



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SALTA
FACULTAD ARTES Y CIENCIAS
LIC. EN PSICOLOGÍA**

TRABAJO FINAL DE GRADO

“Factores de estrés de la modalidad laboral *home office*, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020”

ALUMNA: Maria Micaela López

DIRECTORA: Lic. María Belén Viotti

Año 2023

Autoridades

Rector

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora Académica

Mg. Constanza Diedrich

Secretaria General

Mg. Lic. Silvia M. Álvarez

Decana de la Facultad de Artes y Ciencias

Lic. Maria Dolores Medina Bouquet

Secretaria Académica

Abg. Adriana Ibarguren

Jefa del Departamento de Psicología

Lic. Sonia Edith Guijarro Cárdenas

Agradecimientos

A mis padres, Carmen e Ismael por el voto de confianza. Incansablemente agradecida por las oportunidades y el apoyo brindado, ellos quienes sin reparo estuvieron durante todo mi camino agarrando mi mano. Y a mi hermanito, por el aliento a alcanzar mis sueños.

A mis ejemplos a seguir, las mujeres de mi familia. Son mi guía y motivación diaria.

A mi lelita Rosa por refugiarme en sus brazos en cada duro momento, su calidez me mantuvo serena y enfocada para alcanzar mi tan ansiado objetivo, que muchas veces sentía imposible.

A mi compañero de vida, por el amor y la paciencia brindada. Se que mi perfecto universo te puso en mi camino.

A mi metodólogo, Cesar por brindarme su acompañamiento y compartir su gran sabiduría.

A mis amigas y compañeras que me regaló la vida. Gracias por ser parte de mi corazón, ahí las tengo en un lugar atesorado.

Y, por último, a mi gran escuela que me formo en esta hermosa profesión, los grandes profesionales de mi querida UCASal, por ser los artesanos de mi vocación.

Resumen

La presente investigación se enmarca como Tesis Final de grado, correspondiente a la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta.

Se trata de una investigación de naturaleza cuantitativa, de alcance descriptivo y retrospectivo y diseño fenomenológico transversal. El objetivo de esta propone conocer cuáles fueron los factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de establecimientos de gestión pública de la Localidad de General Güemes- Salta durante el año 2020.

Mediante un cuestionario de Google Forms que los docentes de las escuelas públicas respondieron se pudo llegar a la conclusión de que ante la implementación de la modalidad laboral home office durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, situaciones tales como no tener experiencia previa con la modalidad home office, la mala distribución del tiempo personal y laboral, los excesivos horarios de trabajo, no disponer de las herramientas y elementos de trabajo para la modalidad, la “regular” comunicación con los alumnos y sus padres/ tutores, el concurrido espacio de trabajo por todo el grupo familiar y no tener capacitación previa en la modalidad laboral home office por COVID- 19 se constituyeron en los principales factores estresores de la modalidad para los docentes. Sin dejar de mencionar que los factores emocionales del estrés también se hicieron presentes en el contexto estudiado en dicha población.

Palabras clave: *estrés laboral, escuelas públicas, confinamiento obligatorio, factores estresores.*

Abstract

This research is framed as a Final Thesis, corresponding to the Degree in Psychology of the Catholic University of Salta.

It is research of quantitative nature, of descriptive and retrospective scope and cross-sectional phenomenological design. The objective of this proposes to know what were the stress factors of the home office work modality, during the mandatory confinement product of the COVID-19 pandemic, in primary level teachers of public management establishments in the Locality of General Güemes- Salta during the year 2020.

Through a Google Forms questionnaire that public school teachers answered, it was concluded that before the implementation of the home office work modality during the mandatory confinement product of the COVID-19 pandemic, situations such as not having previous experience with the home office modality, the poor distribution of personal and work time, excessive work schedules, not having the tools and work elements for the modality, the "regular" communication with students and their parents / guardians, the crowded workspace throughout the family group and not having previous training in the home office work modality due to COVID-19, were the main stressors of the modality for teachers. Not to mention that the emotional factors of stress were also present in the context studied in this population.

Keywords: work stress, public schools, mandatory confinement, stressors.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
Preguntas de investigación	12
Objetivos de la investigación	12
Justificación	13
Consecuencias de la investigación	14
Deficiencias del conocimiento	15
MARCO TEÓRICO	20
Capítulo 1: La relación entre el trabajo y la salud	20
¿Qué es la salud?	20
¿Qué es el trabajo?	22
La relación entre el trabajo y la salud	23
Capítulo 2: El docente y su tarea	26
El docente en el aula	26
El docente y su tarea en tiempos de pandemia	28
Capítulo 3: El fenómeno del estrés	31
Delimitando el concepto	31
El estrés como fenómeno	32
Factores estresores	33
Tipos de estrés laboral	34
Causas del estrés laboral	35
Planteamiento clásico sobre el estrés laboral	36
METODOLOGÍA	38
Nivel y tipo de investigación	38
Hipótesis	39

Definición de variables -----	39
Definición conceptual de las variables -----	39
Definición operacional de las variables -----	40
Diseño de la investigación-----	43
Población y muestra -----	43
Contexto y periodo -----	44
Instrumento de recolección de datos -----	45
Coreografía de análisis-----	46
Análisis de los datos -----	48
REFERENCIAS -----	106
APENDICES -----	109
Apéndice A -----	109
Apéndice B-----	115
Apéndice C-----	116

INTRODUCCION

Como una de las ramas privilegiadas de la Psicología, la rama laboral ha estado tomando un papel cada vez más protagónico desde su nacimiento como disciplina ya que ésta contempla a las personas desde el ámbito laboral sin descuidar la naturaleza del hombre como ser individual, único, con necesidades básicas, como ser social y como sujeto a una sociedad. En la actualidad lejos estamos de pensar al hombre/mujer como una máquina que trabaja, es sabido que el lugar de trabajo no solo sirve para llevar a cabo tareas remuneradas sino también es un espacio para interactuar de manera social lo cual es beneficioso para la salud y bienestar emocional.

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de condiciones que favorecen la mantención de un buen estado de salud. Por lo dicho anteriormente, desde Demerouti, Nachreiner y Schaufeli, 2001, puede argumentarse que la falta de interacción es, de verdad, una de las características del trabajo remoto que más causaría estrés en los colaboradores. Aunado a ello, cuando las demandas percibidas del trabajo superan a los recursos para llevarlo a cabo, los empleados experimentan estrés. El trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Por lo que la falta de comunicación interpersonal, la restricción de movimiento y la convivencia en exceso derivada de la cuarentena, pueden ocasionar situaciones de estrés y daño mental en los individuos.

Con la llegada de la pandemia de COVID-19 la modalidad de trabajo se vio obligada a modificarse, pasando de un trabajo presencial a uno virtual o en algunos casos un sistema híbrido en diferentes organizaciones e instituciones a saber: escuelas primarias, colegios secundarios, universidades, locales de venta electrónica, minería y calidad, administrativos, call centers, e incluso médicos clínicos y de otras especialidades. Sin embargo, el home office no es producto de la pandemia, esta organización del trabajo tiene ya muchos años, pero se extendió mayormente desde la década del 90, con la expansión de la telemática e internet (Vocos y Martínez, 2004). Sin embargo, el aislamiento generalizado

implicó en un determinado momento la masificación del home office como modalidad, produciendo una cantidad de dificultades para las y los trabajadores del mundo.

En particular, este trabajo pretende conocer en primer lugar como los trabajadores de diferentes ámbitos, más específicamente las docentes de la ciudad de General Güemes vivenciaron la experiencia de la modalidad virtual así como llegar a conocer los factores que determinaron situaciones de estrés laboral, ya que es necesario poner de manifiesto que la salud en el trabajo se relaciona íntimamente con la calidad de vida laboral, la cual persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar anteponiendo los interés individuales de las organizaciones.

Con la sorpresiva aparición de una pandemia, y por consiguiente una cuarentena obligatoria para toda la población con el fin de disminuir los contagios, el sector educativo se enfrentó con uno de los mayores desafíos de la época: continuar con la educación de millones de niños, niñas y adolescentes de todo el país quienes no podían concurrir a las escuelas, así como sus respectivos docentes.

El Ministerio de Educación dio respuesta lanzando el proyecto “Seguimos Educando”, por el cual se utilizan principalmente recursos virtuales destinados a asegurar la continuidad educativa a distancia. Pero al aplicar esta solución virtual se advierte una colisión de realidades socioeconómicas, ocasionada por la desigualdad existente en el país. Es de particular interés, las experiencias de los docentes de las escuelas públicas primarias que se vieron en la obligación de modificar su modalidad de trabajo educativo, A través del Instituto Nacional de Formación Docente, el Ministerio de la Nación volcó a la virtualidad una multiplicidad de cursos de formación docente.

Sin embargo, la realidad superó las capacidades de aquellos docentes sin capacitación previa y sin infraestructura tecnológica suficiente lo que representó una tarea sumamente complicada. El desconocimiento y la incertidumbre causaron en las personas un elevado nivel de estrés, pero en especial en estas personas encargadas de la educación de los más pequeños. Otro aspecto para tener en cuenta es el hecho de que las personas en su ámbito laboral poseen

una serie de costumbres, métodos, técnicas y prácticas que forman parte de su quehacer laboral, en la experiencia del confinamiento los docentes debieron incluir nuevas formas de llevar a cabo su trabajo, inclusión de plataformas, cambiar el paradigma, mantenido durante muchos años.

Lo expresado en párrafos anteriores denota el motivo de mi interés en investigar cuáles han sido los factores estresantes de esta organización de trabajo y de qué manera esta vivencia ha resultado nociva para la salud mental y la calidad de vida laboral de los trabajadores educativos residentes de la ciudad de General Güemes. El estrés es un tema muy recurrente en nuestros días, cobra relevancia tan rápido como las circunstancias de los contextos sociales suceden y generan grandes cambios y nos obligan a romper rutinas, como lo fue el confinamiento obligatorio del año 2020 y principios del año 2021 en Argentina y en la provincia de Salta en particular. Según Ávila (2014) el estrés es un estado en el que la persona sufre distintos desórdenes, muchas veces producidos por mala adaptación al entorno social, que pueden agravarse con los estados de tensión continuas en el que el organismo responde con una serie de trastornos fisiológicos y psicológicos.

De los distintos ámbitos laborales quienes más tuvieron protagonismo en cuanto su labor se vio afectada, son los trabajadores que se desempeñan el ámbito educativo cumpliendo su función docente ya que debieron transformar sus prácticas laborales del carácter presencial netamente virtual y posteriormente la creación de nuevos modelos de trabajos tales como modelos híbridos (combinación de ambos).

En el año 2020, como estudiante del último año de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta, accedimos a la posibilidad del cursado de la práctica pre- profesional Laboral, la cual nos permitió estudiar y conocer los efectos producidos por la modalidad de trabajo implementada durante el confinamiento obligatorio debido a la situación de emergencia sociosanitaria Covid-19, en el año 2020 y primer semestre del 2021. Para lo cual se estudiaron entre otras, las variables del Home Office y Enfermedades Laborales.

En particular como residente de la ciudad de General Güemes, pude observar de manera directa que si bien todo el colectivo docente se vio afectado por la emergencia socio- sanitaria y que los docentes de todo el país se toparon con distintos problemas, observé que en el interior de la provincia esta desfavorable situación se intensificó. Por lo mencionado vuelvo a remarcar la importancia de la presente investigación, para permitir además de los objetivos propuestos, una visibilización de sectores alejados del país y en los cuales tal vez el acceso a internet limitado ya constituye un factor estresante.

Este estudio no pretende generalizar los resultados a todos los docentes del país, solo es válido para aquellos que participaron en dicha investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los factores de estrés de la modalidad laboral home office durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de Establecimientos de gestión pública de la localidad de General Güemes- Salta, durante el año 2020?

¿Cuáles son los factores de estrés que siguen o no afectando a los docentes de nivel primario establecimientos de gestión pública de la localidad de General Güemes- Salta en el año 2023, post pandemia por COVID- 19?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Conocer cuáles fueron los factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de establecimientos de gestión pública de la Localidad de General Güemes- Salta durante el año 2020.

Objetivos específicos

- Determinar la presencia de factores estresores en la actividad laboral para los docentes bajo la modalidad home office durante el confinamiento obligatorio.
- Identificar el impacto que tuvo en la práctica laboral de los docentes la modalidad home office llevada a cabo durante el confinamiento obligatorio.
- Captar si los acontecimientos percibidos como estresores continúan afectando su labor docente en el periodo lectivo 2023.

Justificación

Los factores desencadenantes de estrés constituyen una respuesta al estímulo externo que afectan los procesos perceptuales y cognitivos de la persona en interacción con el ambiente y sus diversas demandas. En este sentido es importante abordar esta temática, en tanto no hubo actividad laboral que no haya estado marcada por la pandemia y las restricciones a la que ella daba lugar, sobre todo la actividad educativa. Por lo que tiene una gran relevancia para la Psicología Laboral, la cual se centra en la persona y su conducta en el ámbito de trabajo con miras al cuidado de su salud mental.

La presente investigación pretendió aportar elementos teóricos con la correspondiente evidencia empírica para esclarecer la situación de los docentes en la modalidad de home office en el confinamiento obligatorio, teniendo en cuenta que el nivel educativo primario fue el que más desafíos tuvo que enfrentar para impartir aprendizajes en los niños. Esto le dio un valor teórico.

La utilidad práctica de la investigación está dada por la permanente situación de cambio a la que se encuentra sometido el mundo laboral del docente, con factores desencadenantes de estrés que lo afectan en diferentes ámbitos. Esto provocó múltiples demandas al profesional psicólogo, no sólo en los sujetos que aprenden sino en los sujetos que enseñan ya que se abrió un amplio campo de vicisitudes que se presentaron en el confinamiento obligatorio y generaron muchos interrogantes a la hora de abordar esos problemas que se presentaban.

Esto permitió aportar ideas acerca de cómo trabajar en situaciones que requieren la modalidad laboral home office, así como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación incorporadas ya en la práctica docente con el objeto de evitar que estas situaciones se conviertan en futuros obstáculos y afecten la calidad de la experiencia educativa tanto de los educandos como de los educadores.

La relevancia social implica que los resultados de esta investigación servirán para los sujetos investigados y otras personas que se desempeñen en contextos similares dentro del ámbito educacional.

Si bien no se pretendió generalizar los resultados a otras poblaciones se trata de poder aportar una mirada integradora sobre aquellos aspectos del home office que podrían ser vistos nocivos para los docentes investigados y así brindar evidencias para intervenir sobre potenciales situaciones de estrés que puedan seguir vigentes en el presente.

Consecuencias de la investigación

Esta investigación se rigió por las normativas de la Ley N° 6.063 de Ejercicio Profesional del Psicólogo de la Provincia de Salta y el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (Fe.P.R. A).

El presente trabajo se enmarca desde el principio de autonomía y autodeterminación, con una participación voluntaria, respetando el derecho a la intimidad y privacidad de los participantes por lo cual se le explicó a cada sujeto en qué consistía el estudio y el consentimiento para el mismo, teniendo derecho de abandonar su participación, si así lo desearan en cualquier momento.

Se realizaron tareas correspondientes al nivel académico alcanzado por la investigadora con total compromiso de promover la psicología como un saber científico.

En cuanto a la confidencialidad e identidad de los participantes, las mismas fueron resguardadas, subordinándose la investigación exclusivamente a fines académicos.

Al tratarse de una investigación que toca un tema sensible y, con el objetivo de evitar malestar y mala predisposición para responder a futuras encuestas por la institución, se planteó la importancia de efectuar una devolución de información a los directivos, supervisada por la directora de la investigación, comunicando por escrito los resultados de esta, así como brindando algunas orientaciones y agradeciendo la información brindada. Esto debido a que no se encuentra dentro de las posibilidades de la investigadora brindar soluciones o implementar estrategias de mejoramiento por el momento.

Teniendo en cuenta que los participantes desarrollan su labor dentro de instituciones públicas, de manera supervisada, se incluirá a partir de los

resultados algunas líneas de acción correctiva y profiláctica, que sean de utilidad a las autoridades de las instituciones en las que los sujetos desarrollan su labor.

En el Apéndice A se encuentra la Carta de intención dirigida a las autoridades de los establecimientos educativos con su visto bueno.

En el Apéndice B se encuentra el Modelo de consentimiento informado.

En el Apéndice C se encuentra el Modelo de cuestionario para docentes.

Deficiencias del conocimiento

A continuación, se presentan trabajos académicos que constituyen antecedentes relevantes sobre el tema de la presente investigación.

Ana Casali y Diego Torres, 2021 Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés) la Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología, no. 28, pp. 423-431, 2021.

Este artículo perteneciente a la Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología es tomado en cuenta porque este artículo muestra los resultados de una investigación realizada con profesores universitarios argentinos, cuyo objetivo fue comprender los factores de estrés relacionados con los cambios abruptos llevados a cabo en sus prácticas docentes como resultado de la pandemia. Los resultados obtenidos muestran un aumento significativo en la percepción de estrés en pandemia, una alta tasa de dificultades en el uso de herramientas tecnológicas para pasar de clases presenciales a virtuales, a pesar de que la mayoría de las personas encuestadas poseen conocimientos informáticos.

Este artículo analiza el impacto en la comunidad docente de la adecuación de las clases a un contexto de aislamiento social preventivo a raíz de la pandemia de COVID-19. Los aspectos principales del estudio han sido el análisis del uso de las herramientas utilizadas para las clases virtuales, la percepción en las habilidades del uso de software y hardware, y los desafíos generados por el cambio en la modalidad de enseñanza y aprendizaje. Además, se investigó si este cambio de modalidad de trabajo derivó en mayor percepción de signos de

estrés. Las docentes encuestadas han realizado un esfuerzo para adecuar sus cursos presenciales a una nueva forma virtual utilizando herramientas de videoconferencia y plataformas de e-learning. La gran mayoría de ellos manifestó un incremento en su tiempo dedicado a la docencia en comparación con los periodos anteriores al aislamiento. Además de una mayor dedicación horaria, otras cargas laborales y emocionales en este nuevo contexto han repercutido en una percepción de mayor estrés, ansiedad y angustia. También con un aumento significativo de dolores corporales. Esto último podemos pensarlo como el resultado de distintos elementos estresores citados anteriormente, en combinación con espacios de trabajo poco adecuados. Desde el plano personal, muchos docentes encuestados han manifestado una baja sustancial en el tiempo de dedicación personal, lo cual repercute también negativamente en el estrés.

Jaime Fernández Escárzaga, et. al. 2020 De la educación presencial a la educación a distancia en época de pandemia por COVID- 19. Experiencias de los docentes en la Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación Vol. 7, Núm. 14 Julio- Diciembre 2020.

El objetivo de la investigación fue identificar las experiencias de las docentes derivadas de la implementación de educación a distancia, en la época de pandemia por COVID 19, en educación básica, durante el periodo comprendido de marzo a junio del año 2020. Es un estudio de corte cualitativo fenomenológico. Para el levantamiento de la información, se practicaron 20 entrevistas a profundidad con los docentes que accedieron a realizarla por medio de videoconferencia y que permitieran hacer la grabación, posteriormente se hizo la transcripción de los momentos clave, y después se codificó la información en 11 categorías. Finalmente se contrastó la información con la teoría para emitir la valoración. Las entrevistas se realizaron con docentes del Estado de Durango, del nivel de primaria y de secundaria, de la zona rural y urbana. Entre los retos más importantes que indican los docentes, fue poder localizar a sus alumnos para impartir las clases virtuales, ya que no disponían de la información. Los docentes reportaron un porcentaje variable en cuanto al cumplimiento de las

actividades que asignaron a sus grupos escolares, y este oscila en cifras menores al 60%. Los docentes han hecho esfuerzos para que la mayoría de sus estudiantes puedan recibir las actividades y continuar con su formación, algunos maestros entregan las actividades en físico a los alumnos que no tienen acceso por otra vía. Con otros alumnos al no tener forma de contactarlos se quedan en el olvido, aunque los maestros dicen preocuparse por lo que pueda estar sucediendo en sus vidas. La principal forma de comunicación fue vía WhatsApp, otro medio que se les ha proporcionado es el acceso a Google Classroom, pero sólo ocho de los docentes pudieron emplearlo, ya que algunos estudiantes no tienen acceso a internet. Para concluir, se puede afirmar que los docentes reportan que la rutina de trabajo ha sido mucho más pesada y estresante en este período, aunque muchos afirmaron que también estaban cómodos trabajando en casa. Existe preocupación en los docentes por el aprovechamiento de sus alumnos y la forma en la que los van a evaluar. Existe una brecha enorme entre quienes tienen acceso ilimitado a internet y quienes eventualmente, o casi nunca, se pueden “conectar” para enviar y recibir tareas. El programa de escuela en tu casa, transmitido por TV, parece haber sido el de menor impacto.

Purwanto, A. et. al. 2020 Impact of Work from Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study in *International Journal of Advanced Science and Technology*. [Impacto del trabajo desde casa (WFH) en el desempeño de los docentes de Indonesia durante la pandemia de Covid-19: un estudio exploratorio en La Revista Internacional de Tecnología y Ciencia Avanzada]. 29 (5), pp.6235-6244.

El propósito del presente estudio fue el de obtener información acerca de las ventajas y desventajas de trabajar en casa o del denominado Work from Home durante la pandemia por COVID- 19. Se utilizó el método del estudio de casos, utilizando un acercamiento y un método cualitativo de estudio que es usado para obtener información de las ventajas y desventajas de trabajar desde casa durante la pandemia. Los participantes del estudio fueron 6 personas en una escuela secundaria en Tangerang. Para preservar la confidencialidad de los participantes, fueron denominados como R1, R2, R3, R4, R5 y R6.

Se utilizaron entrevistas semi- estructuradas compuestas por una lista de preguntas relacionadas a la teoría utilizada. Dichas entrevistas fueron administradas a los profesores de una escuela secundaria de Tangerang.

Los resultados del presente estudio arrojaron las siguientes conclusiones: existe una variedad de ventajas y desventajas del programa WFH. Las ventajas son que dicha actividad es más flexible en lo que se refiere a completar el trabajo, no sigue las horas de oficina y no se gasta dinero para transporte ni gastos de gasolina en casos de trasladarse en vehículos particulares, lo cual beneficia una disminución del estrés que era causado por el tráfico en hora pico y un aumento de horas libre. La desventaja es expresada en términos de una disminución de la motivación para el trabajo, un aumento de los impuestos de luz e internet y en riesgos de datos de seguridad como contraseñas y accesos a plataformas.

En conclusión, trabajar desde casa tiene tanto ventajas como desventajas para los profesores sin embargo puede llevarse a cabo de manera efectiva si ambas partes, tanto la escuela como los docentes lo hacen de manera responsable.¹

José Antonio Ayuso Marente, 2018 Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout en la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) 2018.

El presente artículo es un intento de clarificación conceptual de los términos Estrés Laboral y Síndrome de Burnout (desgaste profesional o síndrome del “profesional quemado”). Este síndrome es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional. Hemos de señalar que, en los círculos de psicólogos y pedagogos, junto a otros estudiosos de la prevención de riesgos

¹ “WFH has advantages and disadvantages for teachers , Work From Home can be carried out effectively if both the teacher and the school go through it responsibly. Both parties must understand more about the conditions that occur, while providing the best performance possible, even though they are working in different places”. [En conclusión, trabajar desde casa tiene tanto ventajas como desventajas para los profesores sin embargo puede llevarse a cabo de manera efectiva si ambas partes, tanto la escuela como los docentes lo hacen de manera responsable]. (Purwanto, et. al.,2020, p.7).

laborales, se debate desde hace tiempo sobre el Burnout, el Mobbing (Acoso Psicológico en el Trabajo) e incluso del Karoshi, enfermedad esta última sólo detectada en Japón y que se traduce como “muerte súbita” de ejecutivos sometidos a largas jornadas y que fallecen de infarto. Son pues enfermedades que sufren decenas de trabajadores por ser objeto de unos niveles altísimos de estrés en sus puestos de trabajo. En definitiva, en el síndrome del “profesional desgastado/quemado” o Burnout, nos encontramos con trabajadores, como profesorado, médicos, asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés. Ofrecen un trato deshumanizado a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo.

MARCO TEÓRICO

Capítulo 1: La relación entre el trabajo y la salud

¿Qué es la salud?

