

CAPÍTULO 1

TELETRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ECUADOR. CASO DE ESTUDIO: GAD PROVINCIAL SANTA ELENA

Shirley Flores Gómez, ESPE
Jacqueline Bacilio Bejeguen¹

RESUMEN (ABSTRACT)

El teletrabajo en Ecuador tomó fuerza en los años 2020-2021 a consecuencia de la pandemia Covid-19, las instituciones públicas implementaron esta modalidad de trabajo y los teletrabajadores se adaptaron a pesar de no tener un ambiente laboral adecuado, este trabajo de investigación tiene como objetivo proponer protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos el GAD Provincial de Santa Elena. Metodológicamente se desarrolló con enfoque cuanti-cualitativo, diseño no experimental, exploratorio y descriptivo; se aplicaron encuestas y entrevistas para la recolección de datos. En los resultados se determinó que existieron efectos que alteraron la salud física y mental del teletrabajador como consecuencia de las condiciones de riesgo físico, ergonómico y psicosocial. Se concluye la necesidad

¹ orcid.org/0000-0002-7071-1129, USPE Centro de Investigación, emprendimiento e innovación.

de priorizar la actualización, diseño e implementación de instrumentos institucionales que viabilicen la aplicación de los protocolos propuestos para prevenir los riesgos laborales que pudieren presentarse en el ejercicio de las funciones en su entorno familiar-laboral.

Palabras Clave:

Riesgos laborales, salud ocupacional, teletrabajo, instituciones públicas

1.1 INTRODUCCIÓN

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” (2020), por lo tanto, se implementaron medidas de confinamiento para enfrentar este nuevo escenario administrativo a nivel mundial denominado “teletrabajo”.

El teletrabajo es una modalidad laboral que nació en la década de los años setenta en Estados Unidos, según lo manifiesta (2020), 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”.

El teletrabajo en Ecuador se encuentra normada desde el año 2016; 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 los 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 (2020).

La salud ocupacional está definida por la (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. (Arango Soler, Correa Moreno, & Luna García, 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 (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 (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 (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 (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 (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” (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).

La Constitución de la República del Ecuador 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.I). 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).

De la misma forma, 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” (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” (2022), priorizando a las personas en condiciones de vulnerabilidad.

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.

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 tuvieran 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)

Con estos antecedentes en Ecuador se generalizó el teletrabajo como una alternativa para laborar desde los hogares, situación que los trabajadores tuvieron que adaptarse rápidamente sin la planificación y preparación debida, 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.

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 (Serra, 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 (Venegas & Leyva, 2020).

Ante la identificación de problemas de salud en la elaboración de teletrabajo, el presente estudio investigativo propone protocolos de teletrabajo para cuidar la salud ocupacional de los servidores públicos específicamente en este caso de Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena, identificando los factores que incidieron en la salud ocupacional con la finalidad de mejorar las condiciones físicas y psicosociales de los teletrabajadores, de prevenir los riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales que afectan la salud física y mental de los teletrabajadores, fortaleciendo la modalidad del teletrabajo 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 (2011) y potenciarlo como una alternativa sostenible para las organizaciones que buscan diversificar servicios y reducir costos operacionales.

1.2 MÉTODOS

Se aplicó 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 Santa Elena – Ecuador, se enmarcó en el área de “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 complementó con la información estadística de las encuestas.

Mediante el estudio exploratorio y descriptivo se analizó y se expone información de investigaciones previas relacionadas a los efectos o consecuencias que ha dejado el teletrabajo a nivel internacional y nacional. Se identificó 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.

Materiales

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 Form 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_fM-CM32OC0U/edit.

Cualitativa, se ejecutó 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.

Participantes

La población de estudio está segmentada para 113 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.

El tamaño de la muestra está determinado por la fórmula estadística para población finita de Allan Webster, en el que se obtuvo que la muestra era de 87 trabajadores, con el coeficiente de confianza de 1,96, 50% de probabilidad de éxito del 50% y error de estimación de 5%. Para la aplicación de la entrevista no se determina muestra por cuanto la población corresponde a dos funcionarios públicos.

Tareas y Métodos

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.

1.3 RESULTADOS

Previo a la interpretación de los resultados de las encuestas y con la finalidad de conocer el entorno en que se desarrollaron las actividades laborales durante el período 2020 – 2021, se realizó un diagnóstico situacional que permitiera entender y relacionar los datos, obteniendo la siguiente matriz.

