma que la modalidad del teletrabajo provocó una serie de inconvenientes asociados a los riesgos psicosociales como poca influencia en el trabajo, límites al expresar las emociones, inseguridad al empleo, mala comunicación y sobre todo un ritmo de trabajo alto, provocando sobrecarga en las actividades laborales y afectaciones en la salud, con altos niveles de cansancio, agotamiento y estrés.

Actis di Pasquale et al. (2021) mencionaron que durante la modalidad del teletrabajo en Iberoamericana se evidenció que existe una diferencia marcada en cómo se perciben las responsabilidades relacionadas a la carga doméstica y laboral por ambos géneros. En general, el trabajo doméstico y el cuidado de los niños fue atribuido mayormente a las mujeres. Por lo que el género femenino es quien percibe más los riesgos asociados a las responsabilidades domésticas y laborales a diferencia del género masculino, además de tener menos reconocimiento por parte de sus directivos.

Conclusiones

En este artículo se identificaron los riesgos psicosociales del teletrabajo asociados al ritmo de trabajo, influencia en el trabajo, esconder emociones, previsibilidad, inseguridad con respecto al empleo y las condiciones laborales y salud realizada a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil

- En ambos géneros se perciben de manera similar los riesgos asociados al ritmo de trabajo, influencia de trabajo, previsibilidad y salud. Con respecto al género femenino se aprecia que existe presencia de riesgos latentes en las dimensiones de responsabilidad en las tareas domésticas y de trabajo, inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo y poco reconocimiento de los directivos en las tareas que realizan. En el caso del género masculino se evidenció que en la dimensión compensación del trabajo el riesgo relacionado a la inseguridad sobre el empleo es el que mayormente se encuentra presente.
- En el diseño del plan de difusión se tuvieron en cuenta varios elementos como; definir objetivos generales y específicos con el fin de establecer una meta a la cual poder llegar a través del plan de difusión, se determinó el público objetivo y se diseñaron los contenidos que serán difundidos a través de los canales de comunicación. Posteriormente se estableció un presupuesto y cronograma para el cumplimiento de las actividades y se definieron los indicadores para evaluar la efectividad de las acciones propuestas.

Referencias

1. Actis di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S., & Viego, V. (n.d.). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista De Economía Crítica*, 31, 44–61.
2. Barrera Rojas, H. (2018). Perspectiva de género en la función pública: referencia especial al caso mexicano. <http://hdl.handle.net/10366/139481>
3. Beasley, R. E., Lomo-David, E., & Seubert, V. R. (2001). Teletrabajo y género: implicaciones para la gestión de los profesionales de la tecnología de la información. *Industrial Management & Data Systems*, 101(9), 477–482.
4. Belenguer, X. N. (2020). Prevención de Riesgos laborales y teletrabajo: La perspectiva de género. <https://zaguan.unizar.es/record/109311#>

5. Carranza Acosta, I. E., & Triviño Arámbulo, K. J. (2020). Perfil del comportamiento de los docentes universitarios de la facultad de ciencias administrativas de Guayaquil ante la implementación del teletrabajo como modelo laboral en la emergencia sanitaria covid- 19.
6. Catache Mendoza, M. d, Pedroza Cantú, G., Gonzalez Trejo, E. S., & García Gonzalez, M. A. (2021). La perspectiva de género en el esquema del teletrabajo en el noreste de México. *Revista Del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, 5. <https://raco.cat/index.php/RevistaCIDUI/article/view/388061>
7. Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2019). ABC de la perspectiva del género.
8. Feria Avila, H., Matilla González, M., y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta :¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 11(3), 62-79.
9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
10. Hoyos, S.P y Mesa, N. C. (2016). Teletrabajo: Reflexiones y panorama. *Revista Reflexiones y Saberes*,(4), 39-47.
11. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730>
12. Merino, Z., y Sandoval, V. (2022). La educación superior bajo la modalidad online en periodo de panemia y su práctica desde la perspectiva de género en docentes de la Universidad de Guayaquil. [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional- Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60169>
13. Roldán-Bazurto, M. A., y Díaz-Macías, T. M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa. *Dominio de las ciencias*,7 (1) 133-146.
14. Rojas, J. V., y Gallardo, A. F. (2022). Teletrabajo En Docentes Universitarios Del Ecuador, Un Estudio Con Referencia A La Pandemia Del 2020. [Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito]. Repositorio Institucional-Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22148>
15. Sanchez Bello, A. (2015). Perspectivas teóricas de género: status questionis del impacto en el sistema educativo. *Convergencia*, 22(67), 111-127.
16. <https://bit.ly/3zHJZa8>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).