La Organización Mundial de la Salud (2016) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

En lo que respecta a la Psicología Laboral y uno de sus objetos de estudio, La Organización Mundial de la Salud, (2016) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo; la salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa del estado psicológico, conocido como el riesgo psicosocial representado en estrés laboral y patologías de salud mental; cada una con sus manifestaciones clínicas psíquicas y físicas en patologías. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiente en que viven y trabajan.

Así también es menester hablar de salud mental, como parte fundamental del estado de bienestar del que goza una persona saludable. La Organización Mundial de la Salud, (2016) dice que la salud mental es un componente integral y esencial de la salud, y sobre la salud señala que es un estado de bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es así como presume que la salud mental es algo más que la ausencia de trastornos o imposibilidades mentales. La salud mental se determina por factores sociales, psicológicos y biológicos. Es así como relaciona una “mala salud mental” con cambios sociales rápidos, discriminación de género, exclusión

social, condiciones de trabajo estresantes, violencia, mala salud física y violaciones a los derechos humanos.

Houtman y Kompier (1998) definen a la salud mental como un estado de bienestar psicológico y social del individuo, en un entorno sociocultural dado, facilitando estados de ánimo y afectos positivos, como por ejemplo placer, satisfacción y comodidad; o negativos, como ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción. De igual forma, se refieren a la salud mental como proceso cuando se dan conductas de afrontamiento, es decir, cuando la persona lucha, se esfuerza e insiste por conseguir independencia y autonomía.²

Señalan Vázquez y Hervás (2008), y Gimeno (2012), que la salud mental es más que la ausencia de trastornos mentales. Explican que la salud mental, vista desde una óptica positiva, conlleva un estado emocional positivo y un modo de pensar más considerado sobre sí mismo y los demás, en el que se puede tener unas expectativas de un futuro positivo y más adaptativo para interpretar la realidad. De alguna manera, se trata de tener una perspectiva que se enfoque más en la posibilidad que en la limitación misma con la que se pueda contar. Supone que los seres humanos también pueden disponer recursos para afrontar las adversidades y que, incluso, puedan lograr desarrollarse.

Brundtland (citado por Prieto, 2002) señala que hay tres aspectos que determinan las condiciones de la salud mental. Primero, el relacionado con la velocidad del mundo actual, porque produce cambios en la vida de las personas en las dimensiones cultural, laboral y tecnológica, y también en el desarrollo mundial con la urbanización, el crecimiento rápido de la economía y la

² Houtman and Kompier define mental health as a state of psychological and social well-being of the individual, in a given sociocultural environment, facilitating positive moods and affects, such as pleasure, satisfaction and comfort; or negative, such as anxiety, depressed mood, and dissatisfaction. Similarly, they refer to mental health as a process when coping behaviors occur, that is, when the person fights, strives and insists on achieving independence and autonomy. [Houtman y Kompier definen a la salud mental como un estado de bienestar psicológico y social del individuo, en un entorno sociocultural dado, facilitando estados de ánimo y afectos positivos, como por ejemplo placer, satisfacción y comodidad; o negativos, como ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción. De igual forma, se refieren a la salud mental como proceso cuando se dan conductas de afrontamiento, es decir, cuando la persona lucha, se esfuerza e insiste por conseguir independencia y autonomía.] (Houtman y Kompier, 1998, p. 2).

degradación del medio ambiente. Segundo, el relacionado con la pobreza, porque es un limitante fundamental para lograr bienestar mental. Y tercero, el proceso de envejecimiento, el cual se ha identificado a nivel mundial, fundamentalmente en países desarrollados, como un problema invariable.

Pando et al. (2006) señalan que autores que contribuyen con una concepción positiva de la salud son Marie Jahoda, Gordon Allport y Strupp y Hadley. Igualmente, estos autores proponen un concepto sobre la salud mental para el ámbito laboral a partir de la revisión del concepto de salud de estos autores, y plantean que la salud mental puede ser entendida como un proceso dialéctico del comportamiento humano individual y colectivo, al ser una práctica social que se basa y representa la capacidad de transformación de la realidad en el proceso de producción, a través del sistema socioeconómico dominante en el momento.

¿Qué es el trabajo?

Como fuente de salud, encontramos en un lugar destacado al trabajo, ya que mediante este las personas alcanzan muchas de las cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital (Real Academia Española, s.f., definición 6).

El trabajo como una figura o fenómeno se ha hecho con la ayuda de diferentes investigaciones y análisis en lo antropológico, social, económico, histórico y psicológico, que consideran el trabajo como una actividad relevante de orden colectivo, la cual permite a los individuos que lo realizan, sentirse miembros de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos (Pirenne, 1983).

El trabajo tiene como característica, lograr satisfacer no solo necesidades económicas básicas si no también alcanzar aquellos aspectos positivos como el salario que permite la adquisición de bienes y mantención y mejoramiento del bienestar tanto grupal como individual, la actividad física y mental, el contacto social como fuente de cooperación, apoyo y desarrollo de una actividad con sentido: el trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde

ese punto de vista, el trabajo permite “pertener” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.

Así es entonces que diferentes autores coinciden en que el término representa toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual (que implica esfuerzo físico) o intelectual (que implica esfuerzo mental). Desde un enfoque individual, el trabajo es todo lo que el sujeto realiza en función de su bienestar y el de su familia. Toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, y le permite el logro de riqueza material y espiritual. (Pérez, M. 2021)

Dada la centralidad que históricamente ha tenido el trabajo en las personas, en las organizaciones y sociedades, es importante seguir reflexionando y estudiando sus características. Además, en las actuales circunstancias, la actividad socioeconómica laboral, en su expresión real, en la tarea de todos los días, no brinda al trabajador los beneficios que, según las definiciones teóricas o esenciales, debería brindar el trabajo, en su doble vertiente analítica, como trabajo, -en cuanto actividad realizada dentro de una organización-, y en cuanto empleo, - trabajo remunerado asalariado, que garantiza beneficios y seguridad.

La relación entre el trabajo y la salud

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Por lo dicho anteriormente, desde Demerouti, Nachreiner y Schaufeli, 2001, puede argumentarse que la falta de interacción es, de verdad, una de las características del trabajo remoto que más causaría estrés en los colaboradores. Aunado a ello, cuando las demandas percibidas del trabajo superan a los recursos para llevarlo a cabo, los empleados experimentan estrés. El trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Por lo que la falta de comunicación interpersonal, la restricción de movimiento y la convivencia en exceso derivada de la

cuarentena, pueden ocasionar situaciones de estrés y daño mental en los individuos.

Con respecto a los conceptos básicos en salud laboral, Manuel Parra (2003) afirma que:

Aplicando la definición acordada por la Organización Mundial de la Salud al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social.

El nivel de salud laboral posible de alcanzar en un momento determinado va a depender en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos. (p.4)

Los individuos suelen asimilar las patologías del estrés de diferentes maneras por lo que es acertado afirmar que las diferencias individuales se reflejan en el estado de salud y la historia clínica, lo que conlleva a que un determinado efecto del estrés laboral sea nocivo o leve según sea el caso de la persona afectada por este.

El estrés laboral como una patología se presenta en enfermedades que pueden ser crónicas a causa de un estrés crónico como lo son las úlceras, estados de shock, neurosis post traumática o pueden ser enfermedades agudas a causa de un estrés agudo como dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración. Es considerado como una enfermedad profesional contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo que son inherentes a cualquier actividad laboral.

Las personas que sufren estrés laboral se encuentran en una situación desventajosa en cuanto a su salud personal, que afecta no sólo a su integridad física y psicológica sino también significa un obstáculo para su desarrollo laboral

que trae como consecuencias ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico.

Gil-Monte, (2012) al hablar de la salud en el lugar de trabajo, expone lo siguiente:

Los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones. Por ello, la PSO busca cuidar la salud de las personas y desarrollar ambientes saludables, pues ambos frentes son inseparables.

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos. Como ha señalado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la promoción de la salud en el lugar de trabajo no es solo cumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, también se debe fomentar que las empresas e instituciones contribuyan de manera activa a la mejora de la salud mental, al bienestar y a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo.

Capítulo 2: El docente y su tarea

El docente en el aula

Para empezar este marco teórico, se debe tener en cuenta, a qué nos referimos cuando hablamos de “docente”. Para ello, se examina el 2do artículo del Estatuto y Escalafón Docente, que bien aclara:

Se considera docente a los efectos de la ley a quien imparte, dirige, fiscaliza u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada, así como a quien colabora directamente en esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas en los organismos provinciales de docencia... (Decreto 214, 1960)

El docente en el aula, considerado como el protagonista del proceso de enseñanza tiene en su actividad funciones principales que se considera necesario saber. Se puede comenzar por conocer a su alumnado, conocer características individuales y grupales lo cual le permite hacer un acertado diagnóstico de las necesidades de los estudiantes así también tener en cuenta sus posibilidades y exigencias sociales, para encaminar la formación de estos.

Ya dentro del aula, incontable son las tareas que el docente se carga en la “mochila” imaginaria que todos los días, no solo lleva a su institución si no que su tarea empieza ya desde su hogar. La preparación de las clases, la organización y la planificación de estrategias didácticas que incluyan actividades de aprendizaje individuales y grupales, que además cuenten con un gran potencial didáctico pensado en en las particularidades de los alumnos. Se destaca que los recursos utilizados no solo tienen el fin de enseñar sino también promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo personal y social de los estudiantes. El docente en el aula hace uso de los múltiples recursos, tecnologías, actividades, juegos con el fin de realizar una jornada motivadora. (Cardini et. al. 2018)

La tarea del educando se define también como un propulsor de motivación hacia los estudiantes, para que puedan despertar su interés en el proceso de aprendizaje. La motivación que mueve a los niños a desarrollar actividades, a

lograr objetivos, al deseo de aprender, a relacionarse con el contenido aprendido es proporcionada en gran medida por quien está al frente en una clase. Conocer a sus alumnos para identificar aciertos y desaciertos, y así poder encauzarlos de una forma más certera en su desempeño escolar, es fundamental.

Lo expuesto en párrafos anteriores deja entrever el rol del docente, más allá del trabajo en el aula. Nosei, C. (2012) indica que este rol es social. La educación es una herramienta privilegiada de reproducción social, de mantenimiento del orden social. El hombre es un ser social por naturaleza, se hace en la medida que es educado. Un docente debe llevar a cabo una labor social orientada a los alumnos, preocuparse por conocer e identificar los sucesos que orientan su actuar en el grupo, y, ante todo, trascender hacia la comunidad.

Así el docente debe ser un educador social en todo el sentido de la palabra, puesto que como agente social, que desempeña su labor cara a cara con los alumnos, está expuesto cotidianamente a las condiciones de vida, características culturales y problemas económicos, familiares y sociales de los sujetos con quienes labora (Fierro, 2000). Se requiere de profesionales de la educación comprometidos con la sociedad, porque ésta requiere una transformación en el ámbito educativo.

Fierro, et. al, (1999) sobre la práctica docente dicen que la función del docente está cimentada en las personas que participan en el proceso educativo: alumnos, maestros, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones interpersonales son siempre complejas, pues se construyen sobre la base de las diferencias individuales en un marco institucional. La búsqueda de herramientas que favorezcan el desempeño docente es una clara señal de que el interés está puesto en la obtención de mejores resultados. Cada docente debe contar siempre con todos los recursos y el conocimiento necesario para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La función social del maestro representa el punto de equilibrio entre la realidad y la utopía; una realidad cambiante, tecnificada, moderna y global, con una sociedad que presenta nuevas exigencias y nuevos valores; y, una utopía,

caracterizada por las rupturas, la incertidumbre y la complejidad. Tema que desarrollaremos en el siguiente apartado.

El docente y su tarea en tiempos de pandemia

A raíz de la pandemia producto del COVID- 19, el trabajo de los docentes se trasladó de manera urgente a los hogares de cada uno de ellos por el confinamiento obligatorio. Éste repentino cambio modificó la modalidad presencial hacia una modalidad virtual, que es el tema eje de la investigación propuesta.

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, o más comúnmente llamado confinamiento obligatorio es una medida excepcional que dispone el Gobierno Argentino para el territorio nacional, dispone que;

(...) las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia en que se encuentren a las 00:00 horas del día 20 de marzo de 2020, momento de inicio de la medida dispuesta. Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, todo ello con el fin de prevenir la circulación y el contagio del virus COVID-19 (Decreto 297/2020, Art. 2, 2020).

El conjunto de docentes y alumnos se encontraron ante el imperioso obstáculo de continuar sus actividades del proceso educativo. La experiencia vivida transformó la manera en que se ejecutaban las tareas de la educación, el trabajo, la vida familiar, la vida social, la economía, entre otros aspectos. Así se puede afirmar que el confinamiento ha sido un agente que afectó al mundo conocido anteriormente.

La modalidad home office fue la única alternativa a un confinamiento sin precedentes y es definido por la Fundación del Español Urgente (Fundéu RAE), promovida por la Agencia EFE y la Real Academia Española como ‘aislamiento temporal y generalmente impuesto de una población, una persona o un grupo por razones de salud o de seguridad’, este término ha marcado el año 2020 por la crisis sanitaria derivada de la pandemia producto del COVID-19.

Para los docentes, el teletrabajo ha significado una fuerte carga laboral. Hirmas y Cisternas (2020) señalan que “no solo se han visto desafiados por el uso de las nuevas tecnologías, de las redes sociales y su apropiación en función de lo educativo, sino también por diseñar materiales de enseñanza que prescindan de la mediación docente, que estén contextualizados al ámbito familiar, a la diversidad de estudiantes, que consideren la ausencia de recursos tecnológicos, de materiales de aprendizaje y las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran los niños”.

Todo esto se ha vivido para todos en medio de situaciones de mucho estrés y tensión. Sin embargo, para muchos docentes este tiempo ha significado también una gran oportunidad para reinventarse y buscar distintas maneras de innovar en sus prácticas pedagógicas que en muchos ya venía desgastada por los años. El contexto ha puesto a los docentes ante el gran desafío de sacar lo mejor de cada uno de ellos y demostrar todo el talento y creatividad con la que cada uno cuenta.

Hodges et. al (2020) afirma que a pesar del desafío las acciones emprendidas durante la crisis para la continuidad de los servicios educativos debieron garantizar: mantener el vínculo estudiante-docente y familia-escuela; entregar contenido alineado al currículo escolar; y acompañar y monitorear el proceso de aprendizaje. Las soluciones adoptadas por los países se han focalizado principalmente en la entrega de contenido alineado al currículo escolar. La factibilidad de asegurar los otros dos aspectos del proceso de aprendizaje señalados ha dependido de las capacidades preexistentes de infraestructura y de los contenidos disponibles para construir un modelo rápido, de emergencia, de educación a distancia.

Arias Ortiz, E., & Viteri, A. (2019) en uno de sus últimos aportes dice que la mayoría de los países no cuenta con una estrategia nacional de educación digital sobre la cual pueda desarrollarse un modelo de educación a distancia que aproveche las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El modelo de educación, sobre todo preuniversitaria, ha sido concebido alrededor de las escuelas, con escasos esfuerzos de modalidades blended. Además, la infraestructura tecnológica de las escuelas públicas tampoco ha promovido el

aprovechamiento del potencial de las tecnologías de la información y la comunicación. La conectividad de las escuelas apenas alcanza para fines administrativos y no permite operar plataformas de enseñanza y aprendizaje. En América Latina sólo el 33% de los estudiantes de secundaria están en escuelas con acceso a internet con suficiente velocidad o ancho de banda, según el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes en 2018.

Hoy en día, el principal actor del proceso educativo sigue siendo el maestro, su presencia en las escuelas es imprescindible, aún a pesar del amplio desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; el trabajo docente representa el motor que hace que los procesos de enseñanza-aprendizaje se pongan en marcha. Por es interesante destacar que según Lisa E. Kim et. al., (2021) las dos cualidades generales que los maestros identificaron como críticas durante la pandemia fueron cuidar el bienestar de los alumnos y lidiar con la incertidumbre.³

³ The two umbrella qualities that teachers identified as critical during a pandemic were caring for pupil wellbeing, and dealing with uncertainty. [Las dos cualidades generales que los maestros identificaron como críticas durante la pandemia fueron cuidar el bienestar de los alumnos y lidiar con la incertidumbre] Lisa E. Kim et. al., (2021 p.3)

Capítulo 3: El fenómeno del estrés

Delimitando el concepto

A continuación, se exponen las variadas definiciones de estrés tomadas de diferentes autores que hicieron un aporte a la teoría e investigación de este. El estrés es conceptualizado de diferentes formas, que se desarrollan a continuación

El estrés es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996) como el desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, es decir un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo.

El estrés psicológico es definido por Lazarus y Folkman (1984), como una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por el propio sujeto como amenazante o desbordante de sus recursos y, que pone en peligro su bienestar.

El estrés es considerado desde el modelo transaccional como un sistema de procesos interdependiente, incluida la evaluación y el afrontamiento, que median en la frecuencia, intensidad, duración y tipo de las respuestas psicológicas y somáticas; este modelo enfatiza el papel activo del individuo ante los procesos de estrés. La definición transaccional del estrés contempla las características ambientales y personales y su importancia relativa; el significado transaccional (o relacional) aporta la otra parte necesaria del proceso del estrés, basado en las valoraciones subjetivas de la importancia personal de lo que está sucediendo.

El estrés diario se caracteriza por su mayor frecuencia y ha sido sugerido como más estrechamente relacionados a la salud mental y física.

El estrés psicológico se relaciona a la importancia o significado que la persona da a lo que está sucediendo y lucha activamente para manejar el estrés

El estrés como fenómeno

Siguiendo la idea desarrollada por los autores Martínez y Díaz (2007), tomamos el concepto del “estrés como fenómeno” porque:

El fenómeno del estrés se lo suele interpretar en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que figuran el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud y otras sensaciones similares, como la desmesurada presión escolar, laboral o de otra índole. Igualmente, se lo atribuye a situaciones de miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir, vacío existencial, celeridad por cumplir metas y propósitos, incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización (p. 12).

Este fenómeno puede ser provocado además por las innumerables demandas sociales y amenazas del entorno y el contexto actual en el cual se encuentra el individuo, ya que este debe poner en juego constantemente su capacidad de adaptación al medio. Por tal motivo es incorrecto intentar encapsular el concepto de estrés desde una concepción unívoca, este fenómeno podrá ser comprendido a partir de una multiplicidad de variables que funcionan a lo largo del ciclo vital del individuo y las cuales actúan de manera tanto diacrónica como sincrónica. De aquí se fundamenta la importancia de la influencia del medio y la capacidad de adaptación.

Sin caer en una única definición de este fenómeno, el estrés es: un concepto organizador utilizado para entender un alto grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal. Por tanto, no se considera el estrés como una variable sino como una rúbrica de distintas variables y procesos (Lazarus y Folkman, 1986, p. 35). Esto implica que el estrés no tiene una causa particular. El estresor, es decir, el agente desencadenante del estrés es un factor que afecta la homeostasis del organismo, y puede ser un estímulo físico, psicológico, cognitivo o emocional.

Lazarus es quien expone en su teoría interaccional del estrés que los factores psicológicos toman gran relevancia, en especial los cognitivos y son los que median entre los estímulos estresantes y las respuestas de estrés, dando al individuo un rol activo en la génesis del estrés. En sus aportes afirma que el

estrés tiene su origen en el entorno que el sujeto evalúa como amenazantes y de difícil afrontamiento y cómo se relaciona este con dicho entorno.

Por consiguiente, el concepto fundamental de la teoría interaccional es el de evaluación cognitiva. “La evaluación cognitiva es un proceso evaluativo que determina por qué y hasta qué punto una relación determinada o una serie de relaciones entre el individuo y el entorno es estresante” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 43). Por tanto, la evaluación es un elemento mediador cognitivo entre las reacciones de estrés y los estímulos estresores.

Lazarus propone tres tipos de evaluación:

- Evaluación primaria: se da en cada encuentro con algún tipo de demanda (interna o externa). Es la primera mediación psicológica del estrés.
- Evaluación secundaria: ocurre después de la primaria, y tiene que ver con la valoración de los propios recursos para afrontar la situación estresante.
- Reevaluación: se realizan procesos de feedback, permitiendo corregir las evaluaciones previas.

Factores estresores

Los denominados factores estresores se encuentran en una amplia gama, pudiendo ser estos: sucesos vitales, sucesos cotidianos, situaciones de estrés crónico, situaciones de desajuste, pequeños o grandes cambios. Denominamos estresores a los estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento determinado, el estrés podría ser cualquier cosa que exija una respuesta no específica del cuerpo frente a cualquier demanda (Muñoz et al., 2015).

Los sucesos vitales son considerados habitualmente como acontecimientos no planificados o imprevistos, perjudiciales física o psicológicamente. Generalmente se trata de sucesos inevitables y las personas que los sufren no suelen disponer de tiempo adecuado para su prevención o para prepararse a enfrentarlos La investigación basada en los sucesos vitales no

se centra en un suceso concreto, sino en la acumulación de varios sucesos ocurridos habitualmente durante los dos o tres últimos años, éste fenómeno se conoce habitualmente como estrés reciente. Los sucesos vitales son estresores cuando son percibidos como un aspecto saliente y molesto en la calidad de vida de la persona. Esta concepción del estresor enfatiza la experiencia individual subjetiva (Peñacoba y Moreno, 1999).

Al considerar la relación de los sucesos vitales con la salud, éstos pueden ser entendidos como factores predisponentes o precipitantes. Los factores predisponentes están generalmente constituidos por sucesos ocurridos durante la infancia (maltrato infantil, pérdida de algún padre, entre otros); mientras que los factores precipitantes son más bien cambios vitales recientes, normalmente ocurridos durante los dos últimos años (por ejemplo, separación matrimonial, pérdida del empleo, despido laboral, por mencionar algunos) (Sandín, 2003).

Los estresores sociales crónicos consisten en problemas, amenazas y conflictos relativamente duraderos que la mayor parte de la gente encuentra en sus vidas diarias; muchos de estos estresores crónicos se relacionan con los principales roles sociales, por ejemplo, dificultades en el trabajo, problemas de pareja o complicaciones en las relaciones entre padres e hijos.

Tipos de estrés laboral

Así como mencionamos los tipos de patologías que se desencadenan a raíz del estrés laboral, mencionaremos los tipos de estrés laboral que causan dichas enfermedades. Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

En primer lugar, el estrés laboral episódico, como su nombre lo indica aparece de manera momentánea en una determinada situación que no se posterga por mucho tiempo y que se puede enfrentar o resolver rápidamente desapareciendo así todos los síntomas que lo originaron en un principio.

En segundo lugar, el estrés crónico, es aquel que aparece recurrentemente en el individuo, porque éste se encuentra sometido a un agente estresor de manera constante. Esto quiere decir que cada vez que la situación

estresante se presenta, aparecen los síntomas de estrés los cuales no desaparecerán hasta que la situación no cese.

Causas del estrés laboral

Lazarus y Folkman (1984) acerca de las causas:

Una gran parte de la población en la actualidad dedica la mayor parte de su tiempo a la actividad laboral, lo cual lejos de ser un aspecto saludable conlleva al agobio, cansancio extremo, una constante presión por la perfección en el área laboral y una angustia en aumento. Enfocarse solo en el trabajo permite un descuido de los demás aspectos importantes de la vida, como la familia, los amigos, el tiempo libre, el descanso, entre otros. (p.23)

No obstante, los agentes estresores aparecen en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. La intensidad de las demandas laborales es el punto de inicio de las vivencias negativas que se asocian al contexto del trabajo.

Se distinguen entre los factores estresantes: los factores intrínsecos al propio trabajo como la sobrecarga de trabajo y condiciones laborales inadecuadas, los factores relacionados con las relaciones interpersonales como lo es un ambiente laboral inadecuado, los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional y los factores relacionados al contexto de trabajo.

El estrés laboral puede ser originado por un sinnúmero de causas, sin embargo, es apropiado mencionar el temor a lo desconocido. Esto porque en el contexto de la pandemia que les tocó vivir a millones de trabajadores, se vieron enfrentados a situaciones inciertas que le generaron no solo dudas, sino también desconfianza, el no sentirse preparados para la situación, el no contar con las herramientas necesarias para encarar el problema, este tipo de situaciones no

permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse.