Matriz situacional

Tabla 1, Matriz situacional, Teletrabajo - 2021

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 teletrabajo para prevenir malestares o enfermedades profesionales. 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. 3. Existen servidores que mantienen posturas incorrectas al sentarse en sus puestos de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevas pandemias que generen necesidad de aislamiento, por lo cual se podrían presentar nuevos períodos de teletrabajo. 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. 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.

Fuente: Gad Provincial de Santa Elena – 2021

Elaboración: autor

Se identificaron los efectos de factores de riesgo de conformidad a los resultados de las encuestas, cualificados en la siguiente tabla.

Tabla 2: Efectos de los factores de riesgo.

Factor de riesgo	Peligro	Efectos
Físicos	Instalaciones eléctricas inadecuadas	Poco importante
	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: Resultados de encuestas, Gad Provincial de Santa Elena – 2021

Elaboración: autor

Considerando que de las 17 acciones de peligro de los diferentes factores de riesgo 10 son cualificadas como “muy importante” se propone la implementación de los protocolos de teletrabajo en las siguientes etapas:

Ilustración 1: Etapas para la implementación de protocolos de teletrabajo



Elaboración: Autor

1.4 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 este estudio se han encontrado los factores de riesgo que generan efectos negativos en la salud ocupacional de los teletrabajadores y se han propuestos protocolos que ayuden a evitarlos.

A pesar de que la legislación nacional e internacional protege los derechos laborales de los trabajadores, en el caso de los servidores públicos los ampara la Ley Orgánica de los Servidores Públicos; 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 es la falta de vinculaci-

ón del control y seguimiento de las funciones en tiempo real; cuando la institución debe proveer de los recursos para su cumplimiento, 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 se asume la responsabilidad desde la institución aceptando como otra modalidad de trabajo y creando la normativa, procesos y protocolos internos; y, desde el teletrabajador 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.

1.5 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 como fueron los reglamentos y dependencias sin embargo en la ejecución operativa existen debilidades que deben superarse considerando que el teletrabajo ha sido formalizado como una modalidad laboral y es necesario potenciarlo para su permanencia y aplicación preferencial para los servidores públicos en condiciones de vulnerabilidad a través de la formalización de instrumentos institucionales.

Se identificaron los factores de riesgos físicos, ergonómicos y psicosocial así como 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 utilizado (laptop) necesitó ser ubicado a la altura de los ojos y la poca predisposición de los servidores para adoptar posturas ergonómicas durante las jornadas laborales; y 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, sin embargo se limitan de conformidad a las políticas, reglamentos y procesos institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alemán Pardo, F. (2020). *Diccionario de prevención de Resgos Laborales*. Wolters Kluwer.
- Alemán Pardo, F. (2020). *Diccionario de prevención de Riesgos Laborales*. Wolters Kluwer.
- Arango Soler, J. M., Correa Moreno, Y. A., & Luna García, J. E. (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 Perez, J., & Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*.
- Decreto Ejecutivo 2393, I. L. (17 de 11 de 1986). *Ministerio de 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>
- España, B. O. (07 de enero de 2021). *Boletín Oficial del Estado de España*. Obtenido de <https://sgiconsultores.com/wp-content/uploads/2021/03/boe-037prevencionderiesgoslaborales.pdf>
- Gavidia pacheco, A. M. (2017). Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional. *Prospecta Colombia 2017*, 262 - 286.
- IESS, I. n. (4 de marzo de 2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>
- Martinez Barranco, M. P., & Ybadún Burbano, E. (2017). Seguridad y Salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research Journal*, 58 - 68.
- MDT. (24 de marzo de 2011). *Pagina oficial - Reglamento de la LOSEP*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reglamento-LOSEP.pdf>
- 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). *Ministrio de Trabajo Acuerdo Ministerial Nro MDT-2022-035*.
- OIT, T. (26 de mayo de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1894660590.html>
- OMS. (11 de 03 de 2020). *Organizacion 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 Mundial de la Salud. (1995). *Saluud Ocupacional para Todos*. . Ginebra.
- Parra Cruz, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Revista Sinapsis*.
- 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. (2020). El Sars-Cov-2(COVID-19) y la prevención y salud en el trabajo. *Profesionales y Empresas CADE*, 43 - 50.
- Trabajo, O. I. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía Práctica*. Ginebra.
- Venegas, c., & Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a proósito del distanciamiento socia. *Rev. Esp. Salud Pública*.