Planteamiento clásico sobre el estrés laboral

El estrés se define como el cambio en el estado mental o físico de una persona en respuesta a situaciones (estresores) que representan un desafío o una amenaza (Colligan. TW y Higgins, EM 2005, p.89-97).⁴

Estos autores retoman los postulados de Hans Selye en su forma básica, que divide el estrés en dos categorías eustrés y distrés. El estrés es una reacción y si el estresor asociado ha sido cognitivamente evaluado como positivo o retador será eustress; por el contrario, si los estresores asociados a respuestas de estrés son evaluados de manera negativa se estaría hablando de distress. Desde las últimas décadas se han llevado a cabo diferentes investigaciones sobre el estrés laboral lo cual permitió la configuración del denominado modelo clásico del estrés laboral. Los aspectos relevantes de este modelo son:

En primer lugar, las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores. Esas situaciones son percibidas por las personas y entonces se inicia la experiencia de estrés. La experiencia es desencadenante de vivencias emocionales y desencadenante de una serie de procesos que intentar afrontar la situación de estrés.

Por lo tanto, estos estresores “se producen para una persona cuando se produce un desajuste deficitario entre las demandas del entorno y los recursos con que la persona cuenta para afrontarlas, percibiendo la persona que no atender esas demandas tiene consecuencias negativas para ella” (Peiro Silla J. 2011, p. 32).

⁴ "Stress is defined as the change in a person's mental or physical state in response to situations (stressors) that pose a challenge or threat." [El estrés se define como el cambio en el estado mental o físico de una persona en respuesta a situaciones (estresores) que representan un desafío o una amenaza] (Colligan. TW y Higgins, EM 2005, p.89-97).

Otros autores han señalado que el aspecto característico de una fuente o desencadenante de estrés es el desajuste entre las necesidades deseos o expectativas y la situación real. En este sentido Edwards (1988) ha planteado que esas discrepancias, en la medida en que superen determinados umbrales, acaban provocando experiencias de estrés. Por su parte, Warr (1987) ha señalado otra característica de los estímulos y situaciones estresantes para las personas que tiene que ver con su cantidad o intensidad. En efecto, en su formulación del modelo vitamínico este autor plantea que determinadas.

“El estrés laboral es una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, que influye en la actividad laboral de los docentes, y en su resultado pedagógico. Esto lleva a una pérdida de motivación, la que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso” (Lazarus y Folkman, 1984) un deterioro en la salud y en las relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral.

METODOLOGÍA

Nivel y tipo de investigación

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, ya que según Hernandez Sampieri et. al., (2010) toma en cuenta los objetivos de la investigación tanto general como específicos, los cuales buscan identificar la presencia de los factores estresantes bajo la modalidad laboral home office, percibidos por los docentes de nivel primario. La pregunta de investigación se aproxima a responder el qué de la investigación; la justificación se realiza para determinar la utilidad y necesidad de la investigación; mientras la viabilidad de la investigación se caracteriza por su factibilidad, es decir por ser óptima para realizarse de manera presencial y/o virtual.

El enfoque cuantitativo permite arribar a conclusiones basadas en la recolección de datos, el análisis sistemático y la medición de estos.

Se trata de un nivel de investigación de alcance descriptivo y retrospectivo porque se va a caracterizar al fenómeno de los factores estresores y describirlos como hechos que vivieron como estresantes los docentes en un tiempo pasado (el del confinamiento obligatorio).

El principal aporte de este tipo de estudios es especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno que se analiza y por esto, según Hernández-Sampieri et. al. (2010), son útiles para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

Hipótesis

Ante la implementación de la modalidad laboral home office durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de Gestión Pública situaciones tales como la experiencia previa con la modalidad home office, la distribución del tiempo personal y laboral, los horarios de trabajo, las herramientas de trabajo, la comunicación con los alumnos y sus padres/ tutores, el espacio de trabajo y la capacitación previa en la modalidad laboral home office por COVID- 19 pueden haberse constituido en factores estresantes y algunos de éstos permanecer hasta la fecha.

Definición de variables

Hernández Sampieri et. al., (2010) definen una variable de investigación como una propiedad fluctuante de un objeto o fenómeno, cuya variación es susceptible de medición. Al ser un tipo de investigación no experimental, es decir que no hubo una manipulación deliberada de variables dependientes e independientes (Hernández Sampieri et. al., 2010) se las define para esclarecer y tener en cuenta las diferencias entre ellas.

Definición conceptual de las variables

Variable dependiente. Teniendo en cuenta que los factores que se estudiaron son aquellas situaciones que podían haberse constituido en factores estresantes en los docentes se consideró la misma como variable dependiente.

La variable como tal, se define como **factores estresantes** y son “los estímulos que provocan el desencadenamiento del estrés en un momento

determinado. El estrés podría ser cualquier cosa que exija una respuesta no específica del cuerpo frente a cualquier demanda” (Muñoz et al., 2015).

Variable independiente. Teniendo en cuenta que las situaciones que podrían haberse constituido en factores estresantes surgen a partir de la implementación en el ámbito laboral de la **modalidad “home office”** se puede considerar a la misma como Variable independiente. La variable como tal se define a partir del inglés “*oficina en casa*”, es un término que hace alusión al trabajo de oficina realizado desde casa, es decir, al teletrabajo o trabajo a distancia que se realiza desde el hogar, generalmente a través de herramientas informáticas y de telecomunicaciones (Equipo Editorial Etecé, 2022)

Por último, un concepto central en esta investigación fue el contexto en el que se hace necesaria la modalidad home office, a saber, el confinamiento obligatorio.

Confinamiento obligatorio. Aislamiento temporal y generalmente impuesto de una población, una persona o un grupo por razones de salud o de seguridad (Fundéu RAE, 2020)

Definición operacional de las variables

Hernández Sampieri et. al., (2010) explican que la definición operacional de las variables es el conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para percibir las, de las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado, trata de señalar claramente cómo se van a manipular o medir las variables.

Factores estresantes se define como el conjunto de las respuestas dadas por el sujeto a las preguntas del cuestionario on- line (formulario de Google) en torno a las siguientes dimensiones (que constituyen posibles factores estresores) a saber:

FACTORES ESTRESANTES		
DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES
Se refiere a la experiencia anterior que el docente tuvo con la modalidad de trabajar desde casa.	Experiencia previa con la modalidad home-office (EP)	Respuestas a los ítems 6, 7 y 8 del cuestionario.
Se refiere a la administración que el docente hizo del tiempo laboral y tiempo personal mientras desarrolló sus actividades en su domicilio durante el confinamiento obligatorio por pandemia.	Distribución del tiempo (DT)	Respuestas a los ítems 14, 24 y 33 del cuestionario.
Se refiere a los periodos de tiempo en el que debía dedicarse a las tareas docentes (permanecer frente a la computadora, planificar, evaluar, preparación de propuestas)	Horario de trabajo (HT)	Respuestas a los ítems 9, 10 y 11 del cuestionario.
Se refiere a los recursos materiales técnicos y tecnológicos con los que debía contar el docente para desarrollar las tareas laborales en el hogar.	Herramientas de trabajo (HTr)	Respuestas a los ítems 13, 22 y 23 del cuestionario.
Se refiere a los canales de frecuencia de la comunicación que debía establecer con los alumnos y las familias/ tutores de estos.	Comunicación con el alumno y su familia (CA)	Respuestas a los ítems 15, 16, 17 y 18 del cuestionario.

Se refiere a los espacios físicos dentro del hogar en los que desarrollaba sus tareas docentes.	Espacio de trabajo (ET)	Respuestas a los ítems 12, 19 y 25 del cuestionario.
Se refiere a los conocimientos y habilidades que poseía o tuvo que aprender durante las actividades de home office.	Capacitación en el manejo de herramientas informáticas (CH)	Respuestas a los ítems 20 y 21 del cuestionario.
Se refiere a la continuidad de los efectos estresores en la labor docente en la actualidad	Permanencia en el tiempo (PT)	Respuestas a los ítems 26, 36 y 37 del cuestionario.
Se refiere al impacto emocional que tuvo en el docente, trabajar desde casa durante el confinamiento obligatorio.	Factores emocionales estresantes (FEE)	Respuestas a los ítems del 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34 y 35 del cuestionario.

Modalidad home office. Conjunto de características que tomó la actividad docente durante el período de confinamiento obligatorio por la pandemia producto del COVID- 19.

Confinamiento obligatorio. Periodo que va desde el mes de marzo de 2020, al mes de abril de 2021, en total 322 días corridos en el que los docentes tuvieron que realizar sus actividades laborales desde su hogar.

Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en esta investigación es no experimental, ya que se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, sin manipular variables.

Dentro de los diseños cuantitativos no experimentales, el presente trabajo se ubica en los diseños transeccional o transversal, ya que, se recolectaron los datos en un momento único, para describir y analizar las variables (Hernández et. al., 2014)

El muestreo que se utilizó en esta investigación es el no probabilístico y de voluntarios. Se utilizará una muestra de este tipo ya que se tratará de trabajar con aquellos participantes a los cuales tenemos acceso y quienes aceptaran a trabajar en la investigación.

Población y muestra

Spiegel et. al., (2001) define a una población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, donde una vez que se ha definido cuál será la unidad de análisis, se procede a delimitarla, para luego hacer inferencias sobre las cuales se pretende generalizar los resultados. En este caso la población son aquellos docentes de nivel primario de los establecimientos educativos de gestión pública de la Localidad de General Güemes que trabajaron bajo la modalidad home office durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19 en el ciclo lectivo 2020.

Según los datos brindados por el Ministerio de Educación, Cultura Ciencia y Tecnología del Gobierno de Salta a través de la Junta Calificadora de Méritos y Disciplina válido para el periodo lectivo 2020, se registró en el año 2020 un total de 168 maestros de grado de nivel primario en régimen común distribuidos en un total de seis escuelas estatales en la localidad de General Güemes (excluyendo las localidades de El Bordo, Betania, Madre Vieja, Cobos, Campo Santo y Betania). En la actualidad esta cantidad de docentes se mantiene.

Utilizando la calculadora muestral (Questionpro, 2023) el total aproximado de la muestra será de 118 docentes. Sin embargo, el tipo de muestra que se utilizó es no probabilística porque los participantes debían cumplir con ciertos criterios de inclusión para conformar la muestra.

Los participantes debían cumplir con las siguientes condiciones:

La primera era desempeñarse como docente del nivel primario en cualquier turno dentro en los siguientes establecimientos educativos: Escuela “Gral. Justo José de Urquiza” N°4338, Escuela “Hilario Ascasubi” Ex N° 667, Escuela “Capitán de Fragata Sergio Raúl Gómez Roca” N°839, Escuela “Clara Gutiez” Ex N° 1033, Escuela “Monseñor J. Tavella” N° 4135 y la Escuela “Santa Teresita” Ex N°1118.

La segunda condición era haber firmado el consentimiento informado para participar en la investigación.

La tercera es que poseían una antigüedad en el ejercicio profesional de la docencia no menor a 5 años en carácter de titular o interino.

La cuarta condición es que debían haberse desempeñado como docentes de manera ininterrumpida durante el periodo lectivo 2020, coincidente con el ASPO por COVID-19.

La quinta condición es que debían haber respondido al 100% de las preguntas que son obligatorias del cuestionario auto administrado.

Contexto y periodo

La presente investigación, si bien se recogió datos de manera virtual, se realizó en la localidad de General Güemes ubicada en la provincia de Salta con los docentes de las siguientes Escuelas de Gestión Pública:

Escuela “Gral. Justo José de Urquiza” N° 4338” ubicada en San Martín 229.

Escuela “Hilario Ascasubi” Ex N° 667 ubicada en Ameghino 316.

Escuela “Capitán de Fragata Sergio Raúl Gómez Roca” N° 839 ubicada en esquina Rafael Gobelli y 9 de Julio.

Escuela “Clara Gutiez” Ex N° 1033 ubicada en Belgrano 731.

Escuela “Monseñor J. Tavella” N° 4135 ubicada en Rafael Obligado 700.

Escuela “Santa Teresita” Ex N° 1118 ubicada en Sarmiento S/N.

El periodo en el que se llevó a cabo esta investigación fue de 6 meses, contados a partir de la aprobación de esta.

Instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos es el cuestionario para docentes autoadministrado, el cual fue presentado a través de Google Forms, es decir un formulario de Google online.

El presente cuestionario estuvo organizado en 4 secciones, divididas de la siguiente manera:

La **sección inicial** explica, tanto el tema, objetivo y confidencialidad del cuestionario. Así también se incluyeron las instrucciones de este. En dicha sección se investigaban datos sociodemográficos, a cuál escuela pertenecía y la experiencia previa con la modalidad home office. Estaba conformada por 10 preguntas que incluían respuestas del tipo “varias opciones”, “texto de respuesta corta”, “texto de respuesta larga”.

En la **segunda sección** del cuestionario, se incluyeron 15 preguntas enmarcadas en el periodo específico del ciclo lectivo 2020 en las cuales se preguntaba acerca de cómo el docente desarrolló la modalidad home office. Investigando situaciones del trabajo como el espacio físico, la comunicación con los alumnos, los elementos necesarios para la tarea, entre otros. Estaba conformada por preguntas que incluían respuestas del tipo “varias opciones” y “texto de respuesta larga”

La **tercera sección** estaba conformada por 8 afirmaciones a las cuales el docente debía responder por sí o no (“respuesta de varias opciones”). Las

afirmaciones estaban destinadas a temas como recursos tecnológicos, acceso a internet, horarios de trabajo y dinámica familiar.

La **cuarta sección** estaba conformada por 13 preguntas referidas a los factores de estrés de carácter emocional. El docente debía responder de diferentes maneras con preguntas de “varias opciones”, “texto de respuesta corta”, “texto de respuesta larga”.

En total el docente debió responder 26 preguntas obligatorias, además de 18 preguntas voluntarias que apuntaban a enriquecer las respuestas dadas.

El modelo del formulario Google con el cuestionario figura en el Apéndice C y puede encontrarse en el siguiente enlace

Procedimiento de recolección de información

A través de la nota de intención correspondiente, presentada a los directivos de las instituciones educativas, se obtuvo la autorización de los directores de dicho establecimiento. Junto con estas autoridades de los establecimientos, se repasaron los criterios de inclusión de los docentes a la investigación y, a partir de allí, se efectuó la selección de los posibles participantes en tanto cumplían con los criterios y condiciones de elección.

Posteriormente, la investigadora fue incluida en un grupo de WhatsApp integrado por directoras y vicedirectora de las escuelas, para que por su intermedio se pudiera enviar tanto la información sobre la investigación, como las consignas correspondientes. Es necesario destacar que esta fue la forma establecida por las autoridades ya que cada establecimiento tiene, por lo general dos grupos de WhatsApp, uno por el turno mañana y otro por el turno tarde, siendo directoras y vicedirectora administradoras de los grupos.

Se reenvió el enlace tanto del consentimiento informado como del cuestionario a través de los grupos de WhatsApp sin obstáculos. Luego de mandar el cuestionario a todos los grupos de los docentes, fue respondido por aquellos que desearon participar de la muestra.

Una vez pasadas dos semanas de no recibir más datos no se aceptaron más respuestas y se informó a las autoridades de la escuela, así como un agradecimiento nuevamente por la colaboración.

Una vez aprobado el reporte de información, se efectuará una reunión informativa a fin de exponer los resultados que se arribó en la información.

Coreografía de análisis

Una vez recolectados todos los datos se procedió a las descargas de las respuestas en el cuadro de Excel que se genera automáticamente en Google Forms.

Los datos se analizaron a través de porcentajes y se presentaron los resultados en gráficos de torta, agregando al análisis una referencia de lo observado, considerando la hipótesis que se pretende poner a prueba en la presente investigación. A partir de esta primera sistematización, los datos dieron lugar a la creación de tablas y gráficos de torta como recursos propios de la estadística descriptiva.

En primer lugar, para facilitar el conocimiento de las variables que caracterizan a la población se procedió a describir la distribución de esta por edad.

Se sistematizó y se graficó el comportamiento de la población en cada uno de los factores estudiados que son:

- Experiencia previa con la modalidad home office: Factor EP
- Distribución del tiempo: Factor DP
- Horarios de trabajo: Factor HT
- Herramientas de trabajo: Factor HT_r
- Comunicación con el alumno y su familia: Factor CA
- Espacio de trabajo: Factor ET
- Capacitación en el manejo de herramientas informáticas: Factor CH
- Permanencia en el tiempo: Factor PT

- Factores emocionales estresantes: Factor FEE

Además, se sistematizó y se graficó dentro de cada factor para cada una de las preguntas.

Finalmente se elaboró un informe conclusivo para dar respuesta a las preguntas de investigación.

ANÁLISIS DE DATOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación obtenidos mediante el cuestionario para explorar los factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de establecimientos de gestión pública de la Localidad de General Güemes- Salta durante el año 2020.

Para facilitar el resumen de los resultados obtenidos se presentan los datos en forma de gráficos considerando cada uno de los factores estudiados y dentro de ellos cada una de las preguntas que los exploraban.

Previamente se presentará la composición de la población bajo estudio caracterizando edades, establecimiento en el que desarrollaron tareas home office y el grado con el que lo hicieron.

Caracterización de la población

Distribución por edad

Tabla 1

Distribución por edad de los docentes que realizaron tareas de home office durante el confinamiento obligatorio del ciclo lectivo 2020 de la localidad de General Güemes- Salta.

Rango de edades	Cantidad de Docentes
20 a 29 años	9
30 a 39 años	15
40 a 49 años	3
50 a 59 años	4
TOTAL	31

Nota: La tabla representa los rangos de los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

La Tabla 1 permite observar los rangos de edades de los docentes, que trabajaron bajo la modalidad home office durante el confinamiento obligatorio por pandemia producto del COVID-19 durante el ciclo lectivo 2020.

La edad promedio de dichos docentes es de 35 años.

Distribución por establecimiento educativo

Tabla 2

Distribución por establecimiento educativo de los docentes que realizaron tareas de home office durante el confinamiento obligatorio del ciclo lectivo 2020 de la localidad de General Güemes- Salta.

Establecimiento Educativo	Cantidad de Docentes
Escuela "Gral. Justo José de Urquiza" N° 4338	9
Escuela "Capitán de Fragata Sergio Raúl Gómez Roca" N° 839	4
Escuela "Clara Gutiez" Ex N° 1033	5
Escuela "Monseñor J. Tavella" N° 4135	4
Escuela "Santa Teresita" Ex N° 1118	3
Escuela "Hilario Ascasubi" Ex N° 667	6
TOTAL	31

Nota: La tabla representa la distribución de los docentes en las diferentes escuelas designadas durante el periodo lectivo 2020.

La mayor concentración de docentes que participaron de la muestra pertenece a la Escuela "Gral. Justo José de Urquiza" N° 4338. Y en menor concentración, los docentes de la Escuela "Santa Teresita" Ex N° 1118. Tal como lo muestra la Tabla 2.

Distribución por grado

Tabla 3

Distribución por grado de los docentes que realizaron tareas de home office durante el confinamiento obligatorio del ciclo lectivo 2020 de la localidad de General Güemes- Salta.

Grado escolar	Cantidad de Docentes
1er grado	6
2do grado	6
3er grado	3
4to grado	4
5to grado	2
6to grado	3
7mo grado	7
TOTAL	31

Nota: La tabla representa la distribución por grado de los docentes que realizaron tareas de home office durante el confinamiento obligatorio del ciclo lectivo 2020

La Tabla 3 permite observar los grados asignados a los docentes que trabajaron bajo la modalidad home office durante el confinamiento obligatorio por pandemia producto del COVID-19 durante el ciclo lectivo 2020. La mayor concentración de docentes es la asignada al séptimo grado de nivel primario.

Factores estresantes en los docentes

Factor experiencia previa con la modalidad home office

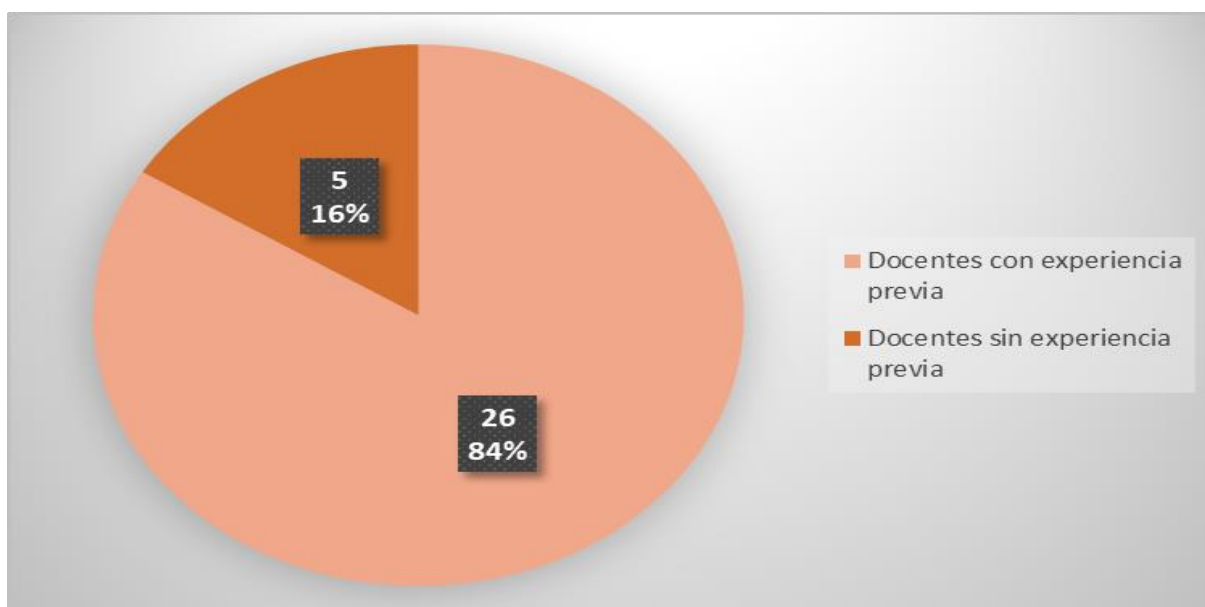
Se refiere a la experiencia anterior que el docente tuvo con la modalidad de trabajar desde casa. Está compuesto por los ítems 6, 7 y 8.

Experiencia previa con la modalidad home office (Pregunta 6)

Figura 1

Experiencia previa de los docentes respecto a la modalidad home office.

Localidad General Güemes - Salta Capital. Año 2023



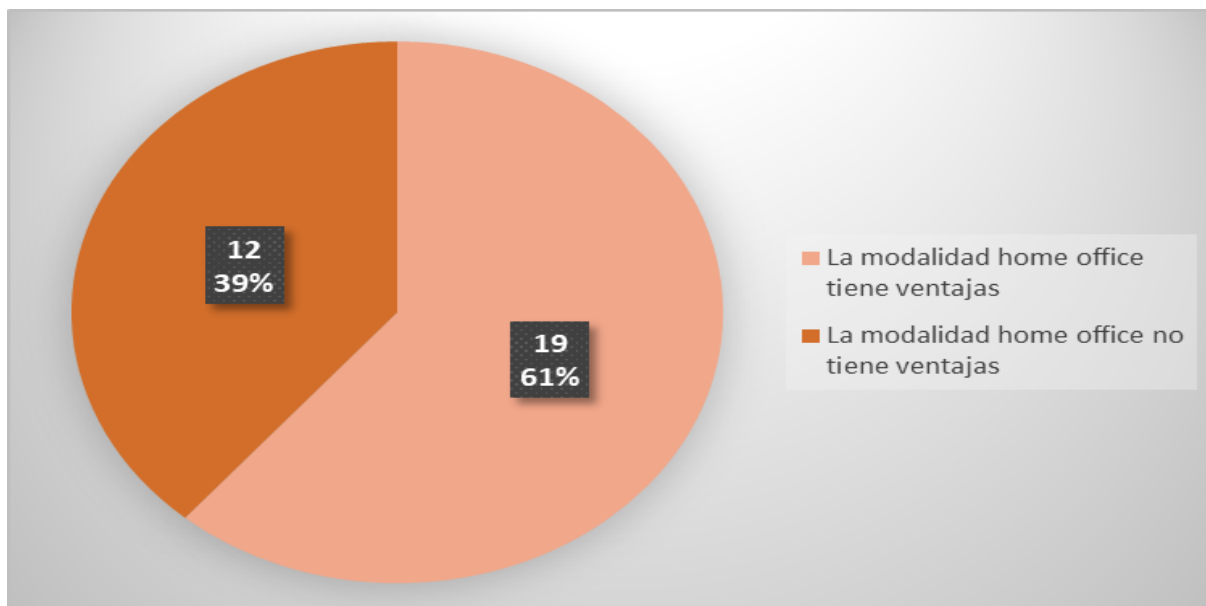
Nota: La figura 1 representa la presencia de experiencia previa con la modalidad en los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020

El 84% de los docentes afirman que no trabajaron anteriormente con la modalidad home office. Mientras que el restante 16% de los docentes afirma haber trabajado anteriormente con la modalidad. Por lo que, la mayoría de los docentes no estaba familiarizado con dicha modalidad.

Ventajas de la modalidad home office (Pregunta 7)

Figura 2

*Docentes que consideran que la modalidad home office tiene o no ventajas.
Localidad General Güemes- Salta. Año 2023*



Nota: El gráfico representa la consideración por parte de los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020

La figura 2 nos permite ver que la mayoría de los docentes, es decir un 61% de la muestra considera que la modalidad home office tiene ventajas. Mientras que el restante 39% de los docentes consideran que la modalidad no posee ventajas. A continuación, se observa en la tabla 4 las respuestas de los docentes acerca de cuáles son las ventajas consideradas por los mismos.

Tipo de ventajas consideradas (Pregunta 7)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 4

*Tipos de ventajas de la modalidad home office consideradas por los docentes.
Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023*

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Mejor organización del tiempo y distribución de este entre lo laboral y personal.	7
Realizar las actividades del trabajo en el horario deseado/Ahorro de tiempo.	3
Ahorro de dinero en traslados y material didáctico	3
Mayor manejo de las TICs y aprendizaje de herramientas interactivas novedosas.	5
Mejor Interacción	2
Replanteo del modo de enseñanza y aprendizaje	3
Comodidad del lugar de trabajo	5
N=	28

Nota: La tabla representa los tipos de ventajas consideradas por los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020 y expresadas en sus respuestas.

En la primera categoría, referida como “Mejor organización del tiempo y distribución de este entre lo laboral y personal” los docentes refirieron como ventajas: el poder realizar el trabajo desde casa con mayor posibilidad de

organizar los horarios, realizar las actividades en el momento que ellos deseen, mejor organización del tiempo y mayor equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, se refirieron a la flexibilidad horaria también como una ventaja.

En la siguiente categoría referida a “Realizar las actividades del trabajo en el horario deseado/Ahorro de tiempo”, los docentes consideraron como ventajas: poder cuidar de sus hijos y tener la posibilidad de trabajar al mismo tiempo y ahorro de tiempo en traslado hacia la institución.

En la categoría de respuesta llamada “Ahorro de dinero en traslados y material didáctico”, los docentes consideraron las ventajas de: ahorro de dinero en transporte y ahorro de dinero en material didáctico físico, como ser impresiones, fotocopias, manuales, libros y demás útiles escolares.

En la categoría “Mayor manejo de las TICs y aprendizaje de herramientas interactivas novedosas”, los docentes consideraron como ventajas a: la familiarización en la utilización y manejo de las TIC's, poder ver videos y realizar infografías, aprovechar al máximo el uso de la tecnología, conocer recursos innovadores y herramientas interactivas nuevas y poder interactuar de manera asincrónica con los alumnos.

En la categoría de “Mejor Interacción”, los docentes consideran como ventajas: poder trabajar el vocabulario offline lleva al alumno a contextualizar y además permite trabajar desde un ambiente cómodo para el aprendiz, permite al menor tener un apoyo del tutor o familiares produciendo un aprendizaje significativo y en equipo familiar, el tutor a cargo es consciente de las fortalezas y debilidades detectando lo que debe reforzar, mayor tiempo de comunicación con el docente.

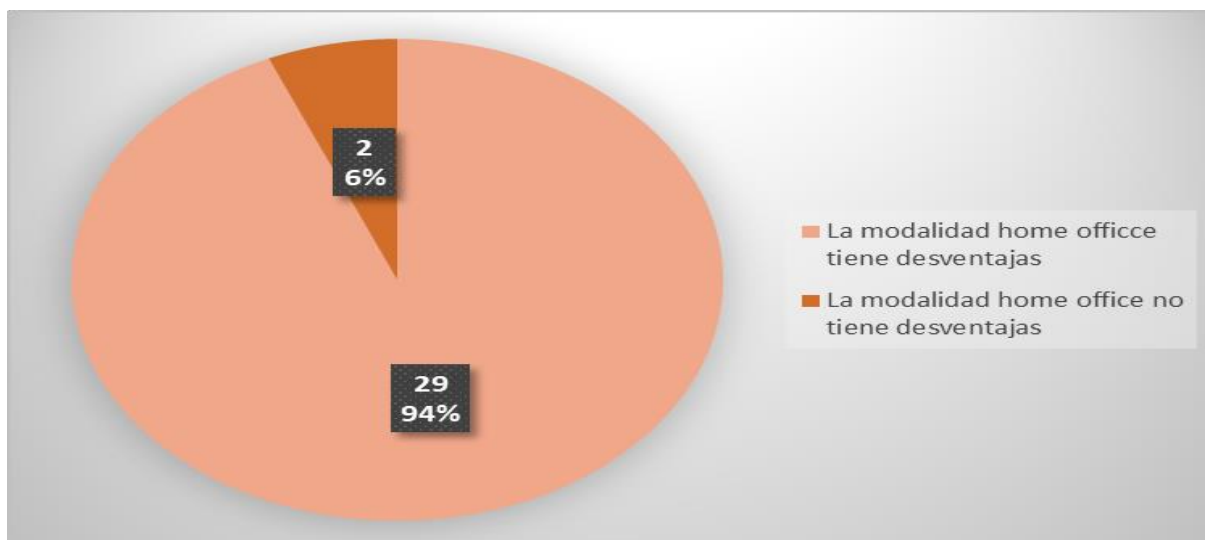
En la categoría de “Replanteo del modo de enseñanza y aprendizaje”, los docentes se refirieron a la búsqueda de nuevas maneras y estrategias de enseñanza, al replanteo que debieron hacerse para alcanzar el objetivo de enseñar y una mejor producción como ventajas de la modalidad home office.

Por último, en la categoría de “Comodidad del lugar de trabajo”, los docentes se refirieron tanto a la comodidad de su hogar como al cuidado del contagio del COVID- 19 como ventajas de la modalidad.

Desventajas de la Modalidad Home Office (Pregunta 8)

Figura 3

*Docentes que consideran que la modalidad home office tiene o no desventajas.
Localidad General Güemes- Salta. Año 2023*



Nota: El gráfico representa la consideración por parte de los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020 y expresadas en sus respuestas.

La figura 3 permite observar que la mayoría de los docentes que respondieron el cuestionario de la investigación, es decir el 94% de la muestra considera que la modalidad home office tiene desventajas. Mientras que el restante 6% de los docentes consideran que la modalidad no posee desventajas. A continuación, se observa en la tabla 5 las respuestas de los docentes acerca de cuáles son las desventajas consideradas por los mismos.

Tipo de desventajas consideradas (Pregunta 8)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 5

Tipos de desventajas de la modalidad home office consideradas por los docentes. Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Dificultades de conectividad	4
Falta de herramientas como computadoras, impresoras, celulares o dispositivos con acceso a internet, entre otros.	5
Dificultad de socialización entre los alumnos	3
Dificultad para trabajar en equipo y en grupos	2
Escaso contacto con padres	1
El seguimiento a los alumnos es impersonal y discontinuo.	7
Exceso de trámites burocráticos.	3
Horarios excesivos de trabajo	1
Dificultad en alcanzar el nivel de aprendizaje esperado en los alumnos.	3
N=	29

Nota: La tabla representa los tipos de desventajas consideradas por los docentes que realizaron tareas en modalidad home office durante el periodo lectivo 2020 y expresadas en sus respuestas.

En la primera categoría, denominada “Dificultades de conectividad” los docentes se refirieron como desventajas a la falta de internet, también a la nula señal de internet, así como la falta de dispositivos que tengan conexión a internet, o en el caso de tener el dispositivo era uno solo por familia dificultando así la conectividad.

En la segunda categoría, referida como “Falta de herramientas como computadoras, impresoras, celulares o dispositivos con acceso a internet, entre otros”, los docentes consideraron como desventajas a la falta de impresoras para poder imprimir las actividades y cartillas, la falta de elementos en general como computadoras, celulares con memoria y la falta de libros o manuales con los que los alumnos puedan trabajar.

En la tercera categoría denominada como “Dificultad de socialización entre los alumnos” los docentes consideran que la imposibilidad de los alumnos de socializar con sus pares es una desventaja. Además, el no poder acompañarlos en el proceso de aprendizaje y la imposibilidad de compartir actividades de convivencia también son consideradas por los docentes como situaciones de desventaja.

En la siguiente categoría de la tabla referida como “Dificultad para trabajar en equipo y en grupos”, los docentes consideraron como desventaja a la dificultad de organización y la dificultad para trabajar en grupo. Por otro lado, tanto la impuntualidad en la entrega de trabajos en grupo y la poca atención a las clases virtuales también fueron consideradas por los docentes como desventajas.

En la categoría de respuesta “Escaso contacto con padres”, los docentes consideraron que el poco interés de los padres hacia la educación de sus hijos se constituyó como una de las grandes desventajas de la modalidad virtual.

En la categoría llamada “El seguimiento a los alumnos es impersonal y discontinuo”, los docentes consideran que la imposibilidad de seguimiento

individual con los alumnos es una gran desventaja. Por otro lado, que no haya una retroalimentación inmediata entre docente- alumnos también es considerada como una desventaja. Por último, que el trato era indirecto con los alumnos, es decir solo ocurre a través de los padres se consideró desventajoso para los docentes en cuanto al proceso de enseñanza- aprendizaje de estos.

En la siguiente categoría denominada “Exceso de trámites burocráticos” los docentes consideraron que el exceso de tiempo dedicado a los papeles burocráticos que exigen los directivos era una desventaja al momento de realizar las actividades laborales ya que los mismos no eran dados con instrucciones claras.

En la categoría referida como “Horarios excesivos de trabajo”, los docentes consideraron que el horario laboral, al no tener un horario fijo o determinado era una desventaja. Por otro lado, la exigencia de la flexibilidad horaria también fue considerada como una desventaja para los docentes, ya que debían estar constantemente disponibles para los alumnos en el caso que necesiten evacuar dudas respecto a tareas o actividades con fecha límite.

En la última categoría, denominada “Dificultad en alcanzar el nivel de aprendizaje esperado en los alumnos” los docentes consideraron que al no poder calificar a los alumnos o que en muchos casos no era obligatorio concurrir a las clases virtuales no se logró el aprendizaje esperado en cada grado dejando así a los niños con un bajo nivel académico por debajo de lo debido al finalizar el año.

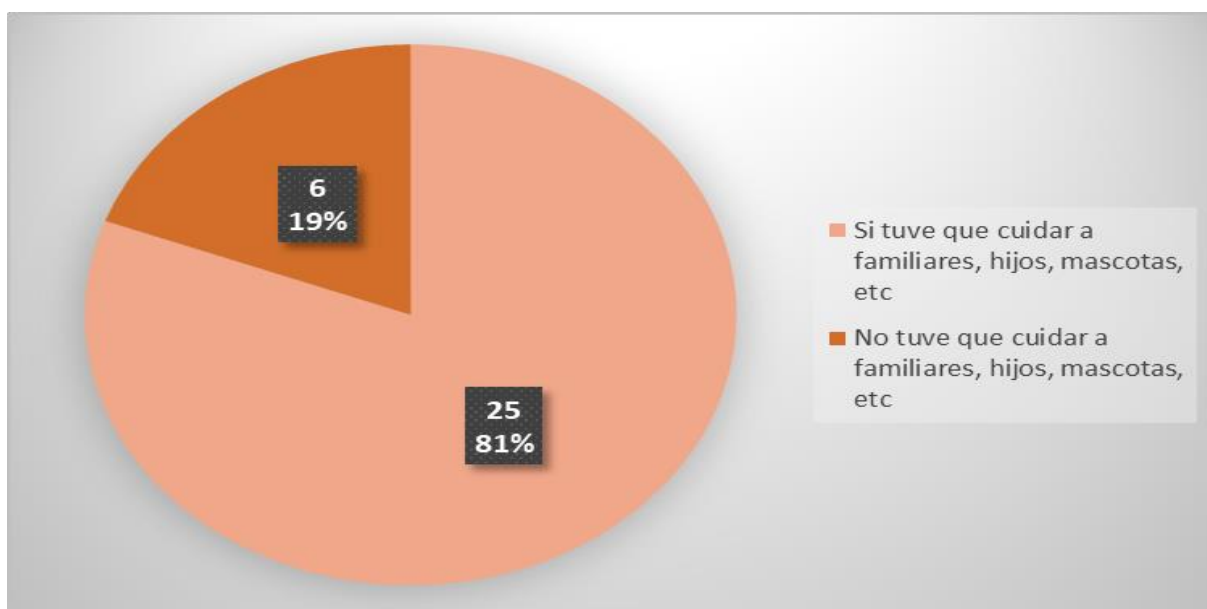
Factor de distribución del tiempo.

Se refiere a la administración que el docente hizo del tiempo laboral y tiempo personal mientras desarrolló sus actividades en su domicilio durante el confinamiento obligatorio por pandemia. Está compuesto por los ítems 14, 24 y 33.

Distribución del tiempo personal y el laboral (Pregunta 14)

Figura 4

Docentes que tuvieron que prestar cuidado a miembros de la familia enfermos, hijos o mascotas. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



Nota: El gráfico representa los docentes que tuvieron que prestar cuidado a miembros de su familia o mascotas en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 81% de los docentes afirmó que además de trabajar desde casa tuvo que cuidar a hijos, mascotas, familiares enfermos, etc. El 19% de los docentes negó haber tenido que realizar otras tareas de cuidado además de trabajar desde casa. Lo expresado anteriormente se puede observar en la figura 4.

Tipo de situaciones de organización del tiempo laboral y personal consideradas (Pregunta 14)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 6

Tipos de situaciones de la distribución del tiempo personal y laboral en la modalidad home office consideradas por los docentes de nivel primario de las escuelas de Gestión Pública. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Atender demandas de sus hijos e hijas	5
Actividades de mantenimiento del hogar	5
Cuidado de cónyuges, padres y otros familiares enfermos.	9
Cuidado de mascotas.	4
N=	23

Nota: La tabla representa las situaciones de distribución de tiempo personal y laboral que hicieron los docentes durante el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

En la primera categoría denominada “Atender demandas de sus hijos e hija” los docentes refieren que además de realizar sus actividades laborales en modalidad virtual también atendieron las demandas de sus hijos e hijas menores y así también adolescentes.

En la categoría “Actividades de mantenimiento del hogar” los docentes se refieren a sus actividades del hogar como orden, limpieza y cocina al mismo tiempo de realizar sus actividades laborales.

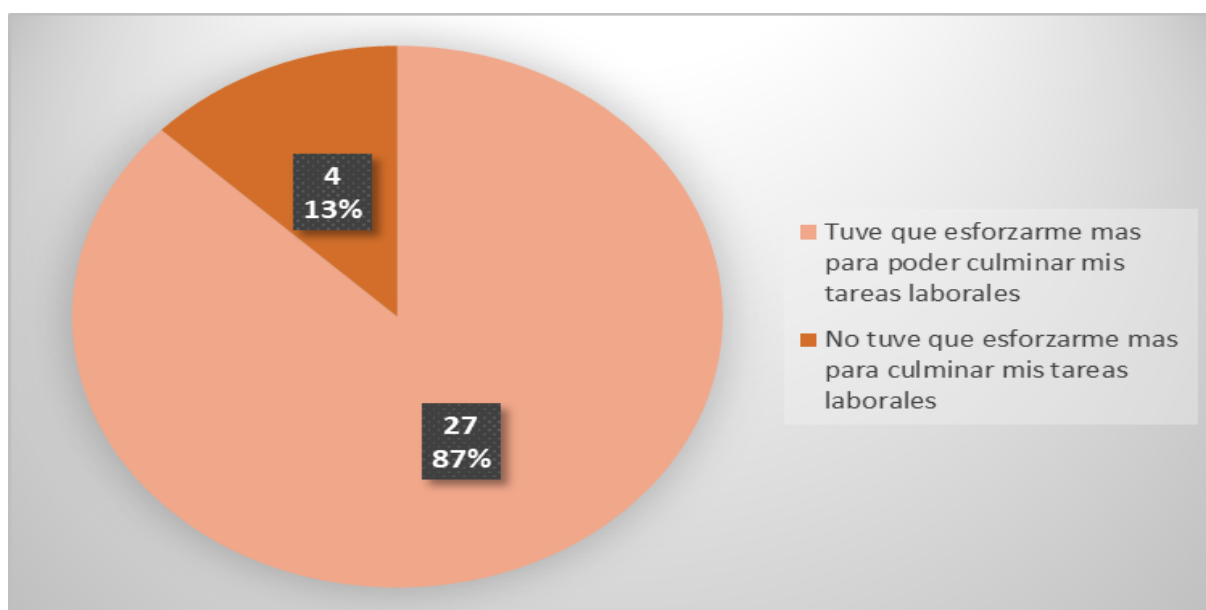
En la siguiente categoría, denominada “Cuidado de cónyuges, padres y otros familiares enfermos”, los docentes consideraron las situaciones de enfermedad tanto de familiares como cónyuges.

Y por último la categoría de “Cuidado de mascotas”, fue considerada por los docentes refiriéndose a la alimentación y paseos de sus mascotas que eran animales pequeños (perros, gatos y pájaros).

Consideración del esfuerzo para culminar las tareas laborales (Pregunta 24)

Figura 5

Docentes que consideran que tuvieron que esforzarse más para poder culminar sus tareas laborales.



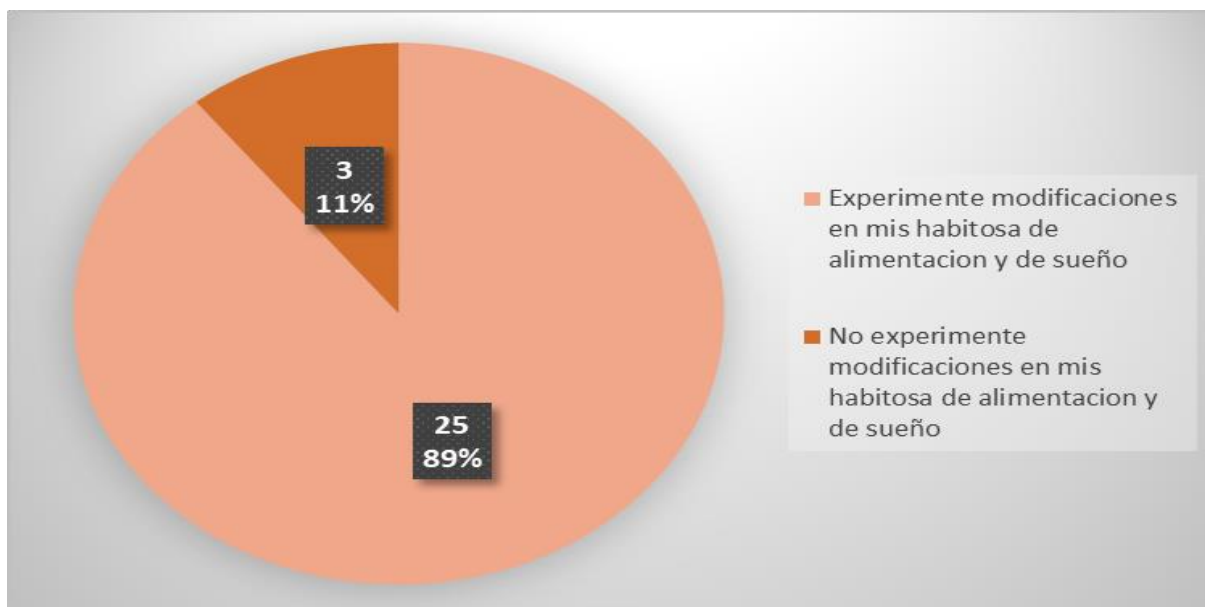
Nota: El gráfico representa los docentes que tuvieron que esforzarse más para poder culminar sus tareas laborales en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

La figura 5 permite observar que el 87% de los docentes considera que tuvo que esforzarse más para poder culminar sus tareas laborales, mientras que el restante de docentes encuestados, es decir el 13% considera que no tuvieron que hacer mayor esfuerzo.

Modificaciones en el sueño y en la alimentación (Pregunta 33)

Figura 6

Docentes que experimentaron modificaciones en el sueño y/ ó en la alimentación. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



Nota: El gráfico representa los docentes que experimentaron modificaciones en el sueño y en la alimentación en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 89% de los docentes experimentó modificaciones en las horas de sueño y en su alimentación. Mientras que el 11% de docentes no experimentó dichas modificaciones.

Además de cumplir con las tareas laborales, los docentes tenían a cargo a sus familiares y mascotas. Esto significa que tenían demasiadas tareas por realizar al mismo tiempo, así también la responsabilidad que esto conlleva.

Por otro lado, la modificación en los horarios de sueño y cambios en la alimentación constituyen un síntoma de estrés.

El factor de la distribución del tiempo constituye estresante para los docentes, por la mala organización del tiempo, el mayor esfuerzo para realizar las tareas y la responsabilidad de llevar a cabo varias tareas al mismo tiempo.

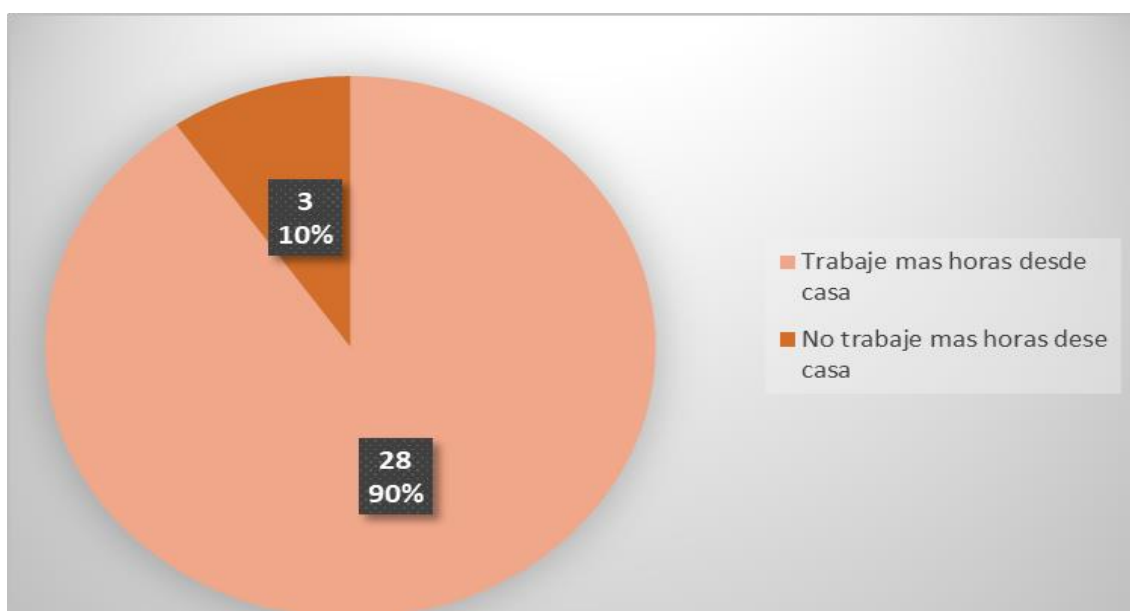
Factor horarios de trabajo

Se refiere a los periodos de tiempo en el que debía dedicarse a las tareas docentes (permanecer frente a la computadora, planificar, evaluar, preparación de propuestas). Está compuesto por los ítems 9, 10 y 11.

Mayor cantidad de horas de trabajo en comparación con las actividades presenciales (Pregunta 9)

Figura 7

Docentes que consideran que trabajaron más horas desde casa que con la modalidad presencial. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



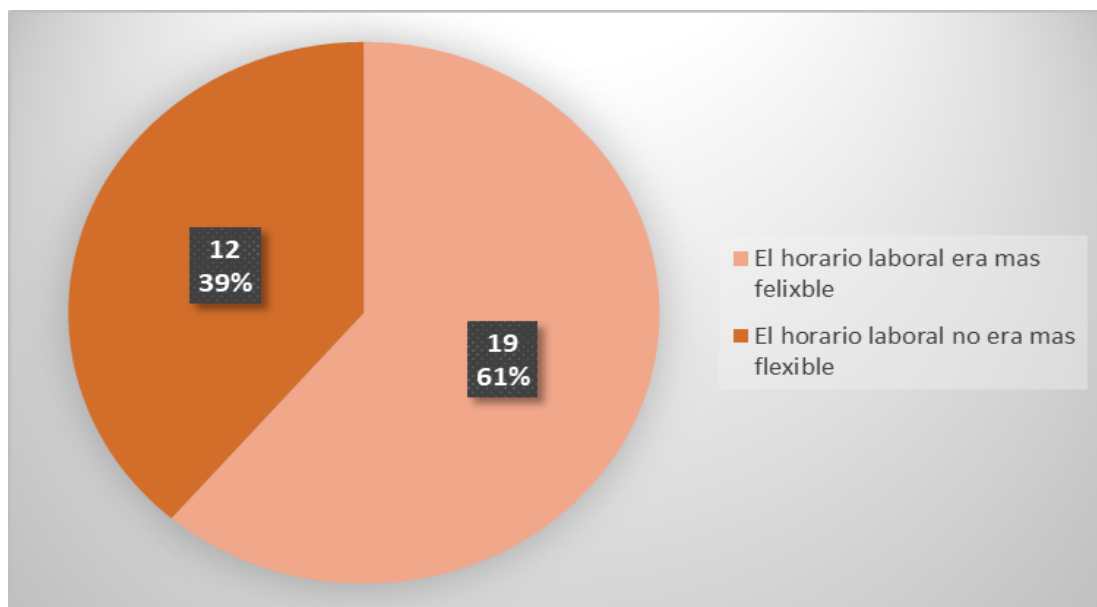
Nota: El gráfico representa los docentes que consideran que trabajaron más horas desde casa que con la modalidad presencial en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 90% de los docentes considera que trabajó más horas desde casa con la modalidad home office que en la modalidad presencial. Mientras que el 10% de los docentes no considera haber trabajado más horas desde casa, tal como se puede ver en la figura 7. Sin embargo, el 61% de los docentes considera que el horario laboral a pesar de ser más extenso fue también más flexible. Y el 40% de los docentes considera lo contrario. Tal como se observa en la figura 8.

Flexibilidad del horario laboral (Pregunta 10)

Figura 8

Distribución de docentes que consideran que el horario laboral fue o no más flexible. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



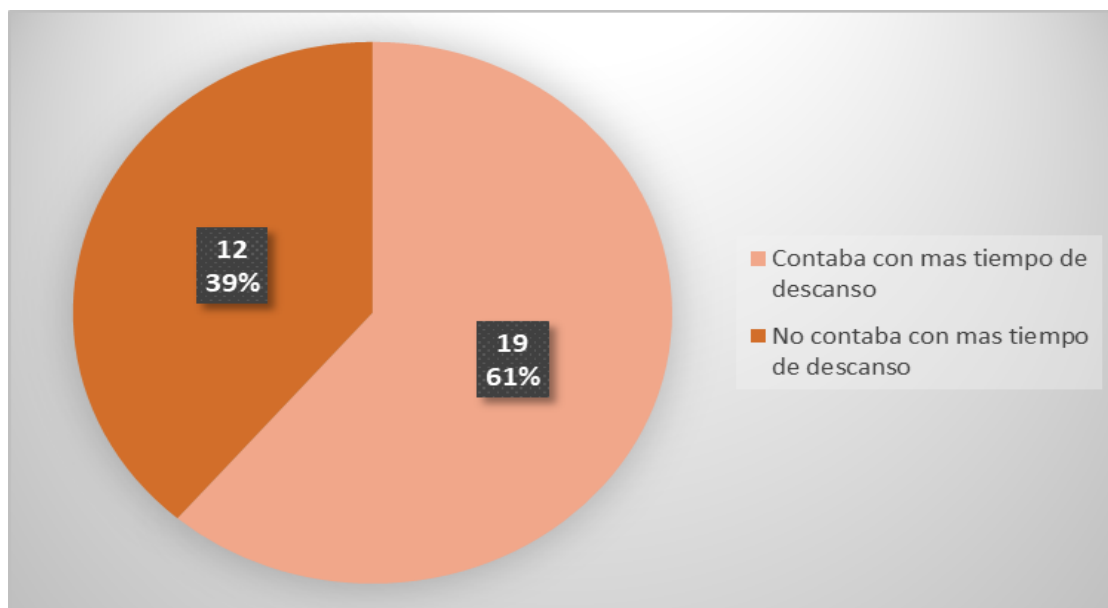
Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron que el horario laboral fue o no más flexible en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Además, el 60% de los docentes también afirma que contaba con tiempo de descanso mientras realizaba las actividades laborales virtuales. Mientras que el 40% de los docentes niega haber contado con tiempo de descanso mientras realizaba sus actividades laborales. Así lo indica la siguiente figura 9.

Tiempo de descanso durante las tareas laborales durante las actividades virtuales (Pregunta 11)

Figura 9

Docentes que consideran que contaban o no más con tiempo de descanso mientras realizaban las actividades virtuales. Localidad General Güemes-Salta. Año 2023



Nota: El gráfico representa a los docentes que contaban o no con más tiempo de descanso en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

La figura 9 permite ver que el 39% de los docentes encuestados, considera que durante el confinamiento obligatorio del año 2020 no contaban con más tiempo de descanso que lo habitual. Por otro lado, el 61% de los docentes considera haber tenido más tiempo de descanso durante el confinamiento mientras realizaban sus actividades laborales con modalidad home office.

El porcentaje de docentes que considera que los horarios de trabajo si eran más extensos, superan a los que no, pero de igual manera consideran que contaban con un horario laboral más flexible y con intervalos de descanso en el mismo.

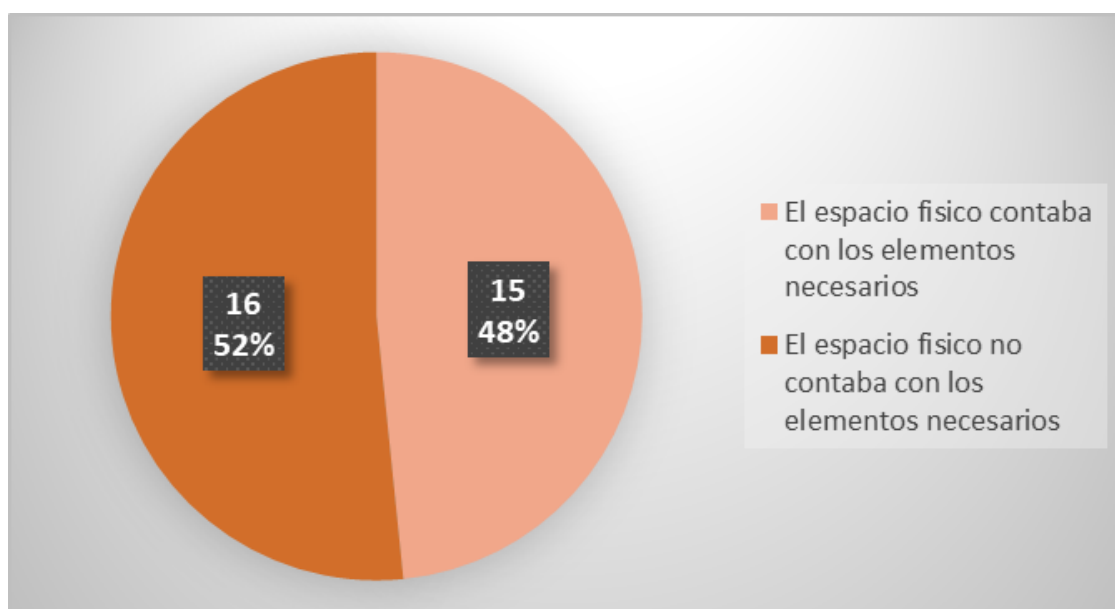
Factor herramientas de trabajo

Se refiere a los recursos materiales, técnicos y tecnológicos con los que debía contar el docente para desarrollar las tareas laborales en el hogar. Está compuesto por los ítems 12, 22 y 23.

Disponibilidad de elementos necesarios en el espacio físico para la actividad laboral (Pregunta 12)

Figura 10

Docentes que disponían o no con los elementos necesarios para desarrollar sus actividades laborales dispuestos en el espacio físico propio. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



Nota: El gráfico representa a los docentes que disponían o no de los elementos necesarios en el espacio físico para desarrollar sus actividades en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 52% de los docentes considera que en el espacio físico donde realizaba sus actividades laborales contaba con los elementos necesarios para hacerlo de manera óptima. Mientras que el 48% de los docentes, consideró que no contaba con los elementos necesarios para realizar sus actividades laborales dispuestos en el espacio físico.

En la tabla 7 se pueden ver las categorías de elementos, los cuáles fueron detallados por las docentes con los cuales contaban, al momento de realizar sus actividades laborales que estaban disponibles en el espacio físico durante el confinamiento obligatorio que tomó lugar durante el ciclo lectivo 2020.

Tipos de elementos disponibles en el espacio físico de trabajo (Pregunta 12)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 7

Elementos disponibles en el espacio físico para los docentes para realizar su actividad laboral en modalidad home- office. Localidad de General Güemes-Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Elementos tecnológicos	6
Elementos técnicos	7
Material didáctico	3
Elementos faltantes	15
N=	31

Nota: La tabla representa a los tipos de elementos disponibles en el espacio físico de trabajo considerados por los docentes en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

En la primera categoría de elementos denominada “Elementos tecnológicos”, los docentes manifestaron que disponían de computadora, impresora, celular con acceso a internet, señal de internet, wi-fi y equipo de sonido como elementos necesarios para desarrollar sus actividades en modalidad home office durante el confinamiento obligatorio.

En la siguiente categoría, denominada “Elementos técnicos”, los docentes manifestaron que disponían de agenda, libros, pizarrón, manuales, pizarra, tizas, fibrones para pizarra, entre otros elementos.

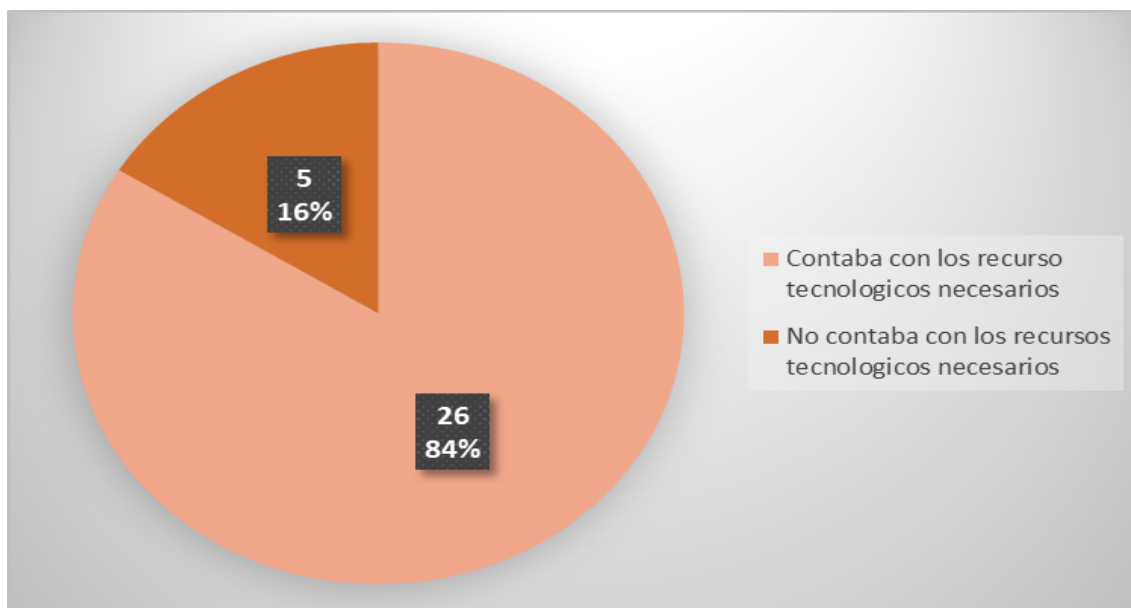
Por último, en la categoría de elementos disponibles denominada “Material didáctico”, los docentes contaban con diferentes elementos tales como, tarjetas ilustrativas, videos, canciones, juegos virtuales, láminas de colores, bibliografía coloreada, entre otros materiales novedosos y virtuales.

Por otro lado, el resto de los docentes manifestó que les faltaron de todo tipo de elementos: desde una buena conexión de internet y escritorio hasta cámara para grabar los videos de las clases. Otros docentes manifestaron el faltante de libros y manuales virtuales, juegos didácticos diversos elementos del grado como cartulinas, afiches, posters, entre otros. Por último, agregaron el faltante de espacio cómodo para trabajar, que si bien no es un elemento fue considerado ampliamente por los docentes, como así también la falta del espacio del aula acondicionada para asegurar el ambiente de aprendizaje que esperaban.

Disponibilidad de recursos tecnológicos necesarios para la actividad laboral (Pregunta 22)

Figura 11

Docentes que contaban o no con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus actividades laborales. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



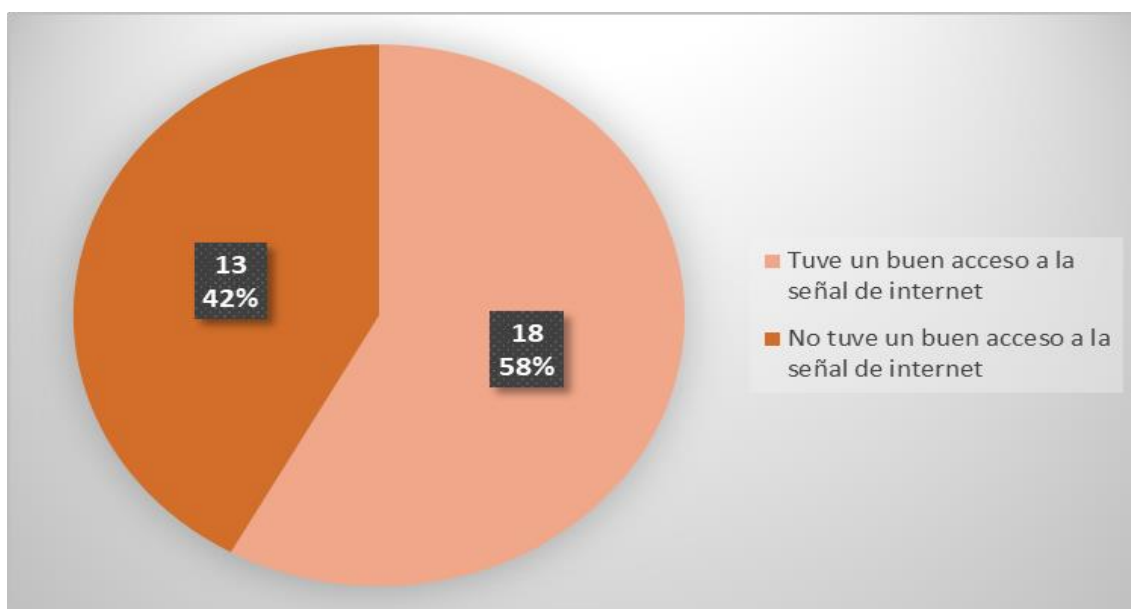
Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron que contaban o no con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus actividades laborales en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

La figura 11 permite observar que la mayoría de los docentes, es decir el 84% de la muestra considera que contaba con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus actividades. El restante 16% de docentes considera lo contrario, a saber, no contaban con dichos recursos.

Acceso a internet (Pregunta 23)

Figura 12

Docentes que contaban o no con acceso a señal de internet. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Nota: El gráfico representa a los docentes que contaban o no con acceso a la señal de internet en el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 58% de los docentes contaba con un buen acceso a la señal de internet, durante el confinamiento obligatorio del ciclo lectivo 2020. Mientras que el 42% de los docentes no contaba con buen acceso a la señal de internet, así lo indica la figura 12.

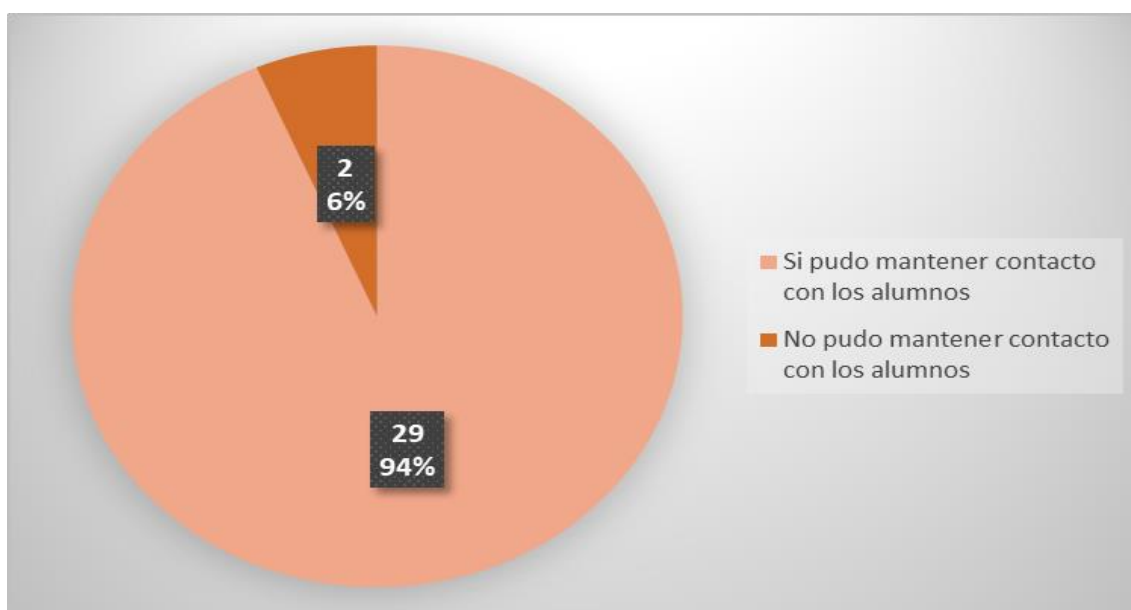
Factor comunicación con el alumno y su familia.

Se refiere a los canales frecuencia de la comunicación que debía establecer con los alumnos y las familias/ tutores de estos. Está compuesto por los ítems: 15, 16, 17 y 18.

Comunicación establecida con el alumno (Pregunta 15)

Figura 13

Docentes que mantuvieron o no comunicación con los alumnos. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



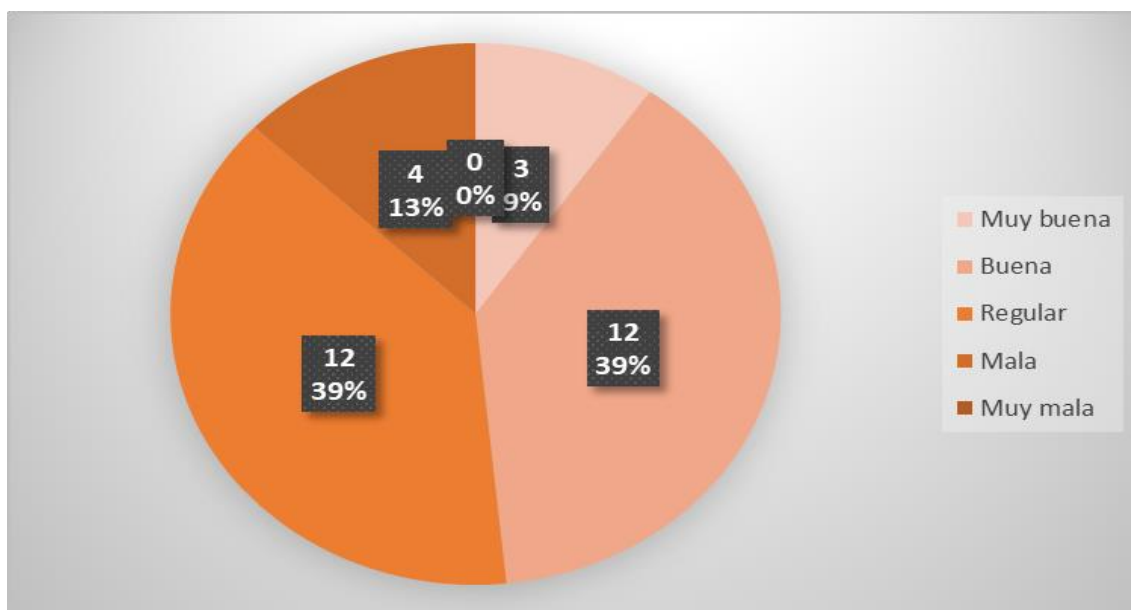
Nota: El gráfico representa a los docentes que mantuvieron o no comunicación con sus alumnos durante el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 95% de los docentes afirma haber mantenido contacto y poder comunicarse con sus alumnos. Solo el 6% considera que no pudieron comunicarse con sus alumnos. Se puede observar lo dicho anteriormente en la figura 13.

Evaluación de la comunicación establecida con los alumnos (Pregunta 16)

Figura 14

*Evaluación de la comunicación con los alumnos por parte de los docentes.
Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.*



Nota: El gráfico representa la evaluación de la comunicación establecida con los alumnos que hicieron los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020

El 39% de los docentes evaluó la comunicación con sus alumnos como “Regular”, así también lo hicieron el 39% de los docentes evaluando la comunicación como “Buena”.

El 13% de los docentes calificó la comunicación establecida con los alumnos como “Mala”, mientras que el 9% como “Muy buena” y por último ninguno de los docentes consideró la categoría de “Muy mala”.

Descripción de la comunicación con los alumnos (Pregunta 16)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 8

Características de la comunicación con los alumnos para los docentes para realizar su actividad laboral en modalidad home-office. Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Comunicación fluida a través de WhatsApp y llamadas.	6
Comunicación constante, continua e ininterrumpida	9
Comunicación proactiva y asertiva	4
Comunicación escasa	5
Comunicación interrumpida y defectuosa	4
Comunicación desinteresada y poco productiva	3
N=	31

Nota: La tabla representa las características de la comunicación establecida con los alumnos descritas por los docentes que realizaron home office durante el periodo lectivo 2020.

En la primera categoría de características de la comunicación establecida con el alumno llamada “Comunicación fluida a través de WhatsApp y llamadas”,

los docentes describieron el contacto como bueno y fluido y consideraron los medios a través de los cuales se establecía el mismo y fue a través de la aplicación WhatsApp y llamadas telefónicas. También se utilizaron otras plataformas como Meet, Zoom y Teams.

Otra descripción acerca de la comunicación que dieron los docentes, se encuentra en la categoría de “Comunicación constante, continua e ininterrumpida” ya que como su nombre lo dice era con bastante frecuencia con algunos alumnos y aprovechando todos los medios disponibles. Así también el contacto era diario y se mantuvo durante todo el periodo de ciclo lectivo en confinamiento.

En la tercera categoría “Comunicación proactiva y asertiva” los docentes consideraron la comunicación establecida como proactiva y asertiva ya que a pesar de ser con poca frecuencia se cumplen con los objetivos propuestos y se llevaban a cabo las actividades planeadas, tanto como tareas y clases asincrónicas.

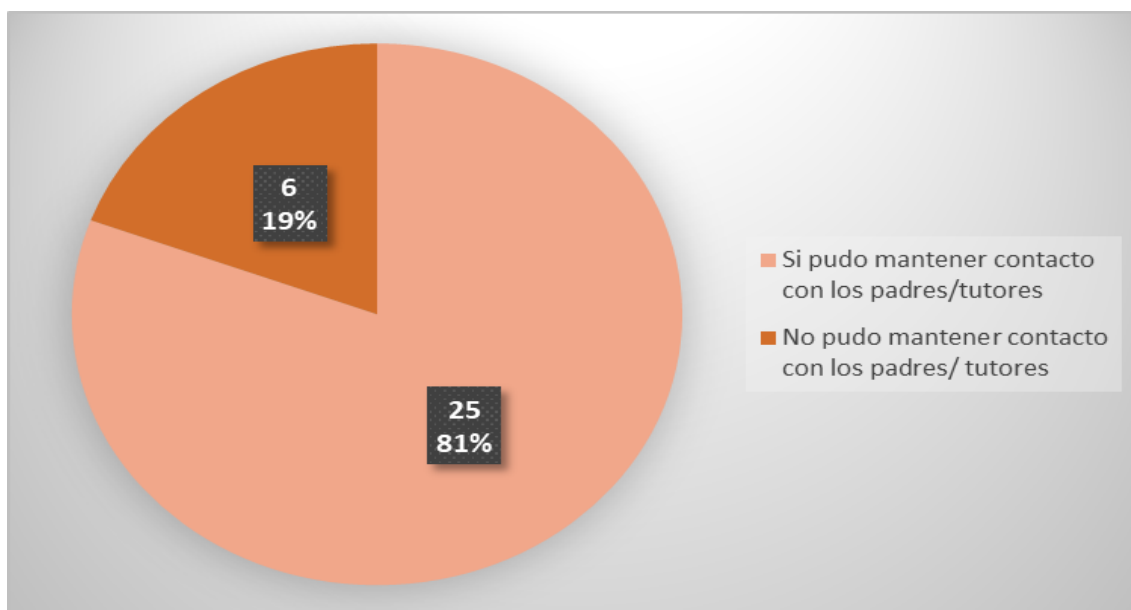
En la siguiente categoría “Comunicación escasa”, los docentes, manifestaron que la comunicación era poca y no se daba con la frecuencia que ellos creían necesaria.

Por último, tanto en la categoría de “Comunicación interrumpida y defectuosa” y la de “Comunicación desinteresada y poco productiva” los docentes consideraron que la comunicación establecida con los alumnos no era constante y por problemas de conexión era también defectuosa. Por otro lado, también consideraron que los alumnos perdieron el interés cada vez más en mantener el contacto con sus docentes, lo que culminó en actividades incompletas, clases sin alumnos conectados y un atraso en todas las presentaciones de trabajos, evaluaciones y tareas. Los docentes concuerdan en que la comunicación podría haber sido mejor, para que los alumnos puedan alcanzar el nivel de aprendizaje esperado y que el interés se fue perdiendo paulatinamente en el momento en que se supo que no se repetiría el grado.

Comunicación establecida con los padres/ tutores de los alumnos (Pregunta 17)

Figura 14

Docentes que mantuvieron o no comunicación con los padres/ tutores de los alumnos. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023



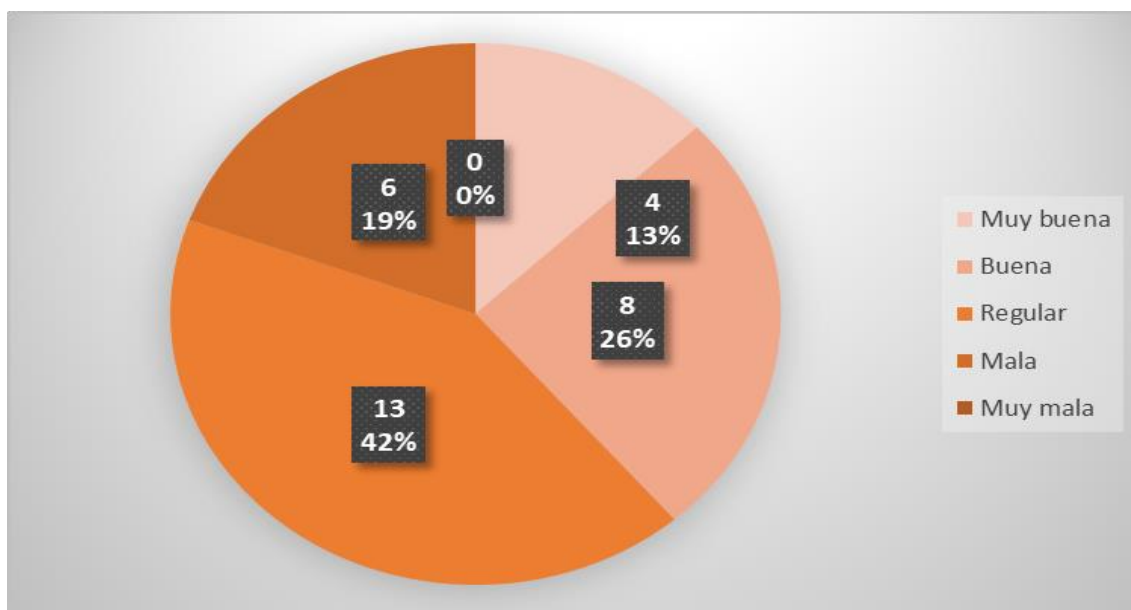
Nota: El gráfico representa a los docentes que mantuvieron o no comunicación con los padres de sus alumnos durante el momento que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 81% de los docentes afirma haber mantenido contacto y poder comunicarse con los padres de sus alumnos. El restante 19% de los docentes considera que no pudieron comunicarse con los padres de sus alumnos. Se puede observar lo dicho anteriormente en la figura 14.

Evaluación de la comunicación establecida con padres de los alumnos (Pregunta 18)

Figura 15

Evaluación de la comunicación establecida con padres de los alumnos por parte de los docentes. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Nota: El gráfico representa la evaluación de la comunicación establecida con los padres de los alumnos que hicieron los docentes que realizaron tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 42% de los docentes evaluó la comunicación con sus alumnos como Regular, así también lo hicieron el 26% evaluando la comunicación como Buena.

El 19% calificó la comunicación como mala, mientras que el 13% como Muy buena y por último nadie consideró la categoría de Muy mala.

Descripción de la comunicación establecida con los padres de los alumnos (Pregunta 18)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 9

Descripción por parte de los docentes de la comunicación establecida con los padres de alumnos. Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Comunicación regular	6
Comunicación fluida y constante	5
Comunicación escasa e intermitente	9
Comunicación defectuosa y desinteresada	7
N=	27

Nota: La tabla representa las características de la comunicación establecida con padres de los alumnos descritas por los docentes que realizaron home office durante el periodo lectivo 2020.

En la categoría de “Comunicación regular” los docentes consideraron la comunicación con los padres de los alumnos como regular, sin más descripciones ya que se encuentran disconformes con dicho contacto.

En la segunda categoría, “Comunicación fluida y constante” los docentes describieron el contacto con los padres como fluido y constante haciendo referencia a que se aprovechaban todos los medios de contacto disponibles tanto llamadas como otras plataformas y que el interés de los padres se notaba ya que la conexión era diaria y se mantuvo a lo largo del ciclo lectivo.

Por otro lado, en las siguientes categorías, las denominadas como “Comunicación escasa e intermitente” y la de “Comunicación defectuosa y desinteresada” los docentes manifestaron su disconformidad con el contacto establecido con los padres de los alumnos ya que la comunicación fue con muy baja frecuencia y escasa, así como los canales a pesar de ser variados no fueron utilizados para aprovecharlos al máximo.

Además, fue intermitente, no podían comunicarse todos los días, lo que hacía muy difícil hacer el seguimiento de los niños. Otra de las descripciones que dieron los docentes acerca de la comunicación establecida con los padres fue defectuosa, ya que la conexión a internet no era buena o en algunos casos no se contaban con los dispositivos necesarios cuando había más de un niño escolarizado en casa. Por último, los docentes consideran que el desinterés en mantener la comunicación fue un gran obstáculo para la educación de los niños, ya que estos adultos padres de alumnos perdieron rápidamente el interés en seguir insistiendo en la educación virtual, dejando así de lado las tareas de sus hijos y priorizando otras cuestiones. Concluyen los docentes que pocos padres hicieron bien su tarea de facilitadores de la comunicación del niño con el docente.

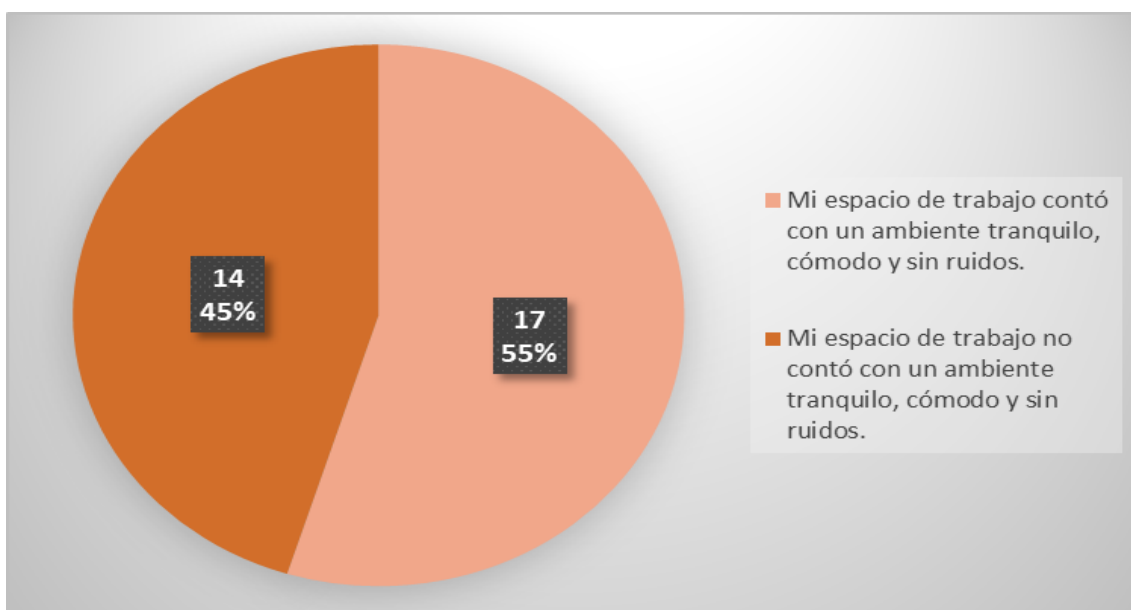
Factor espacio de trabajo

Se refiere a los espacios físicos dentro del hogar en los que desarrollaban sus tareas docentes. Compuesta por los ítems 19 y 25.

Consideraciones sobre el espacio físico (Pregunta 19)

Figura 16

Docentes que consideran que el espacio de trabajo contaba o no con un ambiente óptimo. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron que el espacio de trabajo contaba con un ambiente óptimo mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

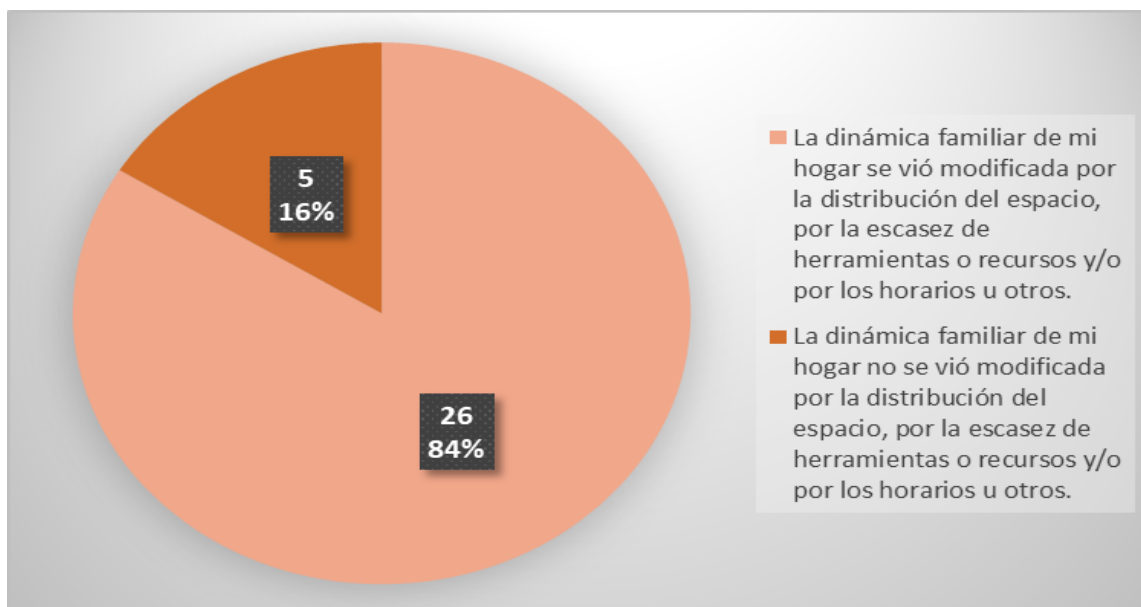
La figura 16, permite observar que el espacio de trabajo durante el confinamiento obligatorio en el ciclo lectivo 2020 contaba con un ambiente tranquilo, cómodo y sin ruidos considerado así por el 54,8% de los docentes. A diferencia del 45,2% de los docentes que consideraron que no contaban con un ambiente de tales características.

Dichos porcentajes permiten inferir, que el espacio reducido y mal distribuido que los docentes utilizaban para realizar sus actividades se constituyó en un factor estresante.

Modificación de la dinámica familiar (Pregunta 25)

Figura 17

Docentes que consideran que la dinámica familiar se vio o no modificada por diversos factores. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron la dinámica familiar del hogar se vio modificada mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Con respecto a la figura 18, un porcentaje del 84% de docentes considera que la dinámica familiar del hogar se vio modificada por la distribución del espacio, por la escasez de herramientas o recursos y/o por los horarios u otros, mientras que el restante 16% de los docentes de la muestra considera lo contrario.

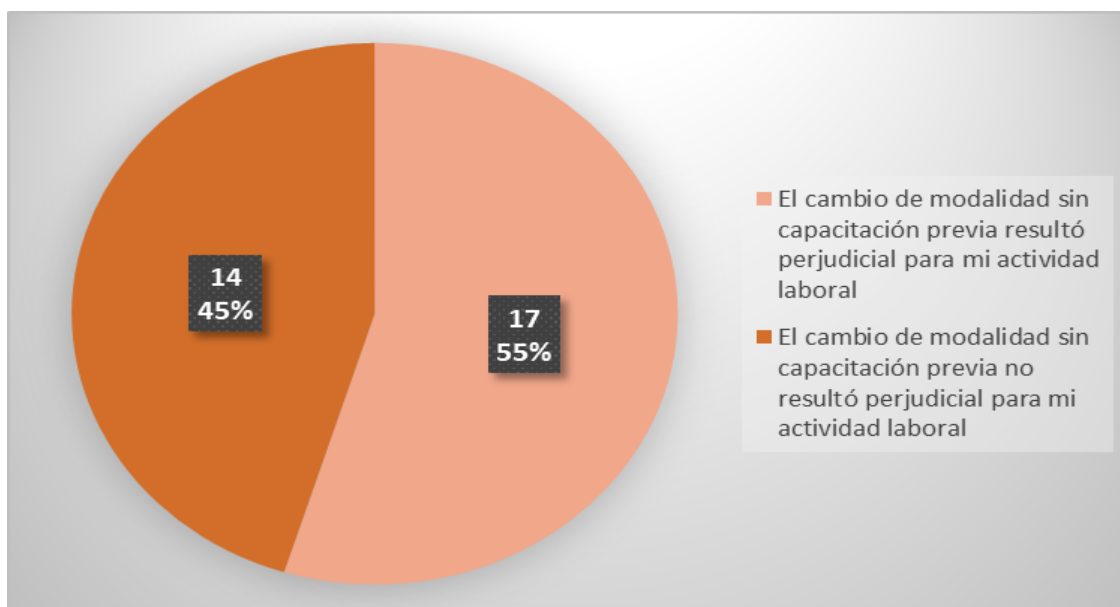
Factor de capacitación y manejo de herramientas informáticas

Se refiere a los conocimientos y habilidades que poseía o tuvo que aprender durante las actividades de home office. Compuesta por los ítems 20 y 21.

Impacto en el cambio de modalidad laboral sin capacitación previa (Pregunta 20)

Figura 18

Docentes que consideran que el cambio de modalidad sin capacitación previa resultó o no perjudicial para la actividad laboral. Localidad General Güemes-Salta. Año 2023.



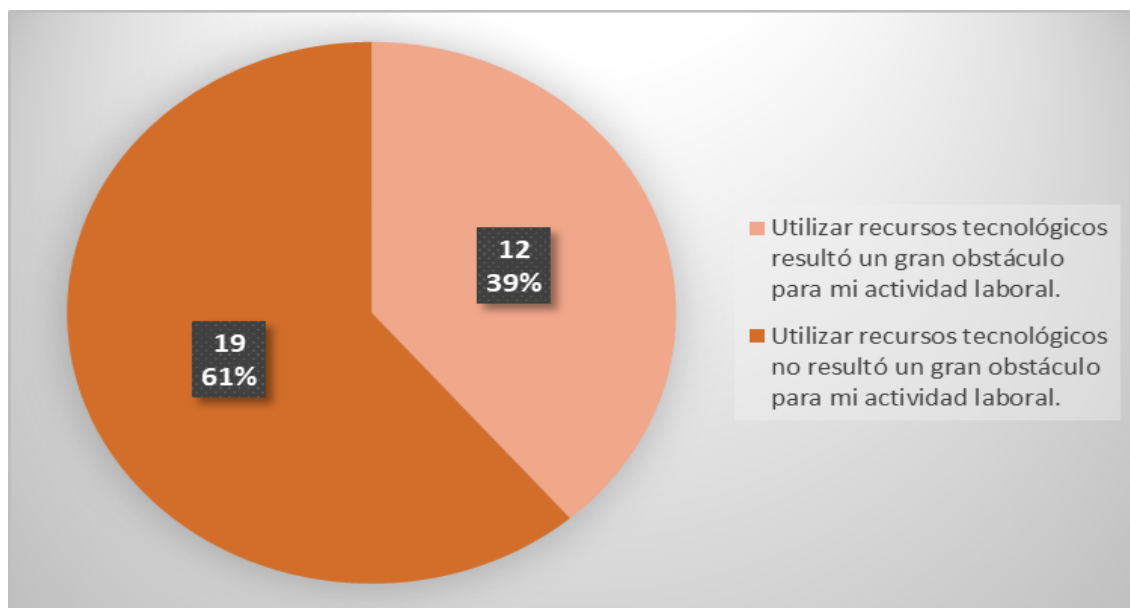
Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron que el cambio de modalidad laboral sin capacitación resultó perjudicial mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

La figura 18 permite observar que el 55% de los docentes afirma que el cambio a la modalidad home office sin haber recibido capacitación previa, resultó perjudicial para su actividad laboral. El restante 45% de los docentes no considera que la capacitación previa fuese necesaria.

Utilización de recursos tecnológicos como obstáculo (Pregunta 21)

Figura 19

Docentes que consideran que utilizar recursos tecnológicos resultó o no un obstáculo para la actividad laboral. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Nota: El gráfico representa a los docentes que consideraron utilizar recursos tecnológicos resultó un obstáculo para la actividad laboral mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

El 61% de los docentes encuestados considera que utilizar recursos tecnológicos no resultó un obstáculo para su actividad laboral. Mientras que el 40% de los docentes considera que la utilización de recursos tecnológicos resultó un obstáculo para su actividad laboral. Tal como se puede observar en la figura 19.

Los porcentajes anteriores, permiten inferir que la utilización de recursos tecnológicos es cotidiana en la mayoría de las docentes sin embargo trabajar en home office resulta desconocido y sin capacitación previa no resultó beneficioso para ellos.

Factor emocional

Se refiere al impacto emocional que tuvo en el docente, trabajar desde casa durante el confinamiento obligatorio. Compuesta por los ítems 28, 29, 30, 31, 32, 34 y 35.

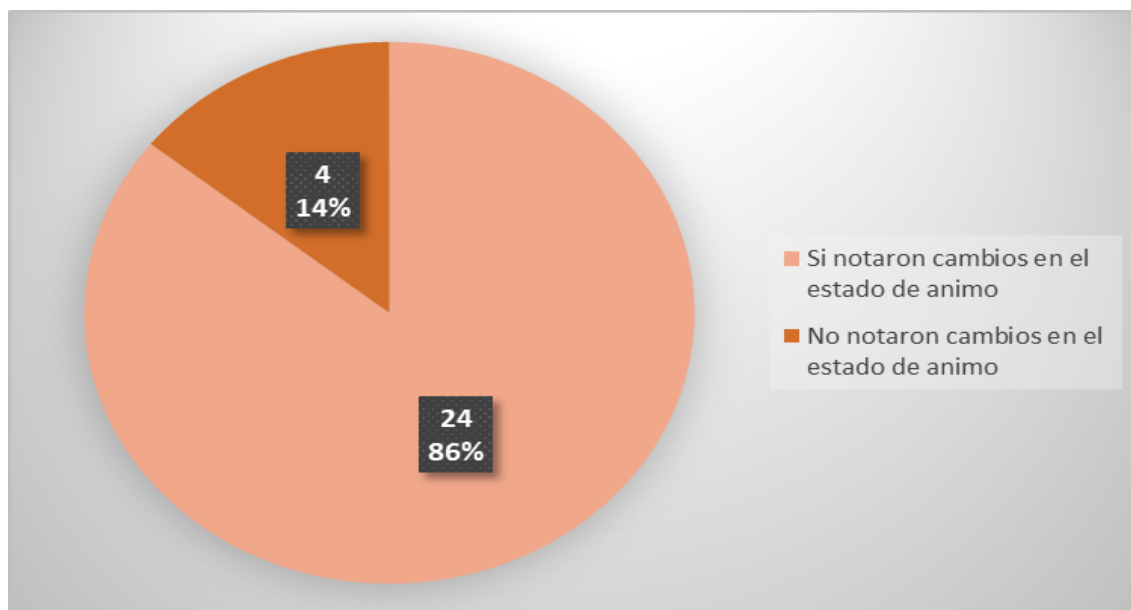
El factor emocional estuvo compuesto por preguntas no obligatorias y los resultados fueron los siguientes.

Cambios en el estado de ánimo (Pregunta 28)

Figura 20

Docentes que consideran que notaron o no cambios en el estado de ánimo mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



La figura 20 permite ver que el 86% de los docentes que decidieron responder a la pregunta 28, afirmó haber notado cambios en su estado de ánimo mientras que el 14% considera lo contrario.

Descripción de los cambios en el estado de ánimo notado por los docentes (Pregunta 28)

Tratándose de una pregunta de respuesta abierta, la cual no era obligatoria de responder, se agruparon las respuestas de acuerdo con las diferentes categorías que se presentaron en las mismas.

Tabla 10

Descripción, por parte de los docentes, de los cambios en el estado animo durante el trabajo en modalidad home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Ansiedad	4
Desgano, cansancio y agotamiento	3
Desorientación e incertidumbre	8
Preocupación excesiva, frustración e impotencia	6
Irritabilidad, mal humor y enojo	2
Desánimo, tristeza y soledad	3
N=	26

Las categorías dispuestas a agrupar para el caso de los docentes que decidieron responder a esta pregunta, los cambios son “Ansiedad”, “Desgano, cansancio y agotamiento”, “Desorientación e incertidumbre”, “Preocupación excesiva, frustración e impotencia”, “Irritabilidad, mal humor y enojo” y “Desánimo, tristeza y soledad”, En estas se encontraron que los docentes notaron un cambio negativo en sus estados de ánimo incluyendo respuestas de

modificaciones en el humor, en las emociones y en lo anímico. En las descripciones no hubo modificaciones positivas, sino todo lo contrario.

Emociones frecuentes (Pregunta 29)

Tabla 11

Descripción por parte de los docentes de las emociones frecuentes experimentadas durante el periodo de confinamiento obligatorio mientras realizaron home office durante el periodo lectivo 2020.

. Localidad de General Güemes- Salta. Año 2023

Categoría de respuesta	Cantidad de respuestas
Alegría	2
Tristeza	4
Enojo	9
Temor/ Miedo	5
Soledad	3
Estrés/ Angustia	4
N=	26

Las categorías de emociones descritas por los docentes que decidieron responder a esta pregunta son “Alegría”, “Tristeza”, “Enojo”, “Temor/ Miedo” “Soledad” “Estrés/ Angustia”, la mayoría de las emociones fueron negativas, y estaban relacionadas no solo al trabajo sino también a la situación económica en general, a la situación de pandemia, y otras preocupaciones personales como enfermedades, familia, entre otros. Los docentes se sintieron solos, desamparados, tristes, enojados, con temor e incertidumbre para lo que fue el

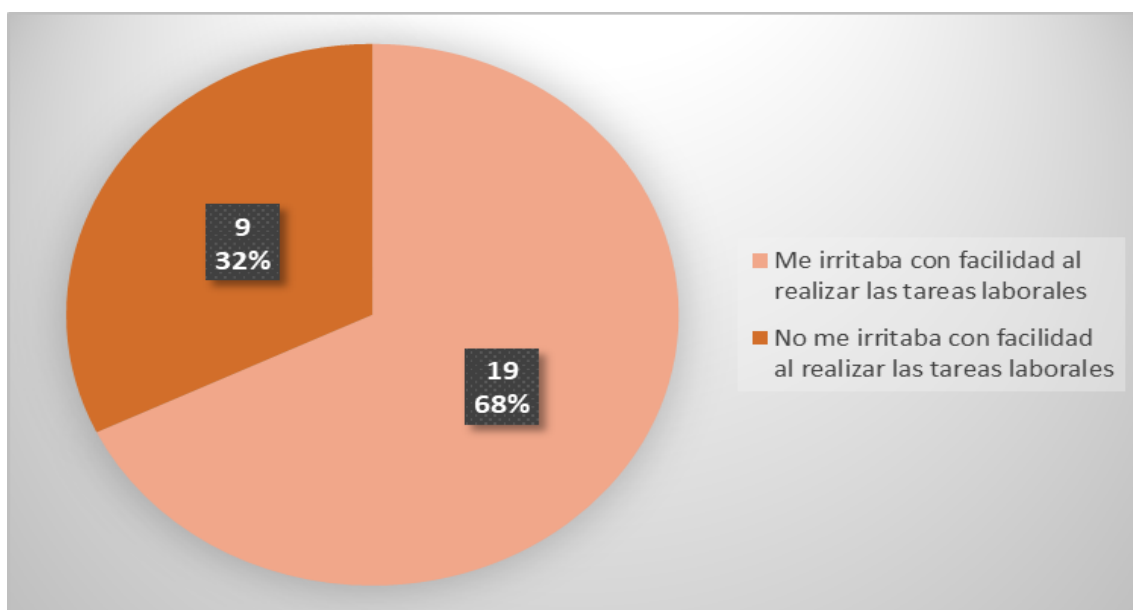
ciclo lectivo del año 2020, en cuanto se encontraban en situación de confinamiento obligatorio.

Irritabilidad al realizar tareas laborales (Pregunta 30)

Figura 21

Docentes que consideran que se irritan o no al realizar las tareas laborales mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



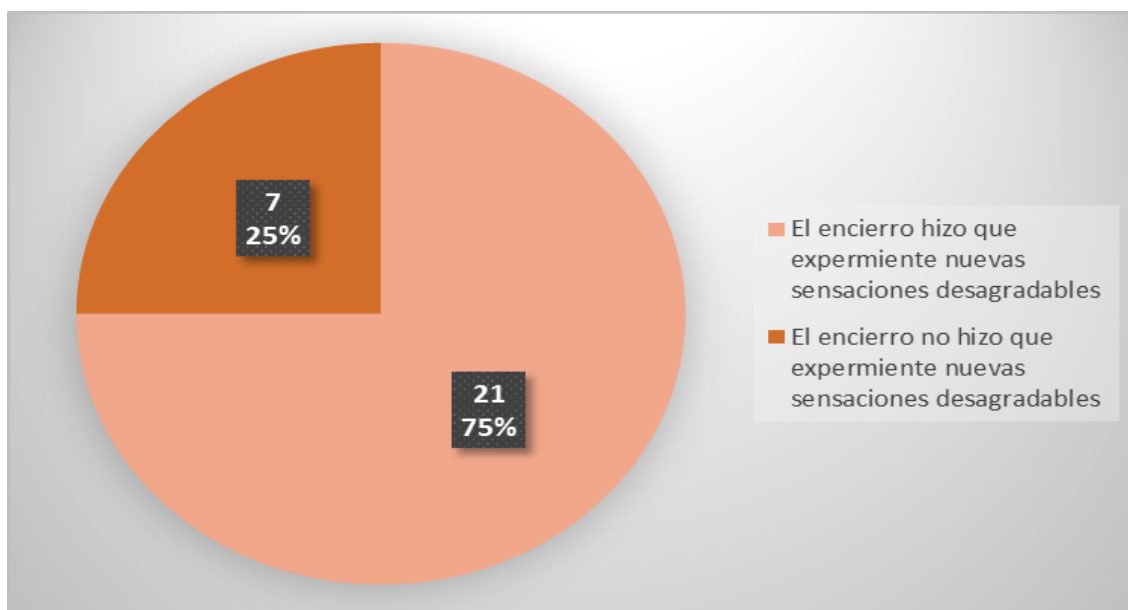
El 68% de los docentes considera que, si se irritaban al realizar las tareas laborales, mientras que el restante 32% considera que no les ocurría esto anterior. Esto se puede observar en la figura 21.

Experiencia de sensaciones desagradables (Pregunta 31)

Figura 22

Docentes consideran que el encierro contribuyó a experimentar sensaciones desagradables mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



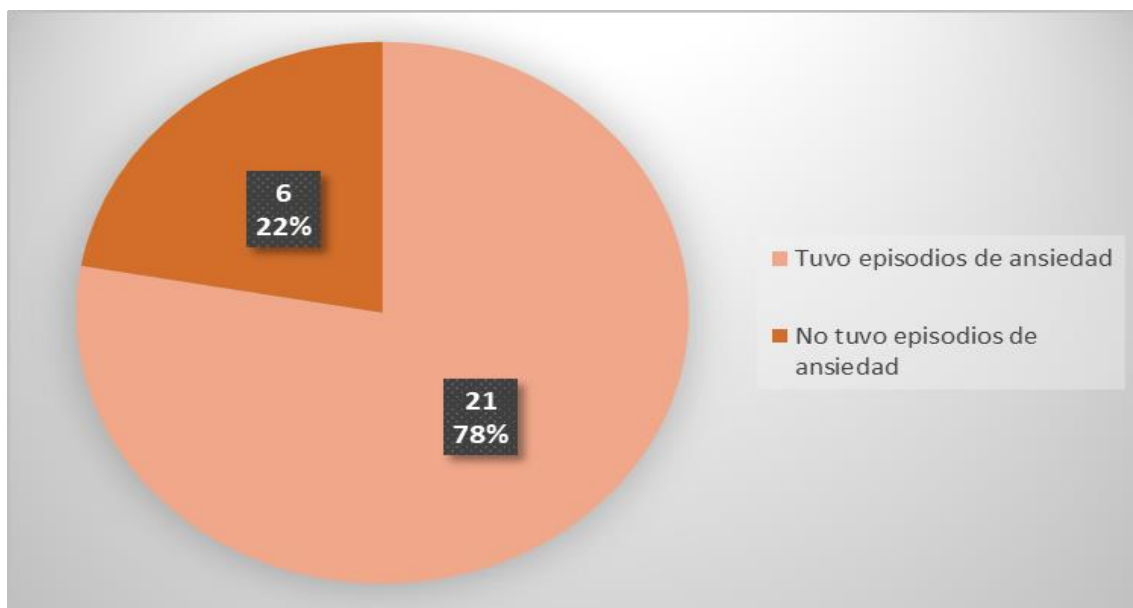
El 75% de los docentes para el caso de los que decidieron responder a esta pregunta, considera que el encierro contribuyó a que experimenten sensaciones desagradables que antes no habían tenido, mientras que el resto de los docentes, el 25% de los mismos considera lo contrario.

Episodios de ansiedad (Pregunta 32)

Figura 23

Docentes que consideran que tuvieron episodios de ansiedad mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



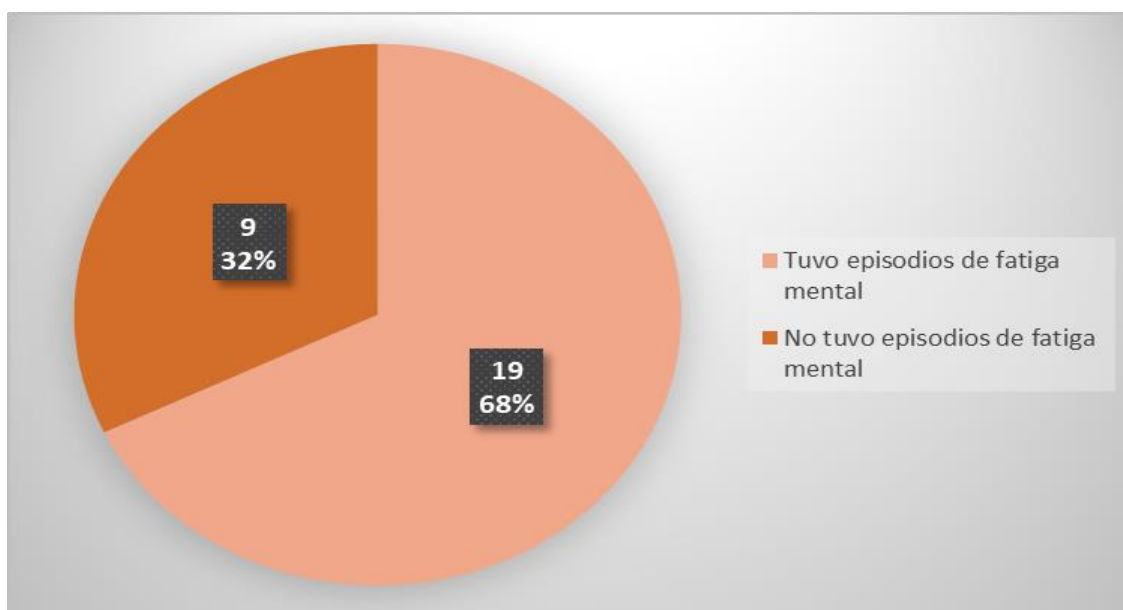
El 78% de los docentes para el caso de los que decidieron responder a esta pregunta, considera que, durante el periodo lectivo del año 2022, experimentaron episodios de ansiedad (Fatiga, trastornos del sueño, nerviosismo, náuseas, diarrea, excesiva preocupación, dificultad para concentrarse, etc.), mientras que el resto del 22% de los docentes no considera haber experimentado dichos episodios.

Episodios de fatiga mental (Pregunta 34)

Figura 24

Docentes que consideran que tuvieron episodios de fatiga mental mientras realizaban tareas home office durante el periodo lectivo 2020.

Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.

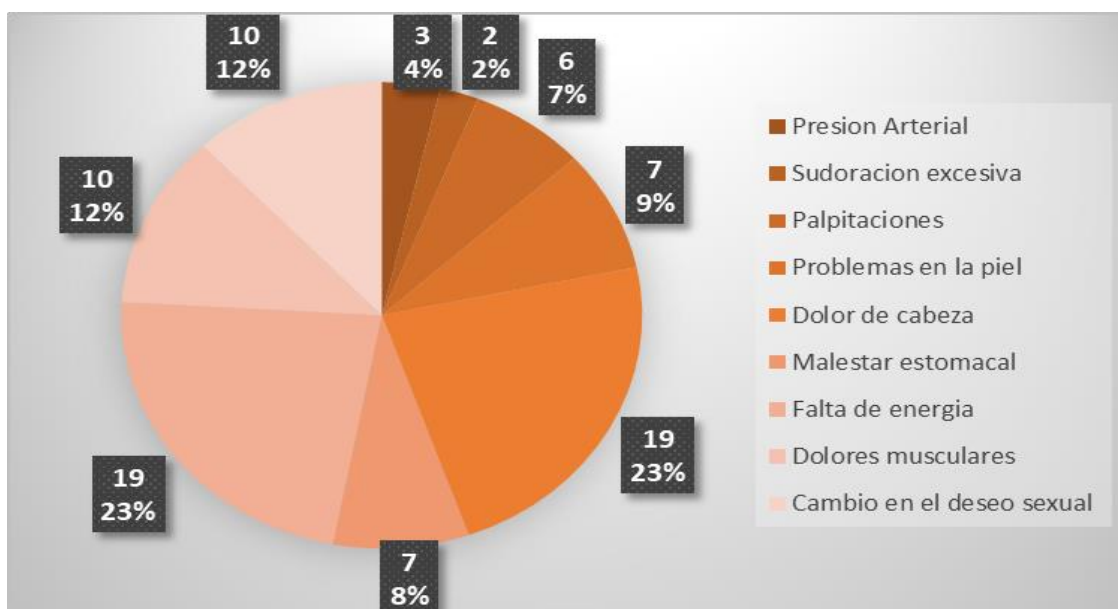


El 68% de los docentes que decidieron responder a esta pregunta, considera que, durante el periodo lectivo del año 2022, experimentaron episodios de fatiga mental (disminución de la atención y concentración, escozor de ojos, mareos y dolores de cabeza, parestesias o adormecimiento de las extremidades, estado emocional irritable, sensación de apatía, etc.) mientras que el resto del 32% de los docentes no considera haber experimentado dichos episodios.

Experiencia de síntomas de estrés (Pregunta 35)

Figura 25

Síntomas de estrés experimentados por los docentes durante el ciclo lectivo del año 2020. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



Para el caso de los docentes que decidieron responder a esta pregunta, los síntomas de estrés como dolores musculares y cambio en el deseo sexual fueron experimentados por el 12% de los docentes. El dolor de cabeza y la falta de energía/ cansancio como síntomas de estrés fueron considerados por los docentes en un 23% de los mismos, mientras que el 8% de los docentes consideró al malestar estomacal y los problemas en la piel como síntomas de estrés durante su actividad laboral. En menor porcentaje las palpitaciones en un 7%, la presión arterial considerada por los docentes en un 4% y la sudoración excesiva en un 2%.

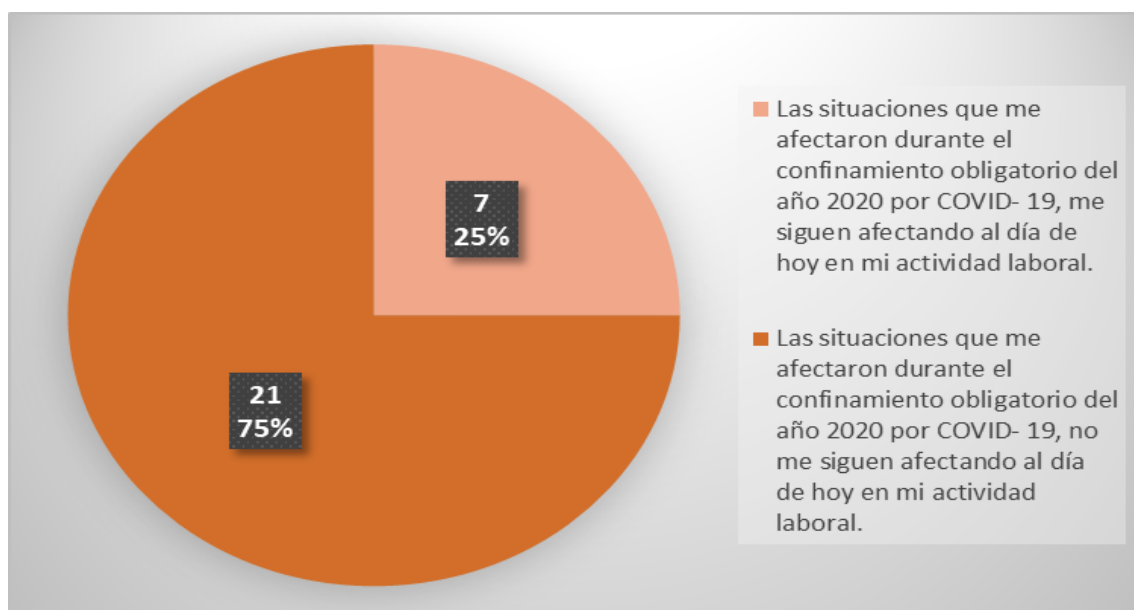
Factor de permanencia en el tiempo

Se refiere a la continuidad de los efectos estresores en la labor docente en la actualidad. Está compuesto por los ítems 26, 36 y 37.

Situaciones con permanencia en el tiempo (Pregunta 26)

Figura 26

Docentes que consideran que las situaciones experimentadas en la pandemia permanecen hasta la actualidad. Localidad General Güemes- Salta. Año 2023.



El 75% de los docentes considera, tal como lo indica la figura 26, que las situaciones que le afectaron durante el confinamiento del año 2020, no lo siguen haciendo en la actualidad, al contrario del restante 25% que considera que aquellas situaciones si los siguen afectando en la actualidad.

Factores que afectan actualmente la labor docente (Pregunta 37)

El análisis de este factor permite responder con el tercer objetivo específico de investigación de captar si los acontecimientos percibidos como estresores continúan afectando su labor docente en el periodo lectivo 2023.

Como se observa en la Figura 26, el 75% de los docentes afirma que las situaciones que en su momento le afectaron durante el confinamiento obligatorio durante el ciclo lectivo 2020, hoy al 2023 no afectan en su actividad laboral.

Sin embargo, el restante de los docentes considera que, dichos factores si continúan afectando su labor y de la siguiente manera:

Factores mencionados como reflexiones finales

Habiéndose encontrado muy pocas respuestas a esta pregunta de carácter abierto se transcriben las mismas.

“La situación vivida, afectó a los alumnos en su nivel de aprendizaje. Así como la falta de capacitación y herramientas provocó un cansancio y ansiedad sin precedentes”

“La creación de grupos de WhatsApp y la permanencia de ellos en la actualidad, permite que las notificaciones, mensajes y avisos lleguen en cualquier horario y no solo en el laboral lo que constituye en una molestia para los docentes además de sentir un rechazo por la continuidad de estos grupos lo cuales son considerados como innecesarios y hasta invasivos”.

El 25% de los docentes considera que los factores de estrés que afectan hoy en día lo hacen de la siguiente manera:

“La pandemia provocó que los alumnos no adquieran los saberes necesarios para avanzar. Esto provoca un estancamiento en la labor de los docentes, ya que al tener que volver continuamente a contenidos anteriores la tarea se vuelve repetitiva y poco fluida”

CONCLUSIONES

La presente investigación ha pretendido responder al interrogante de cuáles fueron los factores estresores de la modalidad laboral home office durante el durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de Establecimientos de gestión pública de la localidad de General Güemes- Salta, durante el año 2020.

Por esta razón, a través de todo el trabajo se han estudiado los múltiples factores que suelen ser considerados estresantes, dentro de este tipo de tareas tales como la excesiva carga de trabajo, la falta de recursos y apoyo, la dificultad de relacionarse con los estudiantes y sus familias, los factores emocionales, el lugar de trabajo, la disposición de elementos y los horarios de trabajo. Además, se estudió el impacto de dichos factores estresores en la salud física y mental de los docentes de acuerdo con su perspectiva ya que fueron quienes se vieron interpelados por el contexto de pandemia a la hora de realizar sus actividades laborales.

Los docentes que formaron parte de la investigación demostraron con sus respuestas cuáles fueron los factores que se presentaron más frecuentemente como estresores, en un marco particular como fue el de la pandemia por COVID-19.

Por lo expresado anteriormente se puede afirmar que, ante la implementación de la modalidad laboral home office durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de nivel primario de gestión pública situaciones tales como no tener experiencia previa con la modalidad home office, la mala distribución del tiempo personal y laboral, los excesivos horarios de trabajo, no disponer de las herramientas y elementos de trabajo para la modalidad, la “regular” comunicación con los alumnos y sus padres/ tutores, el concurrido espacio de trabajo por todo el grupo familiar y no tener capacitación previa en la modalidad laboral home office por COVID- 19 se constituyeron en los principales factores estresores de la modalidad para los docentes. Sin dejar de mencionar que los factores emocionales del estrés también se hicieron presentes en el contexto estudiado en dicha población.

Todos estos factores se transformaron en un desafío para los docentes, en tanto tuvieron que pasar por un arduo proceso de adaptación a la “educación en línea” ya que. no solo contaban con poca experiencia previa en la modalidad laboral home office y capacitación en este tipo de modalidad, sino que también los aspectos relacionales de su tarea se vieron afectados como es el caso de la comunicación con los alumnos y sus padres o tutores.

El aprendizaje fue un elemento necesario a la hora de enfrentar las diversas situaciones estresantes con el objetivo de seguir cumpliendo con sus compromisos laborales.

También la falta de elementos a disposición de los docentes en sus hogares, como lo fueron recursos tecnológicos, técnicos y didácticos propios de la virtualidad, generaron para ellos una situación de estrés. El no contar con un acceso a internet o un dispositivo para cada integrante de la familia ralentizó la educación y por lo tanto mantuvo a los docentes expuestos a situación estresantes al no poder llevar a cabo sus actividades como lo esperaban.

Sin embargo, se han podido destacar ventajas de la modalidad expuestas por los docentes, como lo fueron la mejor organización del tiempo y distribución de este entre lo laboral y personal, el poder realizar las actividades del trabajo en el horario deseado, el ahorro de tiempo, la posibilidad de ahorro de dinero en traslados y material didáctico, y el logro del mayor manejo de las TICs y herramientas interactivas novedosas.

Se destaca como componente fundamental el replanteo del modo de enseñanza y aprendizaje como un aspecto central en un contexto caracterizado por la dificultad.

La transición a la educación en modalidad virtual ha requerido de los docentes una mayor cantidad de trabajo, expresada tanto en horas como en actividades. La mayor carga de trabajo se vio reflejada en la preparación de materiales, clases, actividades y, sobre todo, en el tiempo utilizado para la adecuada comunicación con la familia. En este contexto, los horarios excesivos de trabajo, sumados al mayor esfuerzo y a la carga horaria se constituyeron en factores estresantes para los docentes que trabajaron en modalidad home office durante el ciclo lectivo 2020 y quienes formaron parte de esta investigación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016):

Las extensas jornadas de trabajo llevadas a cabo por un tiempo prolongado contribuyen a crear situaciones que culminan por provocar estrés laboral. La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo explican que jornadas mayores a las ocho horas tienen como consecuencia el estrés y éste afecta de manera negativa en la salud al desencadenar desregulaciones funcionales en el sistema cardiovascular y lesiones estructurales, así como influenciar el cambio en los comportamientos de los trabajadores como respuesta ante el estrés. (p.16)

Otras consecuencias de las jornadas prolongadas de trabajo son la depresión y el Síndrome Burnout o conocido también como síndrome de desgaste profesional, que, aunque no fueron objeto de estudio de esta investigación se transforman en interrogantes con las cuales se podrían continuar otras líneas de indagación.

La comunicación establecida con los alumnos y sus familias estuvo truncada por el obligatorio aislamiento social de dicho año lectivo, ya que el confinamiento obligatorio mantuvo a los docentes alejados de sus colegas y de sus alumnos, lo que generó respuestas desinteresadas e interacciones intermitentes entre los mismos. Así también se intensificó una sensación de soledad por parte de los alumnos, quienes no disponían del contacto directo con sus educadores.

Es visible la situación de los docentes que vivieron estas situaciones durante el confinamiento obligatorio, ya que se encontraron con agotamiento emocional, donde se vieron expuestos a diferentes situaciones de tensión, las relaciones con los estudiantes, padres poco colaboradores o comprensivos, las presiones de tiempo o presiones temporales, las dificultades en el manejo de la atención o interacción en el aula, la apatía, los bajos resultados académicos y la falta de apoyo por parte de los superiores .

En la parte emocional y lo que interpela a la investigadora como futura profesional de la psicología, fueron evidentes los cambios de ánimo, que fueron

empeorando en el transcurso del año lectivo 2020. Los docentes confirman haber experimentado los síntomas físicos y psicológicos del estrés laboral.

La experiencia estuvo signada de cambios negativos en el estado de ánimo de los docentes, los cuales fueron expresados como ansiedad, desgano, cansancio y agotamiento. Así también los docentes se sentían desorientados y presentaban una gran incertidumbre con lo que respectaba a las tareas. La mayor parte del tiempo sienten una preocupación excesiva, acompañada de frustración e impotencia en lo que respecta a su actividad laboral.

Las sensaciones frecuentes de este periodo fueron en gran parte de los docentes, irritabilidad, mal humor, enojo, desánimo, tristeza y mal humor.

Con respecto a la permanencia en el tiempo de los factores estresantes de la modalidad home office, se abre un contexto esperanzador, pues los docentes consideran que al momento de regresar a la modalidad presencial, los efectos del estrés producidos por la modalidad home office cesaron, tanto es así aproximadamente la mayoría de los docentes afirma que dichos efectos desaparecen al momento de retornar a las escuelas y volver a estar contacto con el aula, los alumnos y la necesaria reorganización de la vida laboral de la vida personal.

Resta investigar cuáles fueron las estrategias que cada uno de ellos desarrolló y utilizó para enfrentarse a todas estas situaciones adversas que como lo expresa uno de ellos *“El contexto de encierro, me ayudó a crear mi nueva versión de ser docente. El poder aprender y salir ganando no solo aprendizaje sino conocimientos, de esta situación tan adversa me dejó convencida que no me equivoque de profesión”*, mostrándonos una vez más, las capacidades resilientes de las personas.

La labor de los docentes es una pieza clave para el desarrollo humano, ya que la misma despierta vocaciones, genera libertad, progreso y bienestar social. La docencia es considerada una noble profesión que llena de orgullo a quienes la ejercen. Las fuentes de estrés laboral de la modalidad home office han sido un obstáculo, pero también un motivo de logros para el desarrollo de la actividad laboral de los docentes.

Sin dudas, el contexto de pandemia resultó un gran desafío para los docentes, quienes salieron victoriosos con su desarrollo laboral, su propio aprendizaje y, por sobre todas las cosas, con un nuevo “ser docente” para un futuro venidero siempre incierto.

REFERENCIAS

- Ana Casali y Diego Torres, 2021. Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés). *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, no. 28, pp. 423-431, 2021.
- Astrid C Guevara-Manrique, Claudia M Sánchez-Lozano, Liliana Parra (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890229>
- Brown, J. A. C. (1963). *Psicología Social en la Industria*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires.
- Bulnes, Mario M. (2003). Recursos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Docentes de Centros Escolares Estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, (6) 1. <https://pdfs.semanticscholar.org/5496/74bf7945452f48c7f798c78d4cf472344f15.pdf>
- Carver, C.S., Scheier, M.F. & Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*.
- Chiavenatto, I. (1992). *Introducción a la Teoría de la Administración*. México: McGraw- Hill.
- Colligan TW, Higgins EM. Workplace stress: etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*. 2005; 21 (2): 89-97. https://www.researchgate.net/publication/233284384_Workplace_Stress
- Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México: Paidós. *Capítulos 1 y 2*.

- Gómez Vélez, M. A., & Calderón Carrascal, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189–217. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>
- González Ramírez M. T y R. Landero Hernández (2006). Síntomas Psicosomáticos y Teoría Transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés* 12(1), 45-61. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49242773/2006_teor%C3%ADa_transaccional_al_sx.desbloqueado-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1635032964&Signature=Fh0-xZiDliqNL0s91L4I5~O3mTABlpC1yyEOSzPukLpMirbq35x7I2LDIEmtZ9HSvd~dwMH~4GzZi5dUHSY~msNTIhMucedaNNUplPb6qRcVAXIveuwJa57o3npREvZ6T9PjFqnVF573AstURgkcKcKzNq7AKVActWfV-oH8UsqfdvMuWwlf-Vqx~4gz60acwPVAPqllHeNUKugzGoFb1NWyhgS~Hrbkd~Cico5KrjfOuYPIS9R2DJUSG2S1oQ3ibXexvXRRY~0xX7eX2Vp55vNACmas0V6hCzBXc2ywn-GZQiYOTRZ6HAZpo-9YB3immD10ytY8lzAwKjuJaFQgw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (Ed. 13ª). México DF: McGraw-Hill Interamericana
- Hirnas, C. Cisternas, T. (2020) Resignificando la escuela en el contexto de pandemia. Santiago, Chile: OEI.
- Houtman, L. y Kompier, M. (1998). Trabajo y salud mental. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3ª ed.) (pp. 5.2-5.5). Madrid, España: Gestión editorial. Chantal Dufresne, BA. *Recuperado de:* <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf>
- Jaime Fernández Escárzaga, et. al. 2020. De la educación presencial a la educación a distancia en época de pandemia por Covid- 19. Experiencias de los docentes en la *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y*

Grupos de Investigación Vol. 7, Núm. 14 Julio -Diciembre 2020 ISSN: 2448 –6280. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/212/420>

Johnson, M. C., Saletti Cuesta, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 2447-2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

José Antonio Ayuso Marente, 2018. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout en la *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653) 2018. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50791641/1341Ayuso-with-cover-pagev2.pdf?Expires=1633538675&Signature=EvnTlriMXgRhvmPAoGt4ShXjTT1DKhU00qW~aB4XBKAUDdc2xKjnl6X8piinAAqcVHylstZVmpfdUZcxl8n-CLImHIDRcdD4fs7maVJgvbwh3GPY5k4caBZCVYSUpiugvv~TIM~4N91y0ggsSEHXslyHI5X67TIDYAyCe9p8wWaf39b3Pjm9nkUKLaYYRhZ4NBwiTFbtEJc0hHFK0McQpQFACYWOYIIQbyWk3AKZmL7AzLi1k6cpqcZNy5c6WaJMUiVnLCEhilAQRcwW02One0VMoT6uOyW07BVKNwhy6m14evgcj2m6ULwDwKemhlqILOwomzYqcU3Yt5KvcBaSA &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>

Lazarus R. & Folkman, S. (1989). Manual for hassles and uplifts scales. *Nueva York, Research Edition, Consulting Psychologists Press.*

Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca S.A

Lazarus, R. & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141- 169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>

Lazarus, R. (2006). Emotions and interpersonal relationships: toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of personality*, 74, 9-46.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca

- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Lisa E. Kim, Laura Oxley & Kathryn Asbury (2022) What makes a great teacher during a pandemic on *Journal of Education for Teaching*. [Lo que hace a un gran maestro durante una pandemia en la *Revista de Educación para enseñar*], 48:1, 129-131, DOI: 10.1080/02607476.2021.1988826.
- López Mena, Luis, & Campos Alvarez, Javier (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, XI (1), 149-165. [//www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111)
- Marisela Quispe Fernández, Araseli Yaquelin Tanta Luyo (2018). Diseño y validez de la Escala de Afrontamiento en padres de hijos con discapacidad [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo].
- Nosei, C. (2012). Rol del docente: su importancia social. *Praxis Educativa*, 8(8), 50-54. Recuperado a partir de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/view/478>
- Nuria Giniger (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Vol 4 (1). <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
- OIT (2021, feb, 17). Protección de la salud mental de los trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID - 19. Recuperado de <https://youtu.be/umz-A-MSSsk>
- Oramas Viera, Arlene, Almirall Hernandez, Pedro, & Fernández, Ivis. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=pt.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – *Guía práctica*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Oros, Laura B., Vargas R. Natalia, Chemisquy Sonia (2020). Estresores Docentes en Tiempos de Pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* (54) 3. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Pedro R. Gil-Monte. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Dossier Información Psicológica* (100), 68-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
- Peiro, José M., & Rodríguez, Isabel (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1) ,68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Purwanto, A. et. al. (2020) Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study (Impacto del trabajo desde casa (WFH) en el desempeño de los docentes de Indonesia durante la pandemia de Covid-19: un estudio exploratorio) . *International Journal of Advanced Science and Technology (Revista internacional de ciencia y tecnología avanzadas)*. 29 (5), pp.6235-6244. https://www.researchgate.net/profile/MochammadFahlevi/publication/341413246_Impact_of_Work_From_Home_WFH_on_Indonesian_Teachers_Performance_During_the_Covid-19_Pandemic_An_Exploratory_Study/links/5ec28321a6fdcc90d67e2663/Impact-of-Work-From-Home-WFH-on-Indonesian-Teachers-Performance-During-the-Covid-19-Pandemic-An-Exploratory-Study.pdf
- Real Jose E., Taboada Eva M., Iglesias- Souto P. y Dosi A. (2012). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes (C.E.A.), aplicado a padres de niños con discapacidad visual. *Revista Anales de Psicología*, (28) 1, 83-88. <http://revistas.um.es/analesps>: 1695-2294
- Rodríguez- Marín, J., Terol M., López – Roig, S. & Pastor, M. (1992). Evaluación del afrontamiento del estrés: Propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento en acontecimientos estresantes. *Journal of*

Health Psychology, 4(2), 59-83.

https://www.researchgate.net/publication/282715137_Evaluacion_del_afrontamiento

o_del_estres_Propiedades_psicometricas_del_cuestionario_de_formas_de_afrontamiento_de_acontecimientos_estresantes

Rodríguez-Marín, J., López-Roig, S. & Pastor, M. (1993). *Afrontamiento, Apoyo Social, Calidad de vida y Enfermedad*. *Psicothema* 5, 349-372.
<http://www.psicothema.com/pdf/1148.pdf>

Apéndice A

Nota de Intención dirigida a las autoridades de las instituciones educativas de la localidad de General Güemes-Salta

A la Sra. Directora de la Institución Educativa

S ___ / ___ D

La que suscribe, Maria Micaela Lopez DNI 39. 361. 960 tesista de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta, se dirige a Ud. con el propósito de poner en su conocimiento y, solicitar su autorización para llevar a cabo el trabajo integrador final con los docentes de la escuela.

Actualmente, me encuentro en el desarrollo del proyecto de investigación "Factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020" y quien me dirige la Licenciada Maria Belén Viotti, docente de la Universidad.

En el marco de la temática abordada es menester el acceso a la población de docentes de nivel primario de gestión pública que llevaron a cabo su actividad laboral en situación de confinamiento obligatorio en el año 2020. La elección de la institución que usted representa, nace desde mi situación de estudiante, residente y alumna formada por las docentes de mi localidad por lo cual indagar en esta problemática ocupa mi mayor interés.

El proyecto de investigación trata sobre conocer e indagar sobre los fenómenos de estrés que tuvieron lugar en el contexto de confinamiento obligatorio en los docentes de nivel primario de gestión pública.

Para llevar a cabo la investigación, se requerirá la participación de los docentes de la escuela que hayan trabajado bajo la modalidad home office, durante el ciclo lectivo del año 2020, durante el periodo de confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19.

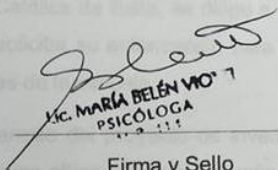
La participación de los docentes en la investigación estará determinada por la respuesta que otorgaran a un cuestionario auto administrado por cada uno a través de Google Forms (Formularios de Google). Se podrá acceder a este formulario virtual a través de cualquier aparato tecnológico que disponga de acceso

a internet y a través del cual, los docentes recibirán el link de acceso al mismo para poder otorgar sus respuestas.

Aclarada esta información y sin otro particular, quedo a su disposición y saludo a Ud. muy cordialmente. Agradezco de antemano su colaboración y aguardo su respuesta.

Maria Micaela Lopez

DNI: 39361960


LIC. MARÍA BELÉN MOYA 7
PSICÓLOGA
1982-11-11

Firma y Sello


Prof. Norma L. Strada
DIRECTORA
Esc. Nº 4693 "Pro. Clara Gutiez"
Dir. Gral. de Ed. Primaria y E.I.
Ministerio de Educ. Cult. Ciencia y Tec.

25/4/23



A la Sra. Directora de la Institución Educativa

S ___ / ___ D

La que suscribe, Maria Micaela Lopez DNI 39. 361. 960 tesista de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta, se dirige a Ud. con el propósito de poner en su conocimiento y, solicitar su autorización para llevar a cabo el trabajo integrador final con los docentes de la escuela.

Actualmente, me encuentro en el desarrollo del proyecto de investigación "Factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020" y quien me dirige la Licenciada Maria Belén Viotti, docente de la Universidad.

En el marco de la temática abordada es menester el acceso a la población de docentes de nivel primario de gestión pública que llevaron a cabo su actividad laboral en situación de confinamiento obligatorio en el año 2020. La elección de la institución que usted representa, nace desde mi situación de estudiante, residente y alumna formada por las docentes de mi localidad por lo cual indagar en esta problemática ocupa mi mayor interés.

El proyecto de investigación trata sobre conocer e indagar sobre los fenómenos de estrés que tuvieron lugar en el contexto de confinamiento obligatorio en los docentes de nivel primario de gestión pública.

Para llevar a cabo la investigación, se requerirá la participación de los docentes de la escuela que hayan trabajado bajo la modalidad home office, durante el ciclo lectivo del año 2020, durante el periodo de confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19.

La participación de los docentes en la investigación estará determinada por la respuesta que otorgaran a un cuestionario auto administrado por cada uno a través de Google Forms (Formularios de Google). Se podrá acceder a este formulario virtual a través de cualquier aparato tecnológico que disponga de acceso

a internet y a través del cual, los docentes recibirán el link de acceso al mismo para poder otorgar sus respuestas.

Aclarada esta información y sin otro particular, quedo a su disposición y saludo a Ud. muy cordialmente. Agradezco de antemano su colaboración y aguardo su respuesta.

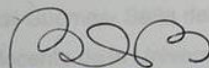
Maria Micaela Lopez

DNI: 39361960


Lic. MARÍA BELÉN MOTTA
PSICÓLOGA

Firma y Sello




Biviana A. Balvorin
DIRECTORA ESC. N° 4338
"Genl. Justo José de Urquiza"
Dir. Gral. de Educ. Primaria
Minist. Ed. Cult. Ciencia y Tec
Autorizado
25/04/23

A la Sra. Directora de la Institución Educativa

S ___ / ___ D

La que suscribe, Maria Micaela Lopez DNI 39. 361. 960 tesista de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta, se dirige a Ud. con el propósito de poner en su conocimiento y, solicitar su autorización para llevar a cabo el trabajo integrador final con los docentes de la escuela.

Actualmente, me encuentro en el desarrollo del proyecto de investigación "Factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020" y quien me dirige la Licenciada Maria Belén Viotti, docente de la Universidad.

En el marco de la temática abordada es menester el acceso a la población de docentes de nivel primario de gestión pública que llevaron a cabo su actividad laboral en situación de confinamiento obligatorio en el año 2020. La elección de la institución que usted representa, nace desde mi situación de estudiante, residente y alumna formada por las docentes de mi localidad por lo cual indagar en esta problemática ocupa mi mayor interés.

El proyecto de investigación trata sobre conocer e indagar sobre los fenómenos de estrés que tuvieron lugar en el contexto de confinamiento obligatorio en los docentes de nivel primario de gestión pública.

Para llevar a cabo la investigación, se requerirá la participación de los docentes de la escuela que hayan trabajado bajo la modalidad home office, durante el ciclo lectivo del año 2020, durante el periodo de confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19.

La participación de los docentes en la investigación estará determinada por la respuesta que otorgaran a un cuestionario auto administrado por cada uno a través de Google Forms (Formularios de Google). Se podrá acceder a este formulario virtual a través de cualquier aparato tecnológico que disponga de acceso

a internet y a través del cual, los docentes recibirán el link de acceso al mismo para poder otorgar sus respuestas.

Aclarada esta información y sin otro particular, quedo a su disposición y saludo a Ud. muy cordialmente. Agradezco de antemano su colaboración y aguardo su respuesta.

Maria Micaela Lopez

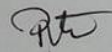
DNI: 39361960


Lic. MARÍA BELÉN VIO
PSICÓLOGA
M.P. 111

Firma y Sello



Recibido
26-04-23


Prof. PAULA EMILIA ZARATE
VICEDIRECTORA
Esc. N° 4875 "Cap. de Frag. S.R.G. Roca"
Dirección de N.I. y N.P.
Ministerio de Educación, Ciencia y Tec.

Apéndice B

Modelo de Consentimiento Informado para los participantes

https://docs.google.com/forms/d/1_R9IDIQw0fKkuVT0dY0WLyL5h5uKjrVRwml5Gj8VLfY

21/4/23, 19:39

Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Se solicita su colaboración para participar de la investigación titulada

“Factores de estrés de la modalidad laboral *home office*, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020”. Esta investigación me permitirá cumplimentar con las exigencias académicas correspondientes al Trabajo Integrador Final de la carrera Licenciatura en Psicología, de la Facultad de Artes y Ciencias, de la Universidad Católica de Salta.

Su participación requiere que usted responda a un cuestionario a través de un Formulario de Google. Su decisión de participar es voluntaria y gratuita, e incluso podrá interrumpir su participación si así lo desea, en el momento en que usted lo decida. Toda la información recolectada será totalmente confidencial, por lo tanto, se resguarda la identidad de todos los participantes.

AL ACEPTAR PARTICIPAR DE LA INVESTIGACION, USTED ESTA OTORGANDO SU CONSENTIMIENTO Y AUTORIZANDO A LA ALUMNA MARIA MICAELA LOPEZ 39.361.960 A LLEVAR A CABO LA MISMA.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. ¿Acepta usted participar de la investigación? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/1_R9IDIQw0fKkuVT0dY0WLyL5h5uKjrVRwml5Gj8VLfY/edit

1/1

Apéndice C

Modelo de Cuestionario de Google Forms autoadministrado para docentes

<https://docs.google.com/forms/d/1OI616TnN1qcOec9CU2Hw3s3V4ozJsYoXmg3p-8mldhg/edit>

21/4/23, 21:56 *Cuestionario para docentes factores de estrés de la modalidad laboral home office, durante el confinamiento obligatorio producto d...

"Cuestionario para docentes factores de estrés de la modalidad laboral *home office*, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19"

El siguiente cuestionario forma parte de la investigación titulada "Factores de estrés de la modalidad laboral *home office*, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por Covid- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020". Se le solicita que responda a todas las preguntas de la manera mas sincera posible. Recuerde que sus datos serán utilizados únicamente con fines investigativos por la autora del trabajo de investigación.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. **Nombre ***

2. **Edad ***

3. **¿Ud. trabajó durante el confinamiento obligatorio por COVID- 19 en modalidad home- office durante el ciclo lectivo 2020? ***

Marca solo un óvalo.

Sí

No

<https://docs.google.com/forms/d/1OI616TnN1qcOec9CU2Hw3s3V4ozJsYoXmg3p-8mldhg/edit> 1/13

4. ¿En cuál escuela de la ciudad de General Güemes trabajó durante el confinamiento obligatorio por COVID- 19 en el año 2020? *

Marca solo un óvalo.

- Escuela "Gral. Justo José de Urquiza" N° 4338
- Escuela "Capitán de Fragata Sergio Raúl Gómez Roca" N° 839
- Escuela "Clara Gutiez" Ex N° 1033
- Escuela "Monseñor J. Tavella" N° 4135
- Escuela "Santa Teresita" Ex N° 1118
- Escuela "Hilario Ascasubi" Ex N° 667

5. ¿Qué grado y sección tuvo a cargo en ese periodo lectivo? *

6. ¿Ud. había trabajado anteriormente con la modalidad home office? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

7. ¿Considera que la modalidad home office tiene ventajas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

8. Si la respuesta anterior fue positiva ¿Cuáles considera son las ventajas de la modalidad home office? Indique tres ventajas

9. ¿Considera que la modalidad home office posee desventajas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

10. Si la respuesta anterior fue positiva ¿Cuáles considera que son las desventajas de la modalidad home office?

Las siguientes preguntas deben ser respondidas teniendo en cuenta solamente el período de tiempo en el que Ud. trabajó desde su domicilio durante el confinamiento obligatorio, producto de la pandemia por COVID- 19, en el periodo lectivo 2020.

11. **¿Considera Ud. que trabajó más horas desde casa que en el horario habitual en la escuela cuando las actividades eran presenciales?** *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

12. **¿Considera Ud. que el horario laboral era más flexible?** *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

13. **¿Contaba Ud. con tiempo de descanso mientras realizaba las actividades virtuales?** *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

14. **¿El espacio físico en el que Ud. desarrollaba las actividades virtuales contaba con los elementos necesarios?** *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

15. **¿En ese espacio físico, con qué elementos contaba y que elementos le faltaron para poder desarrollar sus actividades docentes? ***

16. **Además de trabajar desde casa, ¿tuvo que cuidar a hijos, mascotas, familiares enfermos, etc? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

17. **Si la respuesta anterior es positiva puede explayarse en la respuesta indicando a quien debía dedicarle tiempo de cuidado.**

18. **¿Pudo mantener contacto y comunicarse con sus alumnos? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

19. **¿Cómo evaluaría la comunicación con sus alumnos durante el periodo lectivo?** *

Marca solo un óvalo.

- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

20. **¿Podría describir como fue la comunicación sus alumnos en ese periodo lectivo?**

21. **¿Pudo mantener contacto y comunicarse con los padres/ tutores de sus alumnos?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

22. **¿Cómo evaluaría la comunicación con los padres/ tutores de sus alumnos durante el periodo lectivo 2020?**

Marca solo un óvalo.

- Muy buena
 Buena
 Regular
 Mala
 Muy mala

23. **¿Podría describir como fue la comunicación los padres/tutores en ese periodo lectivo?**

A continuación se presentan una serie de afirmaciones que se refieren a la forma en la que Ud. desarrolló su trabajo durante el confinamiento obligatorio en el periodo lectivo 2020. A cada una de ellas debe responder por si o no.

24. **Mi espacio de trabajo contó con un ambiente tranquilo, cómodo y sin ruidos. ***

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

25. **El cambio de una modalidad presencial a una modalidad home office, *
sin capacitación previa, resultó perjudicial para mi actividad laboral.**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

26. **Utilizar recursos tecnológicos resultó un gran obstáculo para mi
actividad laboral.**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

27. **Contaba con los recursos tecnológicos necesarios para mi actividad
laboral, tales como computadora, impresora, teclado, mouse,
auriculares, teléfono, red wi-fi.**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

28. **Tuve un buen acceso a la señal de internet. ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

29. Tuve que esforzarme más de lo normal para poder llevar a cabo mis tareas como docente. *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

30. La dinámica familiar de mi hogar se vió modificada por la distribución del espacio, por la escasez de herramientas o recursos y/o por los horarios u otros. *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

31. Las situaciones que me afectaron durante el confinamiento obligatorio del año 2020 por COVID- 19, me siguen afectando al día de hoy en mi actividad laboral. *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

Por último, le solicito que responda las siguientes preguntas de la manera mas sincera posible.

32. **¿Recuerda Ud. cómo se sintió trabajando desde casa por el confinamiento obligatorio en el periodo lectivo del año 2020?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

Si la respuesta anterior fue respondida de manera afirmativa puede continuar con el cuestionario. Si la pregunta fue respondida de manera negativa aquí termina. Muchas gracias por su participación.

33. **¿Notó cambios en su estado de ánimo?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

34. **¿Cuáles fueron los cambios que notó en su estado de ánimo durante el periodo lectivo en el que trabajó con modalidad home office debido al confinamiento?**

35. **¿Cuáles fueron sus emociones más frecuente durante ese periodo?**

36. **¿Se irritaba con facilidad al realizar las tareas laborales?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

37. **¿Considera que el encierro contribuyó a que Ud. experimente sensaciones desagradables que antes no había tenido?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

38. **¿Tuvo episodios de ansiedad (Fatiga, trastornos del sueño, nerviosismo, nauseas, diarrea, excesiva preocupación, dificultad para concentrarse, etc)?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

39. **¿Experimentó modificaciones en sus horas de sueño y/ ó en su alimentación?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

40. **¿Tuvo fatiga mental (Disminución de la atención y concentración, escozor de ojos, mareos y dolores de cabeza, parestesias o adormecimiento de las extremidades estado emocional irritable, sensación de apatía, etc.)?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

41. **¿Sintió en el cuerpo alguno de los siguientes síntomas? Marque los que haya experimentado.**

Selecciona todos los que correspondan.

- Presión arterial alta
 Sudoración excesiva
 Palpitaciones
 Problemas en la piel como acné o eczema
 Dolor de cabeza
 Malestar en el estómago
 Falta de energía o cansancio
 Dolores musculares
 Cambio en el deseo sexual

42. **¿En la actualidad (2023), los efectos producidos por la pandemia afectan en alguna medida a su actividad laboral?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

43. **¿Cuales factores considera Ud. que afectan su labor en la actualidad?**

44. **¿Cómo considera que los factores mencionados afectan su labor en la actualidad?**

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

“Factores de estrés de la modalidad laboral *home office*, durante el confinamiento obligatorio producto de la pandemia por COVID- 19, en los docentes de Nivel Primario de Gestión Pública en la localidad de General Güemes- Salta del año 2020”

Alumna:

Directora:

EVALUACIÓN

Decisión:

Tribunal Evaluador:

Jurado:

Jurado:

Jurado: