



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



*El teletrabajo, el COVID-19 y la salud mental de los trabajadores de una
Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.*

Línea de Investigación: Estudio
de la conducta y su implicación
en el trabajo.

Tutor: Héctor F. Martínez P.

Autoras:

Delgado, Adriana

V-26.299.006

Arteaga, Jennifer

V- 25.550.248

Bárbula, julio de 2022



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



*El teletrabajo, el COVID-19 y la salud mental de los trabajadores de una
Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.*

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones
Industriales

Bárbula, julio de 2022



ACTA VEREDICTO DEL TRABAJO DE GRADO

N° Exp 14
 Periodo: 2S-2022

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado:
El teletrabajo, el Covid-19 y la Salud mental de los Trabajadores de una institución educativa de Valencia, Ed Carabobo

Elaborado y Presentado por:

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| Apellidos y nombres | C.I. |
| Delgado Alvarez, Adriana Carolina | CI 26, 299. 006 |
| Arceaga Leal, Jennifer Dayana | CI= 25.550. 248 |

Estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales
 Bajo la tutoría de la Prof.: Nector Martinez C.I: 7077539.

Hacemos constar que reúne los requisitos exigidos:

Aprobado No Presentó

JURADOS

[Firma]
 MIEMBRO PRINCIPAL-TUTOR

[Firma]
 MIEMBRO PRINCIPAL



[Firma]
 COORDINADOR

[Firma]
 SUPLENTE

En Bárbula a los 01 días del mes de noviembre del año 2022



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**EL TELETRABAJO, EL COVID-19 Y LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VALENCIA,
ESTADO CARABOBO.**

Tutor: Héctor F. Martínez P.

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Héctor F. Martínez P.

C.I: 7.077.539
Bárbula, julio de 2022



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE DESIGNACIÓN

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
CONSEJO DE ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
VALENCIA, VENEZUELA

Nº 14

Valencia, 12 de Mayo de 2022

Ciudadano Profesor:
Prof. Héctor Martínez

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión ordinaria No. 684, celebrada el día 11/05/2022, acordó designarlo como Tutor del Proyecto de Trabajo de Grado titulado **LA MODALIDAD DE TELETRABAJO A CONSECUENCIA DEL COVID-19 CON RESPECTO A LA SALUD MENTAL DE LOS TELETRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VALENCIA**, con el cual las bachilleres Delgado, Adriana y Arteaga, Jennifer portadoras de la cédula de identidad N° 26.299.006 y 25.550.248 respectivamente, aspira(n) obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales. (Bárbula).

Se despide muy atentamente,


Profesor Raúl Núñez
Director – Presidente del Consejo de Escuela de Relaciones Industriales



NOTA: Favor entregar una fotocopia de este oficio al (los) bachiller(es), en virtud de que este es uno de los requisitos obligatorios para anexar en físico al Trabajo de Grado y debe estar escaneado en el Cd.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606
www.faces.uc.edu.ve

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



Honorable
M. Jairo
Secretario d

FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE CAMBIO DE TITULO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CAMBIO DE TÍTULO

Por medio de la presente, se informa que el actual Trabajo Especial de Grado perteneciente a las Bachilleres Anteaga Jennifer C.I 25.550.248 y Delgado Adriana C.I 26.299.006, tuvo una modificación en el título por recomendación del tutor, en virtud de mejorar la estructura del mismo, el cual se buscó que fuese simple, directo y coherente, donde existiese una mejor relación entre las variables a estudiar.

Título anterior

LA MODALIDAD DE TELETRABAJO A CONSECUENCIA DEL COVID-19 CON RESPECTO A LA SALUD MENTAL DE LOS TELETRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VALENCIA

Título actual

EL TELETRABAJO, EL COVID-19 Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VALENCIA, ESTADO CARABOBO.

Prof. Héctor F. Martínez P.
C.I. 7.077.539



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Prof. Héctor Martínez, hace constar que el Trabajo Especial de Grado, bajo el título: *"El teletrabajo, el COVID-19 y la salud mental de los trabajadores de una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo"* presentado por las Bachilleres Arteaga Jennifer C.I 25.550.248 y Delgado Adriana C.I 26.299.006, como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, cumple con los requisitos de forma y fondo para su presentación y discusión según lo establecido en la normativa sobre Proyectos de Investigación y Trabajo de Grado de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Valencia a los 15 del mes de Julio del 2022.

Prof Héctor F. Martínez P.
C.I: 7.077.539

DEDICATORIA

A Dios, por regalarnos el Don de la vida

A nuestras familias, por ser parte fundamental de este proceso tan importante de nuestras vidas.

A nuestros compañeros y amigos, que nos acompañaron en el proceso.

Arteaga Jennifer y Delgado Adriana

AGRADECIMIENTOS

A *Dios*, por siempre guiarme, darme fortaleza y salud. Por permitirme culminar esta etapa académica llena de éxitos, triunfos, y mucho conocimiento intelectual y por estar presente en cada paso que he dado y enseñarme que no existe obstáculo alguno que me impida lograr mis metas.

A *mis padres*, Dayana León e Iván Arteaga, por su amor, compañía y apoyo incondicional durante este tiempo y por siempre creer en mí y alentarme a continuar. Ustedes son una de las razones por las cuales he terminado este nivel de estudio.

A Gregorio Porte, por ser parte de esta etapa. ¡Gracias por su cariño y el apoyo que me brindó!

A *mi compañera de Trabajo Especial de Grado*, Adriana Delgado, por ser constante, y aportar sus conocimientos para que se hiciera posible esta investigación. Y a cada una de esas personas que se cruzaron en mi camino, gracias.

Jennifer Arteaga

A *Dios*, principalmente por ser mi camino todos los días, guiarme y demostrarme que sus planes son perfectos para mí.

A *mis padres*, Xiomara y Juan Carlos por el apoyo incondicional en todo lo que necesité, porque gracias a ellos soy quien soy y he alcanzado todo lo que me he propuesto, son la fortaleza de mi vida.

A *mis tíos*, que, sin su apoyo, mi carrera no hubiese sido posible, por la atención diaria.

A toda *mi familia*, por creer en mí.

A *mi esposo*, por ser el primero en aplaudir mis triunfos, y quien me levanta en mis derrotas, por todo el amor y la comprensión; sin tu compañía la carga habría sido más pesada.

A mi *compañera* Jennifer, por su compromiso y responsabilidad, porque siempre tiene una sonrisa en su rostro y buena actitud para todo.

Adriana Delgado

A nuestra Alma Mater Universidad de Carabobo, por darnos un espacio en sus pasillos, y que nuestros nombres queden escritos en su historia; por permitirnos crecer personal y profesionalmente en ti.

A nuestro tutor, el Profesor Héctor Martínez, por su gran aporte al conocimiento y en la construcción de nuestro Trabajo Especial de Grado.

A todos los profesores que han sido parte fundamental de nuestra formación.

Arteaga Jennifer y Delgado Adriana



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**El teletrabajo, el COVID-19 y la salud mental de los
trabajadores de una Institución Educativa de Valencia, Estado
Carabobo.**

Autoras:

Arteaga, Jennifer

Delgado, Adriana

Tutor: Héctor Martínez

Fecha: Julio, 2022

RESUMEN

Este trabajo de investigación analizó el teletrabajo y su relación con la salud mental de los trabajadores de una Institución Educativa del sector privado, debido a la crisis sanitaria causada por el COVID-19. Es importante resaltar que el teletrabajo es una nueva forma de trabajar desde casa, utilizando herramientas tecnológicas, y plataformas como Zoom, Telegram, WhatsApp y Correo Electrónico, entre otros, pero a este fenómeno tecnológico hay que agregarle además las posibles desventajas que se presentan, como lo son la suspensión del servicio eléctrico, las fallas de conexión a internet, no contar con un espacio que cumpla con las características ergonómicas adecuadas, todo esto puede traer consigo, consecuencias negativas para el trabajador. Esta es una investigación cualitativa con apoyo cuantitativo, descriptiva y de campo, donde se aplicó un cuestionario a una muestra de 21 docentes de la Unidad Educativa LITIN para cumplir con los objetivos planteados en este estudio. Luego de analizar los datos obtenidos se pudo llegar a conclusiones como que el teletrabajo se ha ido aceptando progresivamente para continuar con el proceso de aprendizaje y evitar la deserción de estudiantes y docentes. Igualmente, se destaca el esfuerzo institucional y docente para el logro de los objetivos educativos, así como el manejo adecuado de las emociones en pro de la salud mental de la comunidad educativa. Sin embargo, los docentes sienten la necesidad de volver a las aulas de clases, ya que, el trabajo desde casa ha afectado la salud mental de los docentes disminuyendo considerablemente su calidad de vida. Se recomendó realizar un seguimiento del comportamiento de los docentes, para tener en cuenta los niveles de estrés que le genera el teletrabajo y crear estrategias significativas que contribuyan a la buena salud mental de los profesores.

Palabras claves: Teletrabajo, salud mental, COVID-19, calidad de vida, adaptación.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONSHIPS
BÁRBULA CAMPUS



Telework, COVID-19 and the mental health of workers of an educational institution of Valencia, Carabobo State.

Authors:

Arteaga, Jennifer

Delgado, Adriana

Tutor: Héctor Martínez

Date: July, 2022

ABSTRACT

This research work analyzed telework and its relationship with the mental health of workers of an educational institution in the private sector, due to the health crisis caused by COVID-19. It is important to highlight that telework is a new way of working from home, using technological tools, and platforms such as Zoom, Telegram, WhatsApp, Email and others, but to this technological phenomenon must also be added the possible disadvantages that arise, such as the suspension of the electrical service, the failures of internet connection, not having a space that meets the appropriate ergonomic characteristics, all this can bring negative consequences for the worker. This is a qualitative research with quantitative, descriptive and field support, where a questionnaire was applied to a sample of 21 teachers of the LITIN Educational Unit to meet the objectives set out in this study. After analyzing the data obtained, it was possible to reach conclusions such as that telework has been progressively accepted to continue with the learning process and avoid the dropout of students and teachers. It also highlights the institutional and teaching effort to achieve educational objectives, as well as the proper management of emotions for the mental health of the educational community. However, teachers feel the need to return to the classroom, because work from home has affected the mental health of teachers by significantly decreasing their quality life. It was recommended to monitor the behavior of teachers, to keep in mind the stress levels generated by telework and create meaningful strategies that contribute to the good mental health of teachers.

Keywords: Telework, mental health, COVID-19, quality life, adaptation.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | vii |
| AGRADECIMIENTOS | viii |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT | xi |
| LISTA DE GRÁFICOS | xiv |
| LISTA DE CUADROS | xv |
| INTRODUCCIÓN | xvi |
| | |
| CAPÍTULO I..... | 21 |
| SITUACIÓN DE ESTUDIO..... | 21 |
| Planteamiento de la situación..... | 21 |
| Objetivos de la investigación | 26 |
| Objetivo General: | 26 |
| Objetivos Específicos..... | 26 |
| Justificación de la investigación..... | 26 |
| | |
| CAPÍTULO II | 30 |
| MARCO TEÓRICO REFERENCIAL..... | 30 |
| Antecedentes de la investigación | 30 |
| REFERENTE TEÓRICO | 37 |
| Teoría humanista de Erich Fromm..... | 38 |
| BASES TEÓRICAS..... | 40 |
| Teletrabajo..... | 41 |
| Salud mental..... | 45 |
| BASES LEGALES..... | 47 |
| | |
| CAPÍTULO III | 55 |
| MARCO METODOLÓGICO | 55 |
| Naturaleza de la investigación..... | 55 |
| Estrategia Metodológica..... | 55 |
| Población y muestra | 59 |

| | |
|--|------------|
| Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 60 |
| Validez y Confiabilidad | 61 |
| CAPITULO IV | 64 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..... | 64 |
| CONCLUSIONES | 101 |
| RECOMENDACIONES | 105 |
| ANEXOS..... | 111 |
| Anexo A | 111 |
| Instrumento Original | 111 |
| Anexo B | 116 |
| Instrumento Modificado..... | 116 |

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N.º

| | |
|---|----|
| 1: He intentado ver el lado positivo de la realidad actual. | 66 |
| 2: He considerado las ventajas que tiene este momento producido por el COVID-19. | 67 |
| 3: Cuando surge una situación me he enfadado con las cosas o personas que pienso que la han causado..... | 68 |
| 4: He deseado que las situaciones hubieran sido de otra manera..... | 70 |
| 5: He cambiado la manera como me he sentido desde que se implementó el teletrabajo, hasta hoy..... | 71 |
| 6: He sentido angustia o sensaciones similares durante esta situación por el trabajo en casa..... | 72 |
| 7: He hablado con alguien que pueda apoyarme en la solución de alguna situación tecnológica que lo requiera..... | 74 |
| 8: Reviso constantemente artículos, revistas, noticias acerca de la situación actual con la pandemia..... | 75 |
| 9: He hecho planes de acción que mejoren mi calidad de vida..... | 77 |
| 10: He tomado acciones concretas para mejorar mi estilo de vida..... | 78 |
| 11: Descanso lo necesario, duermo bien..... | 79 |
| 12: Me he negado a tomar las cosas demasiado en serio..... | 80 |
| 13: Me reusó a seguir instrucciones..... | 81 |
| 14: He organizado una lista de pendientes para realizar las tareas del día..... | 83 |
| 15: Me he sentido mejor comiendo, bebiendo o fumando mientras doy mis clases desde la casa..... | 84 |
| 16: He cambiado mi puesto de trabajo por otro lugar de la casa aparentemente más cómodo..... | 85 |
| 17: He omitido las órdenes de mi superior porque no tengo supervisión..... | 86 |
| 18: He mentado sobre mi estado de salud para evitar chequeos médicos..... | 87 |
| 19: Me siento presionado por mis superiores..... | 88 |
| 20: Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono o aburrido..... | 89 |
| 21: Siento que no me concentro en mi trabajo en casa por la presencia de mi familia | 90 |

| | |
|--|----|
| 22: He modificado mis horarios de comida por el teletrabajo. | 91 |
| 23: He deseado volver a trabajar en mi institución educativa..... | 92 |
| 24: El teletrabajo contribuye con mi salud mental..... | 93 |
| 25: Su nivel de habilidades comunicativas en la casa por el teletrabajo es: | 94 |
| 26: Su manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es:..... | 96 |
| 27: Se cumple la supervisión y capacitación por parte de la institución para la elaboración de las actividades ante el teletrabajo..... | 97 |
| 28: ¿Siente que su nivel de estrés aumentó al inicio de la implementación del teletrabajo? Elija del 1 al 5 siendo, 5 el nivel más alto y 1 el más bajo..... | 97 |

LISTA DE CUADROS

Cuadro N°

| | |
|--|----|
| 1: Cuadro Técnico Metodológico..... | 57 |
| 2: Los datos demográficos de los trabajadores adscritos a la Institución Educativa | 65 |
| 3: Calculo Alfa de Cronbach..... | 91 |

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha convertido en los últimos tiempos en la modalidad más implementada en las organizaciones con la llegada de la crisis sanitaria por COVID-19, como una opción para muchas personas y como una nueva estrategia laboral y la necesidad de mantenerse en casa. Se vio al teletrabajo como una alternativa innovadora, que se diferencia del trabajo tradicional porque se desarrolla desde la comodidad del hogar y requiere de la incorporación significativa de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC`s).

Todo el escenario laboral sufrió cambios inesperados y significativos con la llegada de la pandemia por COVID-19, y el sector educativo no fue la excepción; se vieron obligados a adaptar esta nueva modalidad de trabajo como forma de impartir sus clases y mantener en progreso el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. En la actualidad, la educación a distancia o virtual es más utilizada, sin embargo, puede traer consigo afecciones en la salud mental de los docentes que la implementan. Afectando directamente sus espacios de ocio y recreación, la forma como estos se interrelacionan con sus amigos, hijos, pareja y demás familia. Esto se debe a los cambios de horario, que, aunque suelen ser más flexibles, en ocasiones, no realizan una planificación que les ayuda a interrelacionar sus actividades laborales y su vida personal, lo que le pudiera generar estrés, irritabilidad, insomnio y trastornos del sueño, entre otras alteraciones en la salud mental de los docentes, que se ha ido agravando cada vez más con el teletrabajo.

Pero no todo es negativo con la implementación del teletrabajo, también tiene sus ventajas, bien sea a la interacción sana con la familia, el poder establecer sus propios horarios, además de evitar la rutina diaria de una oficina o, en este caso, de un salón de clases. Además, es significativo resaltar los beneficios económicos del trabajo en casa al no tener gastos de vestimenta y calzado, alimentación y traslado a la empresa o institución. Es por ello que con la siguiente investigación dio a conocer de qué manera afecta la salud mental de los teletrabajadores en el sector educativo, y a su vez de las ventajas que trae consigo al desarrollar esta nueva forma de trabajo.

Este estudio se desarrolló en cuatro capítulos. En el primero, la Situación de Estudio, se presenta el planteamiento de la situación, donde se plantea como la crisis sanitaria por COVID-19 cambio la manera de trabajar y como los docentes se tuvieron que adaptar a la necesidad de implementar el teletrabajo, para impartir sus clases utilizando herramientas tecnológicas, siendo un reto para los docentes que tuvieron que asumir ventajas y desventajas de esta nueva forma de trabajar, que afecta directamente su salud mental. Además, se definen los objetivos a alcanzar con la investigación, donde cada uno de estos se le fueron dando respuestas a lo largo de la investigación. Y por último la justificación del estudio, donde se ve con claridad como el teletrabajo cambio la forma de trabajar tanto en las organizaciones y en las instituciones educativas.

Seguidamente, en el Capítulo II, el Marco Teórico, se describen los antecedentes, aportando las referencias conceptuales a la investigación, donde se pone en evidencia los estudios realizados en un periodo de tiempo sobre el teletrabajo y como este cada vez es más influyente sobre la educación en tiempos de pandemia. También nos encontramos con el referente teórico, donde se expone la teoría del psicólogo Erich Fromm considerada la más acertada a la investigación, ya que, pone en evidencia las necesidades emocionales del ser humano de relacionarse con la familia, amigos e hijos, lo que contribuye de forma positiva con su salud mental.

En esta teoría se hace referencia de las necesidades básicas como condición humana las cuales son: la necesidad de vínculo, de un marco de orientación, de poder entregarse a algo, de arraigo, de identidad y de trascendencia. Además, el psicólogo define la salud mental desde su perspectiva, ampliando el conocimiento del mismo. También contiene las bases teóricas donde se conceptualiza el teletrabajo y la salud mental, para una mejor comprensión del tema siendo el objeto de estudio; además se pone en evidencia la utilización de las distintas herramientas tecnológicas para llevar a cabo el teletrabajo y los retos que la tecnología supone al ser utilizado por los docentes de la institución educativa LITIN.

Y por último las bases legales, donde se le da el sustento legal al trabajo a distancia y la salud mental de los trabajadores educativos. Las leyes que sustentan la investigación son; la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, la Ley Orgánica para la Educación y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y del Medio Ambiente de

Trabajo. Se presentan el análisis de diferentes artículos de las leyes antes mencionadas, lo que se puede observar la importancia de la salud mental de los trabajadores en las diferentes modalidades de trabajo.

En el Capítulo siguiente, el Marco Metodológico está referido a la metodología empleada para el desarrollo de los objetivos planteados la investigación. Esta es una investigación cualitativa con apoyo cuantitativo, descriptiva y de campo. Relacionando así, el teletrabajo sobre la salud mental; es decir, el eje de estudio es el análisis del teletrabajo y su relación con la salud mental de los teletrabajadores de la Unidad Educativa Colegio LITIN ante el COVID-19. Para esto se presenta un cuadro técnico metodológico donde se ve reflejado el objeto de estudio, ítems y dimensiones, así como las diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos. Por lo que se aplicó como instrumento un cuestionario a una muestra de 21 docentes de la Unidad Educativa LITIN, el cual contenía 28 afirmaciones. Las cuales ayudaron a llegar a los resultados esperados.

Finalmente, en el IV Capítulo, se presentan y analizan los resultados obtenidos, posterior a la aplicación del instrumento aplicado. Dichos resultados se expresaron a través de tablas y gráficos, apoyados por una interpretación de teorías que tratan sobre el tema. Esto se logró con el análisis de afirmación por afirmación, lo que pudo dar respuesta a los objetivos de la investigación, llegando a la conclusión que a pesar de la aceptación progresiva que ha tenido el trabajo desde casa en la Institución Educativa, los docentes son vulnerables ante las desventajas que este trae consigo, afectando la salud mental de los docentes que se encuentran implementando esta

nueva modalidad de trabajo. Además, se encuentran las recomendaciones de la investigación, que fueron realizadas a partir de los resultados, buscando mejorar la salud mental de los trabajadores y el teletrabajo.

CAPÍTULO I

SITUACIÓN DE ESTUDIO

Planteamiento de la situación

El ser humano posee necesidades y aspiraciones para mejorar su situación en este mundo y a partir de estos surgió en primer lugar el trabajo prehistórico, luego, el trabajo Medieval y, en la actualidad, el trabajo en un proceso productivo, el cual está caracterizado por tres aspectos; tierra, trabajo y capital. Por tal razón, el trabajo puede verse como una actividad humana que contribuye a los bienes y servicios de una economía, todo esto, dependiendo de la profesión, necesidades y deseos que posee una sociedad en particular. Entre las personas que se dedican a producir o prestar un servicio, se encuentran los docentes, profesionales que se dedican a facilitar los procesos de la enseñanza y el aprendizaje. Los maestros y profesores son quienes brindan, en un primer momento un segundo proceso de socialización y luego un acompañamiento educativo a los ciudadanos de una nación.

El trabajo, en su contexto general, posee diversos factores que lo caracterizan; uno de ellos, las condiciones de trabajo. Estas son cláusulas que se debaten y deciden entre unos grupos de personas, empleadores y empleados. Algunas de estas pueden ser, salario, descansos, vacaciones, prestaciones sociales, salud y seguridad laboral, jornadas laborales, entre otras.

En la actualidad, con la llegada de la pandemia por el COVID-19, el mundo entero tuvo que ser testigo de diversos cambios notorios, para los cuales la sociedad no estaba preparada, ni capacitada, y el ámbito laboral no fue la excepción. Con esta situación sanitaria, las condiciones de trabajo fueron afectadas, y todas las cláusulas laborales fueron puestas en pausa o cambiadas, debido al surgimiento de una nueva modalidad de trabajo, el teletrabajo, que se centra en una forma de trabajo a distancia que implica el uso de tecnologías o herramientas tecnológicas que faciliten el envío de información o ejecución de actividades de manera no presencial, donde los trabajadores desde un espacio lejos de la Organización prestan sus servicios a la misma, cumpliendo con todas sus tareas, todo esto, en un horario establecido por la empresa, o incluso, fuera del horario habitual de trabajo.

En Venezuela, el teletrabajo es cada vez más aceptado por las organizaciones y sus trabajadores como una modalidad de trabajo pertinente ante la pandemia del Covid-19, pero aún tiene mucho camino que recorrer en lo concerniente a las regulaciones del Estado. Sin embargo, el teletrabajo viene de la mano con innumerables retos regionales, como las fallas de conectividad de internet, la estabilidad de la señal, las fallas eléctricas por largas horas y la disponibilidad de los equipos tecnológicos adecuados para la buena implementación del teletrabajo.

En el caso particular del sector educativo, se vio obligado a reajustar su manera de impartir sus clases hasta ese momento, y el Estado venezolano exigió que sus maestros, profesores y docentes desarrollaran sus actividades desde sus casas, acatando cada horario respectivamente, utilizando todos los recursos y herramientas

tecnológicas que tuvieran a su disposición; esto es lo que se conoce como una forma de teletrabajo.

Es por ello, que ante la situación atípica que se presenta producto de la pandemia por COVID-19, las organizaciones empresariales, especialmente, la Unidad Educativa, presentó retos impensables respecto a la gestión del talento humano y el teletrabajo se convirtió en una alternativa interesante para cuidar la salud física y mental de los trabajadores y de los estudiantes ante la pandemia y mantener el sistema educativo en marcha.

Esta nueva modalidad de trabajo para las personas que no pertenecían a esta forma de actividad implicó que los trabajadores adecuaran sus horas de descanso, se interrelacionaran mayor tiempo con la familia, evitaran el estrés y la ansiedad del traslado a la empresa, así como los conflictos laborales y favorezcan sus estados de ánimo propios de una buena salud mental que implica el bienestar emocional y social de una persona. La salud mental de un trabajador determina cómo un ser humano maneja el estrés, se relaciona con otros o toma decisiones.

Si bien es cierto esta nueva modalidad de trabajo, posee sus ventajas, específicamente, con la situación sanitaria, ya que de esta manera se puede evitar la aglomeración en espacios de trabajos que no están acondicionados para mantener o aplicar constantemente las medidas de bioseguridad y las distancias establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Por otro lado, para el ser humano no es saludable compartir los espacios de ocio en casa, ya que esto puede producir estados de irritabilidad, estrés, incremento

del sentimiento de soledad, ansiedad y la distraibilidad, entre otros, condiciones que influyen de una u otra manera en la salud mental del trabajador. Además, esta nueva realidad viene acompañado de diversos síntomas físicos como insomnio, pérdida del apetito y sedentarismo, que también tienen su impacto significativo en la salud mental de las personas. Así mismo, el no poder mantener la rutina de desplazarse de casa al trabajo, esto hace que se pierda el espacio mental de concienciar las situaciones por resolver del día a día.

Estudios realizados en medio de este escenario revelaron que el teletrabajo tiene un impacto emocional negativo, por lo que es necesario prestar atención a esta situación para buscar evitarlos o prevenirlos, ya que todos estos factores pueden afectar directamente la salud mental, la productividad del trabajador y para una Organización, esto no resulta conveniente.

Para muchos trabajadores, especialmente para aquellos que trabajan directamente con personas, como los docentes, ha representado alteración en su rutina diaria, disminución de las interacciones sociales con compañeros de trabajo, estudiantes, representantes y familiares, entre otros, lo que pudo significar para estos, un cambio de rutina significativo, aumento del estrés, ansiedad y cambios en sus estados de ánimo, situaciones que actúan directamente en la salud mental de los trabajos y su entorno.

En este sentido, es evidente la necesidad de buscar nuevas herramientas y mejorar las que se tienen, para tener medidas de prevención en busca de mantener o

mejorar la buena salud mental integral de los trabajadores, y enfatizar la importancia del estudio de todos los riesgos que conlleva esta modalidad de trabajo.

Partiendo de este punto, es propicio analizar las interrogantes que nacen de la necesidad de obtener respuestas en pro a la salud mental de los teletrabajadores, modalidad que ha sido en los últimos tiempos de gran importancia, siendo el punto de partida del siguiente estudio:

¿Cuáles son las consecuencias del teletrabajo aplicado en la Institución Educativa?,
¿Qué debería tomarse en cuenta para evitar que el teletrabajo afecte la salud mental de los trabajadores de la institución?

¿Cuáles son las necesidades emocionales o psicológicas que interfieren en la aplicación del teletrabajo en la institución educativa?

¿De qué manera la Institución puede garantizar la buena salud mental de los teletrabajadores

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Analizar el teletrabajo a consecuencia del COVID-19 con respecto a la salud mental de los teletrabajadores pertenecientes a una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.

Objetivos Específicos:

- 1) Diagnosticar la salud mental de los teletrabajadores pertenecientes a una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.
- 2) Determinar las fortalezas y debilidades de la aplicación del teletrabajo en la educación.
- 3) Describir las necesidades emocionales y psicológicas de los teletrabajadores educacionales en el ejercicio de su trabajo y estabilidad emocional.

Justificación de la investigación

La sociedad actual en la que vivimos, la productividad y la calidad de la información, se encuentran fuertemente unidas al constante avance de la tecnología. Esto ha cambiado las diferentes maneras de interacción de las personas. En este contexto ha llevado a tener cambios importantes en el ámbito laboral, produciendo

una revolución en la sociedad de la información en la que vivimos día a día, intensificándose con la emergencia sanitaria por el COVID-19 que las personas han tenido que vivir, enfrentándose a cambios en su vida personal y profesional.

Las instituciones educativas, públicas y privadas, se han visto obligadas a implementar el teletrabajo, siendo una manera novedosa y una nueva forma de actividad laboral para muchos maestros y profesores, que está experimentando gran crecimiento en los últimos años, apareciendo consigo nuevas necesidades para las instituciones y la gestión humana, así como alarmantes consecuencias en el equilibrio y salud emocional de los trabajadores.

El uso oportuno y continuo del teletrabajo y la utilización de la tecnología en espacios fuera de las instituciones de hoy ha sido de gran éxito laboral, sin embargo, ha afectado la salud de todos los trabajadores que hoy en día ejercen este puesto y hacen uso de los recursos tecnológico de manera constante. En este sentido, la siguiente investigación es de gran importancia, no solo para la Organización sino para la sociedad en general, ya que ayuda a reconocer los riesgos a la salud mental de las personas que ejecutan su trabajo desde cualquier sitio, como es frecuente, su hogar; también a todas aquellas personas que están siendo preparadas para ejecutar esta nueva modalidad de trabajo, ofreciendo conocimientos suficientes para obtener las herramientas o prevenir las situaciones de salud mental que acarrea tal actividad laboral, permitiendo desarrollar las habilidades y aptitudes, aumentando la fuerza laboral de una manera saludable.

Por otra parte, es importante resaltar la relación directa que mantienen los profesionales del área de las Relaciones Industriales, con el teletrabajo, ya que es un nuevo método organizacional que en la actualidad muchas de las empresas están implementando, ya que las Relaciones Industriales tienen por objeto el estudio del trabajo en todo su contexto y es de suma importancia que conozcan las ventajas y desventajas de la aplicación de este nuevo mecanismo de trabajo. Es por ello que esta investigación aporta al conocimiento de la aplicación del teletrabajo y la utilización del mismo en la vida laboral en las organizaciones y cómo solucionar las complicaciones que pueda acarrear el mismo.

Igualmente, esta investigación está contribuyendo a la formulación de nuevos conocimientos en la línea de investigación, para así sentar las bases que evidencien la importancia del teletrabajo en la actualidad y los nuevos conocimientos que pueden ser adquiridos por los profesionales, a la hora de aplicar esta nueva modalidad de trabajo. Logrando generar nuevas investigaciones, ya que, el teletrabajo cada día se hace más frecuente en las organizaciones, y en este caso, en las instituciones educativas.

La investigación, además, permitió observar el teletrabajo desde otro enfoque, partiendo desde lo psicológico, y evaluando la situación particular de cada persona que practique esta modalidad de trabajo.

La relevancia de esta investigación se destaca también porque la institución puede tener otro punto de vista de la implantación del teletrabajo en sus modalidades de ejercicio, analizando así el estrés y cambios anímicos de cada trabajador, partiendo

de la afectación que tiene éste en la salud mental de las personas, ya que para una Organización es importante mantener la buena salud mental y productividad de cada uno de sus trabajadores, para así no detener o posponer las actividades.

Igualmente, permite esquematizar el comportamiento de los teletrabajadores en las instituciones educativas de la actualidad, y cómo mantener el equilibrio de producción de una buena educación a distancia, y tratar de prevenir las consecuencias a la salud mental de cada uno de los trabajadores que se comprometen o se vean obligados por las circunstancias a impartir sus aprendizajes a través de esta modalidad de trabajo.

Desde el punto de vista metodológico, ayuda a orientar el desarrollo de la investigación, considerando el tipo y diseño de investigación, así como las técnicas e instrumento de recolección de datos. En virtud de observar desde la realidad las consecuencias a la salud de los educadores de la institución, facilitando el conocimiento de las necesidades de los teletrabajadores y cómo esta innovadora modalidad puede afectar sus vidas personales.

Cabe destacar que esta investigación aporta en nosotras, las investigadoras, la arraigada importancia hacia la salud mental de los trabajadores, que antes de tomar decisiones y aplicar nuevos métodos de trabajo, se deben estudiar de forma muy meticulosa las ventajas y desventajas de cada aspecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la investigación

El marco teórico comprende las referencias conceptuales que aporta a la investigación un procedimiento coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar la situación en estudio. Se integra el objeto de estudio dentro de un marco coherente, incorporando conocimientos previos relativos al mismo para obtener una idea más clara y precisa de la realidad abordada y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en función de los objetivos propuestos.

En este sentido, Sabino (1992) afirma:

El planteamiento de la investigación no puede realizarse si no se hace explícito aquello que nos proponemos conocer: es siempre necesario distinguir entre lo que se sabe y lo que no se sabe al respecto a un tema para definir claramente el problema que se va a investigar. (p.48).

El autor agrega que ningún hecho o fenómeno de la realidad puede abordarse sin una adecuada conceptualización. El investigador que se plantea estudiar una situación en particular, no lo hace en el vacío, como si no tuviese la menor idea de la misma, sino que siempre parte de algunas ideas o formaciones previas, de algunos referentes teóricos y conceptuales, por más que estos no tengan todavía carácter preciso y sistemático. En toda investigación es significativa la consulta de referencias

y estudios que guarden relación con la situación en estudio o el tema u objeto de estudio abordado.

En este sentido, Arias define al marco teórico (2012:106) como “el producto de la revisión documental – bibliográfica y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realiza”. A continuación, se hace referencia a algunas investigaciones que sirven de apoyo para el desarrollo de esta investigación.

Según Arias (2012:106) “los antecedentes son estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto”

En cuanto a esta investigación, el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que va dejando de un lado la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo o empresa, requiriendo el uso de la tecnología para llevar a cabo sus labores. Sin embargo, esta modalidad de ejecutar el trabajo se presenta como una forma novedosa y práctica de implementar, pero conlleva riesgos en la salud mental de los trabajadores, que suele ser más importante de lo que se conoce. Por lo que las Organizaciones deben tener los conocimientos adecuados sobre el tema para tratar de prevenir lo que esta modalidad de trabajo afecta las relaciones interpersonales de sus trabajadores y también su salud.

En este sentido, Velázquez y Vera (2018), en su artículo titulado **Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas**, analiza los cambios tecnológicos que han surgido en el siglo XXI que han permitido a las personas descubrir nuevas formas de trabajar y producir, como lo es el teletrabajo. Pero, la rápida adaptación a nuevas tecnologías conlleva unas determinadas capacidades para los trabajadores, que no son los únicos que deben adaptarse a esta innovación, sino los trabajos y empleadores también.

Considerando el teletrabajo aquel trabajo que se realiza utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y se lleva a cabo de manera habitual fuera de las instalaciones físicas de la empresa. Por tanto, el teletrabajo es toda actividad laboral desde el hogar. Dentro de este orden de ideas, en la investigación se dio a conocer las ventajas que genera la implementación del teletrabajo y los factores que lo transforman en una opción atractiva, las cuales son los siguientes: gracias a la utilización de la tecnología se mantiene un horario de trabajo flexible, posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, no tener restricción de movilidad de equipos de trabajo, evaluación de desempeño por medición de resultados presentados y reuniones virtuales. Su propósito fue presentar un análisis de los importantes cambios políticos-económicos y sobre todo sociales que conlleva el teletrabajo. Y esas diferentes formas de interactuar, dando apertura a importantes retos dentro de la sociedad.

Estas características nacen a partir de los pilares que forman el teletrabajo y abarcan un nuevo estándar que difiere del modelo tradicional de las organizaciones.

Por otra parte, los autores afirman que el teletrabajo trae consigo grandes beneficios, como lo es la reducción de problemas sociales y ambientales; como congestión vehicular, contaminación, gastos de energía, y en general, la optimización de recursos tanto naturales, humanos y tecnológicos.

Concluye además que las organizaciones también disfrutan de beneficios como la reducción de rotación de personal, ahorros de gastos de planta física, reducción de absentismo, retención de personal capacitado, incremento de ingresos debido a mayor productividad, crecimiento del negocio y reclutamiento de talento humano. Siendo el teletrabajo de gran utilidad, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones que se encuentren implementando esta nueva modalidad.

Además, Sánchez et. al. (2019) en su artículo titulado **Teletrabajo: una propuesta de innovación en productividad empresarial** destaca el uso de las nuevas tecnologías para la innovación dentro de la empresa utilizada para efectos de estudios, los resultados de su investigación arrojaron que el uso de estas herramientas promueve la buena comunicación, interna y externa de los trabajadores.

Los autores indican que entre las ventajas que nos ofrece los avances tecnológicos se encuentra el fortalecimiento de la comunicación, esto a nivel interno y externo, de este modo se logra facilitar el desarrollo de todas las actividades y además se puede mantener un contacto y comunicación activa con los clientes, a través de las redes informáticas.

En el caso particular de este estudio, el teletrabajo y las herramientas que se utilizan han permitido la prosecución de las actividades académicas y escolares de

todas las entidades educativas del sector, de esta forma resulta posible que los estudiantes avancen en su proceso educativo.

Así mismo, Bravo et. al. (2020) en su artículo titulado **Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19**. Demostraron

El teletrabajo produce efectos negativos en los docentes intensificados por la pandemia COVID-19, ya que, relacionar sus espacios de ocio, sus relaciones interpersonales y la educación a distancia lo cual ha afectado su bienestar emocional, experimentando irritabilidad, nerviosismo, sensación de angustia, insomnio y ansiedad. (p. 1006)

Lo cual deja en evidencia las desventajas que ha traído consigo esta nueva modalidad de trabajo en el mundo laboral, pero además particularmente en el caso de los profesores. A nivel tecnológico representa un gran avance el uso de herramientas que permitan realizar el trabajo desde casa, pero no se puede evadir la importancia que tiene cuidar del bienestar físico y mental de los teletrabajadores. Dicha investigación se vincula con el teletrabajo, y como los involucrados han experimentado afecciones en la salud mental en la actual normalidad que se vive con la crisis sanitaria COVID-19. Lo que nos permite evidenciar de manera clara las desventajas de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo.

Por otro lado, Ramírez et. al. (2021) en su artículo científico titulado **Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior**, analiza las repercusiones laborales, sociales y tecnológicas del COVID-19 en el

Teletrabajo y las directrices para su implementación frente a la pandemia. Los autores señalan:

El teletrabajo plantea algunos desafíos, entre ellos, la adaptación de los horarios y del lugar de trabajo, medidas de salud y seguridad laboral que requieren una regulación jurídica bien estructurada, ya que, laborando en casa no se presentan las condiciones laborales regulares en cuanto a medidas ergonómicas, comunicación y se realizan las actividades sin control en la jornada de trabajo (p.133).

El mundo educativo no se vio exento de aplicar el teletrabajo, especialmente con la pandemia del COVID-19; la educación no podía parar, pero de igual forma se busca evaluar los efectos que esta modalidad tiene en el teletrabajador. Por consiguiente, plantearon unas interrogantes: ¿Cuáles son las repercusiones del COVID-19 en el teletrabajo?; ¿Qué directrices se deben establecer para su implementación en pandemia?

Dicha línea de investigación se vincula con la situación actual, al tratar de analizar y conocer las consecuencias que trae consigo el teletrabajo detrás de esas posibilidades económicas y autonomía que puede tener un teletrabajador dentro de la Organización.

En la misma línea de investigación, Tomasina y Pisani (2022) en su artículo científico titulado **Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria**, destacan que el teletrabajo trae consigo daños a la salud mental y física de los trabajadores que en

la actualidad implementan esta nueva modalidad. La cual ocasiona alteraciones del sueño, ansiedad, angustia y depresión.

Aunado a los daños a la salud física como, trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones derivadas de la disminución de la actividad física por el sedentarismo y el estrés, en particular enfermedades no transmisibles, y alteraciones de la visión. Los autores consideran que esta forma de trabajo resulta ambigua con respecto a la salud de los trabajadores, ya que no todo es considerado riesgoso para la salud y tampoco es necesariamente negativo. Por lo que en su investigación destacan aquellos aspectos positivos como lo son: la probabilidad de disminuir el tiempo de traslado hacia el lugar de trabajo, permite realizar actividades laborales y a su vez lograr también cumplir con las domésticas, incluir trabajadores con algunas discapacidades, se puede lograr la flexibilidad temporal y cierto grado de autonomía.

Por otro lado, exponen que, en la investigación, se pueden identificar diferentes factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, entre ellos destacan; riesgo psicosociales y ergonómicos, en menor medida factores asociados a la seguridad. El teletrabajo puede disminuir el sentido de bienestar físico y mental en su relación con factores tales como el aislamiento social, los tiempos de trabajo prolongados, con el posterior aumento de la carga cognitiva, o la falta de actividad física, entre otros aspectos.

En el caso del teletrabajo destacan los conflictos intrafamiliares por la utilización de los recursos disponibles (equipos informáticos, conexión a internet) y

los distractores familiares, agudizados en el marco de la disminución de la movilidad o el confinamiento por las medidas sanitarias durante la pandemia. Si bien es cierto, el hecho de combinar el ámbito familiar y el laboral da lugar a la invasión del trabajo remunerado de los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal o familiar, generando múltiples tensiones.

En este sentido se comprende que la falta de delimitación en cuanto a la jornada laboral; frecuentemente genera tiempos de trabajo prolongados que no se acompañan con adecuados tiempos para el descanso o para la recreación y la vida social. La disminución de la interacción social puede derivar en la pérdida del sentido de pertenencia del trabajador al colectivo laboral. Este último aspecto es relevante dado el rol que tiene el empleo en la construcción de identidad como ser social.

REFERENTE TEÓRICO

Esta sección, implica la exposición y desarrollo de la teoría que conforman el punto de vista o enfoque adoptado en la investigación, para sustentar o explicar la situación planteada. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2012:148), indica que el referente teórico “nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas”. Basado en esto, la exposición de teorías, que sustentan la investigación tiene el propósito de dar al estudio un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar la situación estudiada.

Teoría humanista de Erich Fromm.

Erich Fromm (1900-1980), desarrolló la teoría psicoanalista y humanista de la integración de la sociología y el psicoanálisis. Adaptado a la salud mental Fromm nunca perdió de vista a la sociedad detrás de cada individuo. Fromm vió al hombre y las necesidades básicas que se derivan de su condición físico-mental y social. Por lo tanto, lo entiende desde un punto de vista materialista y define a la salud mental desde una visión primariamente ética, es decir, se pregunta qué es lo que le hace bien al hombre y qué lo daña. Con esta teoría él señala que el hombre tiene ciertas necesidades que, si bien no pueden ser advertidas directamente, pueden ser explicadas a partir de sus actos. Esto es lo más importante que extrae de su análisis y en el que cimienta, finalmente, su concepto de salud mental, la cual define como

Aquellas necesidades del hombre que en determinado tiempo deben ser satisfechos, esto dependerá del contexto histórico-social y natural en el que este se desenvuelve normalmente. Dependiendo como los sujetos busquen desarrollar y satisfacer sus necesidades psicológicas y emocionales determinara el grado de salud mental que el hombre pueda desarrollar.

Fromm (1941) define las necesidades básicas resultantes de la condición humana como las siguientes: la necesidad de vínculo, de un marco de orientación, de poder entregarse a algo, de arraigo, de identidad y de trascendencia.

Necesidad de vínculos: el hombre necesita crear lazos, nuevos vínculos con el mundo. La manera como busca relacionarse depende de muchos factores.

Necesidad de un marco de orientación: se ve al hombre en su posición primaria como un ser desorientado. Por lo que distingue dos planos: el primero, y el más importante, es el existencial, y el segundo, define a la calidad de vida del hombre. El existencial tiene que ver con algún tipo de marco de referencia. La sociedad puede darle al hombre un marco de referencia inapropiado a sus necesidades básicas. Este primer plano determina, según Fromm, la salud o la enfermedad mental. El segundo plano define la felicidad o la desgracia, es decir, la calidad de vida.

Fromm (Ob. Cit.) es de la opinión que no basta un marco de referencia para ser capaz de actuar, ya que “el hombre necesita también una meta, que le indique hacia dónde quiere ir”. Aquí se trata de la entrega, de su pasión por algo. El entregarse de lleno hace que el hombre sea capaz de actuar porque funde y encauza la energía humana en una dirección determinada. A partir de ahí el hombre supera su existencia aislada, con todas sus dudas e inseguridades le otorga sentido a su vida.

Necesidad de arraigo: para que el hombre pueda sentirse cómodo tiene que relacionarse con otros. Esto lo logra solo en el momento que logra encontrar una nueva adaptación y puede sentirse cómodo en el mundo y en su casa. El hombre tiene una sola oportunidad, si quiere ser sano, poder realizarse y sentirse como en casa. Fromm postula: encontrar una nueva tierra, crearla y echar nuevas raíces. Eso lo logra relacionándose con otros.

Necesidad de identidad: el hombre es consciente de su individualidad y de su autonomía, ya que el hombre posee razón y también capacidad de abstracción. Puede decir “yo” y también puede diferenciarse de otros hombres a pesar del conformismo de masas y de la falsa percepción de identidad en la mayoría de los casos, ya que combina la libertad, el desarrollo, la salud mental y la felicidad.

Necesidad de trascendencia: el hombre trasciende la naturaleza a través del simple hecho de ser hombre. Él observa en esta necesidad una de las raíces humanas del fenómeno creativo: el arte, la religión y la producción material. En cambio, el hombre que por algún motivo no puede ser creativo-productivo, necesitara satisfacer sus necesidades de otro modo. Entonces puede alcanzar la satisfacción de trascender a través de la destrucción de la vida y de lo vivo. Por lo que establece que la adecuación de las demandas de una sociedad determinada no es siempre el equivalente a la salud mental, ya que el solo hecho de actuar en la sociedad nada dice al respecto del estado mental de sus individuos. Ya que el hombre como ser activo es autor de su propia realización. Que impone en acción sus facultades de modo que, desarrollándolas, se va realizando así mismo.

BASES TEÓRICAS:

Las bases teóricas implican un desarrollo extenso de todos los conceptos a tratar en la investigación. Son las bases en las que los autores fundamentan su trabajo. Se utiliza básicamente para fundamentar la situación expuesta anteriormente. Lo que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno

o situación abordada. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de la realidad estudiada. Por lo que a continuación se presentan las bases teóricas de esta investigación sobre el teletrabajo y su relación con la salud mental de los trabajadores educacionales de una Unidad Educativa, lo cual da respaldo para una mejor comprensión del tema.

Teletrabajo

Para León y Montoya (2004), los cambios en las condiciones laborales que evitan la permanencia física de los trabajadores en sus puestos de trabajo, conllevan a la modificación de las formas de trabajo tradicionales, por lo que se implementa el teletrabajo como una alternativa para mantener la productividad. En este sentido, los autores plantean:

Estas modificaciones tan importantes provocan la necesidad de reorganizar la empresa, y por lo tanto la manera de organizar el trabajo en ésta. En este nuevo entorno organizativo surge el teletrabajo, brindando enormes oportunidades a las empresas a muy diferentes niveles desde su operatividad habitual, hasta la reinención de su estrategia, haciendo en consecuencia una forma más flexible su estructura organizacional y creando un nuevo tipo de sociedad, basada en las telecomunicaciones de la información.
(p.5)

Por eso es importante el surgimiento y desarrollo del teletrabajo en el mundo actual, ante la presencia de una pandemia por Covid-19 que ha hecho que las distintas instituciones organizativas busquen alternativas para mantener el ritmo normal del trabajo. El teletrabajo ha logrado gran aceptación, sobre todo, por la flexibilización

dentro de la Organización, como lo menciona León y Montoya (Ob. Cit), y por ende han provocado la reorganización de toda la estructura empresarial o institucional, y por otra parte, la vida y la forma de relacionarse de los trabajadores.

Lares y Sandia (2005) definen el teletrabajo como:

Una nueva modalidad de trabajo que aparece a finales de este siglo, donde el individuo fuera del entorno empresarial, sin importar el lugar y a través de una computadora y una conexión a internet, puede cumplir con sus labores y responsabilidades de la misma manera como si estuviera en su oficina, lo que implica el uso de nuevas tecnologías (p.22).

Por su parte, Bueno (2020; en línea), Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que “el teletrabajo reduce los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas a él, especialmente enfermedades relacionadas a la salud mental”. La investigadora indica que esta modalidad de empleo puede afectar negativamente a la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.

De esta manera, las diversas investigaciones del teletrabajo indican que éste ha tomado gran impulso como alternativa de trabajo, y más aún aplicado en el sector educativo, logrando mantenerse satisfactoriamente como una herramienta para desarrollar actividades académicas.

De igual manera, Cantera (2020), indica:

Una de las situaciones habituales en este momento impulsivo de tecnología que todos llamamos teletrabajo -pero que en realidad es una telesobrevivencia o una teleconciliación- es la falta de tiempo. Es normal la sensación de muchas horas de trabajo sin saber su nivel de productividad ni si se está satisfecho con el trabajo realizado. Trabajar más tiempo y la desazón de hacer sin saber si es útil no puede ser imperante en una apuesta racional como el teletrabajo (En línea).

Ahora bien, esta modalidad educativa trae consigo consecuencias para el docente no sólo en el ámbito laboral y personal, quien a fin de obtener resultados satisfactorios en el cumplimiento de sus funciones debe tener un contacto permanente con el estudiante a través de los medios tecnológicos, involucrarse en aspectos familiares y sociales de éste, también debe abordar los temas que conllevan el aislamiento, como la falta de contacto físico con su supervisor inmediato y compañeros de trabajo, mayor control y responsabilidad, así como, solución de situaciones de tipo tecnológico, laboral, familiar, y de infraestructura.

Se debe tener en cuenta los equipos tecnológicos necesarios en el hogar para llevar a cabo el teletrabajo, como computadora, tablet o teléfono de tecnología avanzada con los que se pueda manejar las herramientas que existen para la interacción en salas virtuales. Dicho de otro modo, es importante la utilización de internet en casa, y tener al alcance las plataformas como Zoom, Google Meet, Telegram, correo electrónico, WhatsApp, que les permita mantener la comunicación con los estudiantes y el envío satisfactorio de actividades de aprendizaje.

Siendo fundamental del teletrabajo el uso exclusivo de los medios tecnológicos y de sus implicaciones en el obligatorio acceso a las plataformas digitales antes mencionadas y las capacidades necesarias del teletrabajador en el uso adecuado de estas, es necesario que la formación al personal en temas informáticos y computacionales sea prioritaria al momento de implementar el teletrabajo, es decir, se debe iniciar con la formación, ya que, al adquirir estas capacidades tecnológicas, se facilita el manejo de las herramientas necesarias para el efectivo cumplimiento del teletrabajo.

En efecto, las TIC son indispensables para la ejecución de las funciones del colaborador bajo una modalidad de teletrabajo. El teletrabajo puede ser ejecutado en cualquier momento y en cualquier lugar, según la disponibilidad del mismo. Resulta claro, la importancia del manejo de las herramientas tecnológicas, pero el acceso a la tecnología no está asegurado tanto para los profesionales de la educación como para los estudiantes; lo que ha ocasionado que muchos tengan una barrera a la hora de implementar el teletrabajo. Sin embargo, el sector educativo estableció estrategias para asegurar la educación y desarrollar las actividades en línea, logrando mantener a su disposición el uso de las herramientas tecnológicas pertinentes.

Por lo que el teletrabajo en el sector educativo ha sido positivo, a pesar de las condiciones del entorno, las fallas de internet, las fallas eléctricas, que en ocasiones imposibilitan el desarrollo normal de las clases en línea y la forma como se desarrolla el trabajo desde casa. De modo que todos estos aspectos son importantes tomar en

cuenta a la hora de implementar el teletrabajo, lo que puede ocasionar estrés y ansiedad, dañando así la salud mental de los teletrabajadores.

Salud mental

Para Carrazana (2002):

Es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando su crecimiento y bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, buscando mejorar las condiciones de la vida de la población conforme a sus particularidades (p.3)

Además, este término incluye el bienestar emocional, psicológico y social de una persona. También es determinante para conocer como el ser humano maneja el estrés, como se relaciona con otros y toma decisiones. Cabe destacar que cuando una persona no se encuentra bien con respecto a su salud mental, se siente aislada, frustrada y abrumada. Todos estos aspectos son capaces de afectar la forma de pensar, de sentir y de actuar. Por eso, es importante conocer la diferencia entre un estado de salud mental normal y los trastornos mentales, ya que en ocasiones su distinción no resulta ser tan obvia. Y si logramos detectar alguna alteración en nuestro estado mental normal, podemos solicitar ayuda de forma un poco más oportuna. En este punto, estamos frente a dos conceptos fundamentales, el de salud mental que hace referencia al bienestar general de la manera en la que piensas, te comportas y regulas tus sentimientos, y el concepto de trastorno mental, cuando los patronos o cambios de pensamientos, sentimientos o comportamiento causan angustia o alteran la capacidad de funcionamiento de una persona.

Poseer algún trastorno de salud mental puede afectar diversas capacidades que nos caracterizan como ser humano: Mantener relaciones personales o con familiares, la integración en entornos sociales, desempeño laboral o escolar, ser partícipe de actividades importantes. Existe un Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (con sus siglas en inglés DSM, Diagnostic and Statistical of Mental Disorders) publicado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, donde se explica detalladamente los síntomas de diversas afecciones de la salud mental, entre ellas, la ansiedad, la depresión, los trastornos alimenticios, el trastorno de estrés postraumático y la esquizofrenia.

Un trastorno mental es un síndrome con relevancia clínica; esto es, una colección de síntomas (pueden ser conductuales o psicológicos) que causa a la persona discapacidad o malestar en el desempeño social, personal o laboral. Los síntomas de cualquier trastorno deben ser algo más que una reacción esperada a un evento cotidiano, como la muerte de un pariente. Los comportamientos que reflejan ante todo un conflicto entre el individuo y la sociedad (p. ej., la ideología fanática religiosa o política) no suelen considerarse trastornos mentales.

Discapacidad o malestar: Para la mayor parte de los grupos de criterios diagnósticos del DSM-5 el paciente debe experimentar cierto grado de tensión o algún tipo de disfunción (laboral, en las interacciones sociales, en las relaciones interpersonales o de algún otro tipo). El propósito de esto es asegurar que diferenciamos a las personas que son pacientes de quienes, si bien son normales, quizá tengan vidas con aspectos interesantes.

Por lo tanto, resulta de gran importancia el conocimiento de todos estos términos psicológicos para la implementación de la modalidad de teletrabajo, ya que este proceso puede implicar en los trabajadores diferentes alteraciones en su salud física y mental. Estrés, ansiedad, insomnio, pueden ser algunas de las afecciones psicológicas por las que se vean afectados los empleados. Por lo que se busca que una vez aplicado esta modalidad de trabajo, se cuide el bienestar físico, emocional y mental de quienes estén inmersos en este proceso, en este caso particular, los docentes de la institución estudiada.

BASES LEGALES:

La presente investigación tiene sustento teórico legal en distintas leyes de la República Bolivariana de Venezuela. La cual se presentan distintos artículos que ayudan a comprender el trabajo docente y apoyan el beneficio de la salud mental de los trabajadores educativos.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

En su artículo 83, muestra la salud como derecho fundamental, garantizando la salud como parte del derecho a la vida. Desarrollando políticas que estén orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo. Además, afirma que todos tienen

derecho a la protección de la salud y cumplimiento de medidas sanitarias y de saneamiento que establezcan la ley.

Sin lugar a dudas la salud de los trabajadores es un derecho social, la cual puede ser aplicada a las distintas modalidades de trabajo que este desarrolle. Siendo determinante para esta investigación y las instituciones educativas velar por la salud de los docentes que estén trabajando desde casa, el impacto negativo que esta modalidad puede traer al momento de ser aplicado, la salud e integridad de los mismos para el desarrollo sano de sus actividades docentes.

Por otra parte, en su Artículo 102; establece que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental. Garantizando la educación como una función indeclinable y de máximo interés en todas sus modalidades y como conocimiento humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. Con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano.

Por lo tanto, se destaca la importancia de la educación en cualquier modalidad, lo que implica la adecuada formación de los docentes para la implementación de la educación virtual, y la utilización de la tecnología adecuada para llevar a cabo el teletrabajo satisfactoriamente en el territorio nacional. Ya que la educación es fundamental para el desarrollo de todos los seres humanos en su plena formación, bien sea de manera presencial o virtual, cambios que la educación ha tenido que realizar por la crisis sanitaria por COVID-19, sin perder de vista la ética profesional, y consciente de los procesos de transformación social.

Y por último en el artículo 108 de la Constitución, establece que los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones para el desarrollo normal de las actividades educativas. Promoviendo así, la utilización y conocimiento de nuevas tecnologías, beneficiando a los docentes al manejo de las distintas redes tecnológicas, para la correcta implementación del teletrabajo.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT).

En el título IV de los derechos y deberes. Capítulo I derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras. El artículo 53, establece que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad y salud.

Este artículo sustenta legalmente la importancia que tiene desarrollar actividades laborales en ambientes seguros que beneficien la salud mental y física de los trabajadores. Por lo que los teletrabajadores deben mantener su espacio de trabajo adecuado con condiciones seguras, para el pleno desarrollo de sus actividades. Como lo indica en el numeral 2, del presente artículo, los trabajadores y trabajadoras deben recibir información teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución inherente a su actividad, así como también información de nuevas tecnologías y cambios en los equipos de trabajo. Esto implica que los docentes deben

ser formados e informados de los cambios de sus actividades, en la actualidad al cambio de modalidad de trabajo, los cuales deben recibir la capacitación adecuada para la implementación del teletrabajo y el manejo de las distintas plataformas tecnológicas.

Por otra parte, el numeral 10, hace referencia a la realización de exámenes de salud de manera periódica. Esto ayudara a detectar y prevenir enfermedades futuras de la salud mental de los teletrabajadores educativos. A su vez, el numeral 12 es de gran importancia, ya que, establece que los trabajadores deben participar en programas de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social. Lo que implica que los trabajadores y trabajadoras deben tener sus espacios de esparcimiento para lograr el adecuado funcionamiento de su vida personal y laboral. Lo que en la actualidad ha sido afectado por el teletrabajo. Sin embargo, las instituciones deben aplicar programas donde los docentes que se encuentren empleando esta modalidad logren mantener espacios para sus relaciones interpersonales y desarrollar sus clases virtual de manera positiva, esto ayudará que los docentes mantengan el equilibrio de su salud mental

LEY ORGÁNICA PARA LA EDUCACIÓN.

En el Artículo 38, sobre la formación docente, establece que la formación permanente es un proceso integral continuo que, mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y

ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

El antes mencionado artículo nos permite entender la importante de la constante formación y actualización de los docentes. En este contexto las instituciones educativas deben preparar, y darle las herramientas necesarias a los profesores en los diferentes escenarios que se pueden presentar, ya sea, en un escenario donde convivan ambas modalidades las clases presenciales y la virtualidad, siendo la más utilizada en la actualidad. Así los teletrabajadores educativos tendrán los conocimientos suficientes para manejar la tecnología exigida disminuyendo, el estrés y la ansiedad ante el manejo de las herramientas tecnológicas, beneficiando al desarrollo correcto de sus actividades y la buena salud mental de los docentes.

LEY DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT).

En el capítulo V, de los servicios de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 40 establece las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las cuales destacan las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.

2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajo es considerado un derecho social, pero también es un derecho humano, por lo que la ejecución del mismo debe realizarse bajo condiciones y un ambiente seguro, en aras de la conservación y prevención de la salud de los trabajadores. Y los trabajadores educativos no están exentos de aplicar estas condiciones seguras. Más aun con la implementación del teletrabajo, siendo la una modalidad con muchas ventajas laborales, pero afecta directamente la salud mental de los profesores. Es por ello la importancia de evaluar, conocer y elaborar planes que ayuden a la prevención de daños en la salud mental de los docentes. Y que estos

puedan asegurar su lugar de trabajo desde casa garantizando su bienestar físico-mental.

Por otra parte, en el capítulo IV, de los deberes y derechos. En su capítulo I, derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras. Establece aquellos deberes y derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras con respecto a la prevención de la salud física y mental de los mismos.

En artículo 53, indica trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. Tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

19. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que

desempeño, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los trabajadores deben mantenerse informados de los cambios realizados en su puesto de trabajo, lo cual lo podemos relacionar con el teletrabajo, ya que al ser implementados los teletrabajadores deben recibir la debida capacitación sobre esta modalidad para prevenir y reducir los riesgos a la salud física y mental de los docentes que actualmente se encuentran trabajando bajo la virtualidad.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación

La naturaleza de la presente investigación se categoriza como descriptiva. Estas investigaciones de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2006:35) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas; se conduce o funciona en presente”.

Se busca caracterizar, en concreto, la relación que tiene el teletrabajo sobre la salud mental; es decir, el eje de estudio es el análisis del teletrabajo y su relación con la salud mental de los teletrabajadores de la Unidad Educativa Colegio LITIN ante el COVID-19. Esta modalidad de trabajo se ha puesto en práctica durante los últimos dos años debido a la crisis de la pandemia mundial.

Estrategia Metodológica

La estrategia metodológica seleccionada para la presente investigación, se apoya en la elaboración del cuadro técnico metodológico. De acuerdo a Delgado de Smith (2008:261) éste “...permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio”. En este cuadro se reflejan, los objetivos general y

específicos del estudio. Seguido de esto, se exponen las dimensiones involucradas, con sus respectivas definiciones, acorde a la orientación que se le ha dado a cada una de ellas a lo largo de la investigación. También, se desglosan los indicadores y afirmaciones pertinentes de cada dimensión expuesta. Las dimensiones e ítems asumieron un rol esencial durante la elaboración del instrumento de recolección de datos, pues éstos son la base de las interrogantes formuladas.

Adicionalmente, en el Cuadro Técnico Metodológico se especifican los instrumentos de recolección de datos empleados para recabar la información necesaria para dar respuesta a cada uno de los objetivos establecidos, así como su respectiva fuente. Las especificaciones narradas previamente, se evidencian a continuación en el Cuadro Técnico Metodológico:

C
u
a
d
r
o

N
:
1
:
C
u
a
d
r
o

T
é
c
n
i
c
o

M
e
t
o
d
o
l
ó
g
i
c
o

Objetivo general: Analizar el teletrabajo a consecuencia del COVID-19 con respecto a la salud mental de los teletrabajadores de la Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.

| Objetivos específicos | Dimensiones | Definiciones | Indicadores | Ítems |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|-------|
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|-------|

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>Diagnosticar la salud mental de los teletrabajadores pertenecientes a una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.</p> | <p>Salud mental Afecciones mentales</p> | <p>La salud mental es el bienestar general de la manera en la que piensas, te comportas y regulas tus sentimientos</p> | <p>Comportamiento Emociones Pensamientos</p> | <p>Estrés (1.1) Sentimientos de (1.2) Bajos niveles de mot (1.3)</p> |
| <p>Determinar las fortalezas y debilidades de la aplicación del teletrabajo en la educación.</p> | <p>Teletrabajo Teletrabajo en la Educación</p> | <p>Es una forma de trabajo a distancia que implica el uso de tecnología o herramientas tecnológicas que faciliten el envío de información o ejecución de actividades de manera no presencial, donde los trabajadores desde un espacio lejos de la Organización prestan sus servicios a la misma.</p> | <p>Falta de control en los horarios Sentimientos negativos Falta de competencias digitales</p> | <p>Dificultad para supervisar los horarios de trabajo (1.1) Aislamiento, ansiedad (1.2) Costumbre a la presencialidad (1.3)</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>Describir las necesidades emocionales y psicológicas de los teletrabajadores educacionales en el ejercicio de su trabajo y estabilidad emocional.</p> | <p>Necesidades humanas Necesidades emocionales y psicológicas</p> | <p>Todos los seres humanos poseen necesidades emocionales, ser respetado o ser aceptado, necesidad de alimentos o agua, también necesitan conexiones sociales.</p> | <p>Estado psicológico Conexiones Sociales</p> | <p>Emociones (2.1) Socialización (2.2)</p> |
|--|---|--|---|--|

Fuente: Elaboración propia (2022).

Población y muestra

Al diseñar un estudio, hay que determinar el tamaño del grupo total de individuos que existen en el lugar donde se hace la investigación, en cambio, la muestra, es un subconjunto representativo del grupo total de participantes. El término población es el término general que se suele utilizar para definir dicho grupo total. En este sentido Arias (2006:81), la define como “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Está determinada por el problema y por los objetivos del estudio”.

En la presente investigación la población objeto de estudio de este trabajo investigativo está compuesta por 70 profesionales venezolanos que desempeñan su labor como profesores de la Unidad Educativa Colegio LITIN, bajo la modalidad del teletrabajo, debido a la emergencia sanitaria producto del COVID- 19.

Por otra parte, Arias (Ob. cit.:83) define la muestra como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Una vez que el investigador concluye la propuesta de investigación y con ello a quién y qué va a estudiar, debe entonces calcular el número de individuos necesarios para su estudio, un número que resulte suficiente para responder a la pregunta planteada, acorde al tipo de diseño de la investigación y que evite costos, dificultades y una estimación inadecuada del fenómeno.

De acuerdo a las Normas APA una muestra representativa es el equivalente de un 20 o 30% del total de la población. Por lo que seleccionamos el 30% de la población total, que equivale a 21 trabajadores, para efectos de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos e información en la presente investigación, se utilizaron dos técnicas: la revisión documental y la encuesta, utilizando como instrumento de esta última el cuestionario.

La revisión documental según Delgado de Smith (2008):

Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa. (p.282)

En otras palabras, la revisión documental consiste en la búsqueda minuciosa de información sobre el tema de estudio, que, sin duda, es una de las técnicas más utilizadas, de esta manera se pudo desarrollar la investigación del estudio planteado. A tal fin, la revisión documental fue utilizada con el propósito de obtener datos provenientes directamente de la fuente de información, con la intención de conocer en profundidad la información relacionada con el tema de

investigación contenida en los textos, referencias y documentos que fueron utilizados.

De igual manera, Arias (2012:72) define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”.

Es importante resaltar que la difusión del cuestionario elaborado se realizó, de forma presencial, en las instalaciones de dicha institución educativa y los resultados obtenidos sirvieron como apoyo a la investigación del objeto de estudio.

En cuanto al instrumento aplicado, se hizo una adaptación de la “Encuesta de afrontamiento”, basada en el cuestionario de Formas de Afrontamiento de Rodríguez, Terol, López & Pastor (1992), relacionado al instrumento de afrontamiento del estrés de Lazarus y Folkman (1986).

Validez y Confiabilidad

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir la validez, que se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. La validez de contenido de acuerdo a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002:72) “...está representada por el grado en que una prueba representa el universo de estudio. Por tal motivo, deben seleccionarse los indicadores e ítems de tal manera que estos respondan a las características peculiares del objeto de estudio”. Es decir, que otorga al instrumento validez, para dar respuestas a los objetivos de la

investigación, que en este caso es diagnosticar la salud mental de los teletrabajadores involucrados, determinar las fortalezas y debilidades de la aplicación del teletrabajo en la educación, y por último, describir las necesidades emocionales y psicológicas de los teletrabajadores educacionales en el ejercicio de su trabajo y estabilidad emocional.

En el caso particular de este estudio para efectos de recolección de datos se aplicó un cuestionario adaptado, Encuesta de Afrontamiento, basada en el cuestionario de Formas de Afrontamiento de Rodríguez, Terol, López & Pastor (1992), relacionado al instrumento de afrontamiento del estrés de Lazarus y Folkman (1986), dirigido a los teletrabajadores de la Unidad Educativa LITIN, la validez estableció mediante correlaciones de los diferentes factores del cuestionario con otras medidas de variables teóricamente conectadas. Los análisis permitieron hablar de una validez convergente, y discriminante, bastante aceptable.

Para establecer la validez convergente del cuestionario fueron calculadas las correlaciones de los diferentes factores (correspondientes a diferentes formas de afrontamiento). La fiabilidad del instrumento original se estudió con una muestra de 384 sujetos. La fiabilidad test-retest se estudió con una submuestra de 163 sujetos con unos resultados moderados (0,60). La consistencia interna de todas las escalas ha mostrado un coeficiente también moderado pero satisfactorio (0,58). Los análisis de ítems, subescalas y puntuaciones totales el CEA sugieren una buena fiabilidad.

Por otro lado, para el instrumento aplicado en este trabajo de investigación el cálculo de la confiabilidad se hizo a través de la fórmula de Alpha de Cronbach,

arrojando un resultado de 0,82 equivalente al 82%, representando Alto grado de confiabilidad.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, su análisis e interpretación, con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos del presente trabajo de investigación. De esta manera, Bernal (2010) establece:

El análisis de los resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con la problemática de investigación, los objetivos propuestos, las hipótesis y/o preguntas formuladas, y las teorías o presupuestos planteados en el marco teórico, con la finalidad de evaluar si confirman las teorías o no y se generan debates con la teoría ya existente. (p.164)

Por lo tanto, una vez recogida toda la información de interés, logrando esto a través de la aplicación de un cuestionario a los Docentes de la Unidad Educativa LITIN, los cuales han implementado el teletrabajo, debido a la situación actual por la pandemia COVID-19. Por lo que fue necesario resumir los datos de forma ordenada, a manera tal de distribuirlos en gráficos de frecuencia.

Cuadro N° 2: Los datos demográficos de los trabajadores adscritos a la Institución Educativa

| Sexo | Edad | Cargo | Antigüedad |
|-------------|-------------|-------------------|-----------------------|
| F | 55 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 29 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 38 | Docente | Más de 5 años |
| F | 30 | Docente | Entre 6 meses y 1 año |
| F | 50 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 28 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 35 | Docente | Entre 6 meses y 1 año |
| F | 40 | Docente | Más de 5 años |
| M | 40 | Docente | Más de 5 años |
| M | 39 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 50 | Docente | Más de 5 años |
| M | 32 | Docente | Más de 5 años |
| F | 37 | Orientadora | Entre 2 años y 5 años |
| F | 37 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| F | 60 | Docente | Más de 5 años |
| F | 51 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| M | 57 | Docente | Más de 5 años |
| M | 59 | Docente | Entre 2 años y 5 años |
| M | 22 | Docente | Entre 6 meses y 1 año |
| F | 38 | Docente | Más de 5 años |
| M | 31 | Psicólogo/Docente | Entre 1 año y 2 años |

Fuente: Elaboración propia (2022)

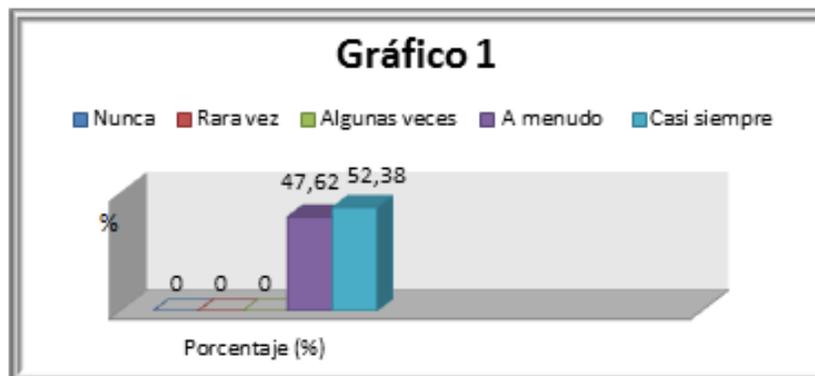
El análisis de los datos demográficos obtenidos basados en una muestra total de 21 trabajadores, se caracteriza por un total de 18 mujeres que representan un 67% y 7 hombres que abarcar el 33% restante. Todos desempeñándose como docentes de la Institución Educativa y en edad promedio de 43 años.

Dicho instrumento suministró información relevante e importante. Esto se logró realizando un análisis afirmación por afirmación que se presentan a continuación:

Ítem 1: He intentado ver el lado positivo de la realidad actual.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 0 | 0 |
| Algunas veces | 0 | 0 |
| A menudo | 10 | 47,62 |
| Casi siempre | 11 | 52,38 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 100% de los docentes de la unidad educativa manifestaron de manera positiva su posición ante la situación actual con la pandemia COVID-19. Estos resultados indican que los trabajadores del sector educativo han logrado reconocer los beneficios de la crisis sanitaria y del trabajo desde casa, tratando de manejar sus emociones y mantener la salud mental, siendo de gran importancia para los seres humanos, tal como lo establecen los autores. En este sentido, Carrazana (2002) establece que la salud mental:

Es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando su crecimiento y bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, buscando mejorar las condiciones de la vida de la población conforme a sus

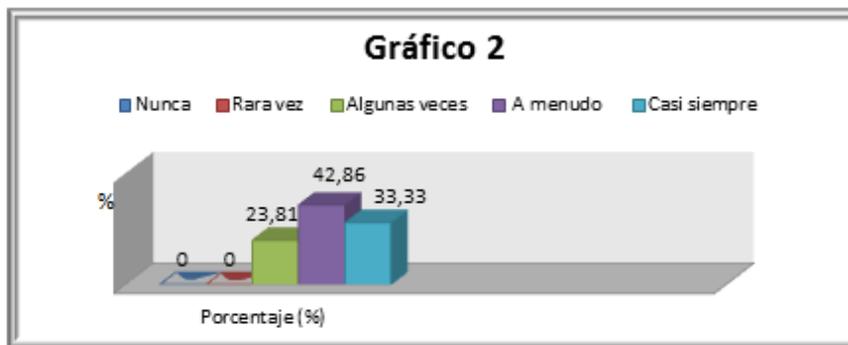
particularidades (p.2)

De esta manera, los docentes han logrado observar el lado positivo de la situación crítica en la que se vio involucrado el trabajo normal de las actividades educativas, considerando que los encuestados se inclinan a dar respuestas positivas ante la realidad que viven.

Ítem 2: He considerado las ventajas que tiene este momento producido por el COVID-19.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 0 | 0 |
| Algunas veces | 5 | 23,81 |
| A menudo | 9 | 42,86 |
| Casi siempre | 7 | 33,33 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede apreciar en el gráfico que se presentó anteriormente, los resultados se encuentran divididos, ya que el 23,81% de los docentes de la Unidad Educativa no siempre logran ver las ventajas de la situación pandemia, mientras que el 76,19% de los docentes considera que el COVID-19, trajo consigo ventajas que han sido aprovechadas satisfactoriamente al momento de cumplir con sus actividades

educativas dentro de la nueva normalidad. Por lo que estos resultados

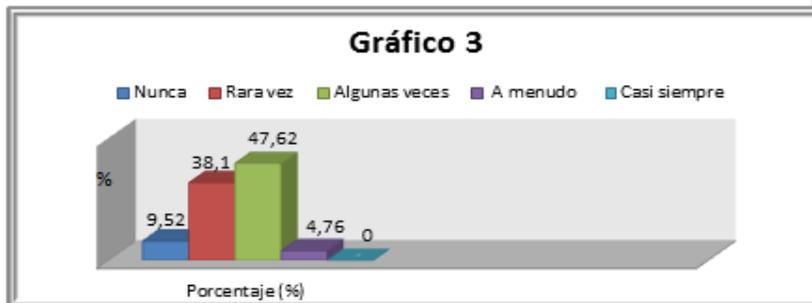
indican que los trabajadores reconocen las ventajas de la emergencia sanitaria que se vive en la actualidad, implementando el teletrabajo a través de las herramientas tecnológicas.

Según, Sánchez et. al. (Ob. Cit), “entre las ventajas que brindan los avances tecnológicos se encuentra el fortalecimiento de la comunicación en el entorno interno y externo, al facilitar el desarrollo de actividades diarias, manteniendo el contacto con los clientes utilizando redes informáticas.”. Por lo que se observa que los docentes se mantienen con total disposición de tomar las ventajas de la situación y lograr mantener su desempeño laboral de costumbre.

Ítem 3: Cuando surge una situación me he enfadado con las cosas o personas que pienso que la han causado

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 2 | 9,52 |
| Rara vez | 8 | 38,10 |
| Algunas veces | 10 | 47,62 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Tal y como se observa en el gráfico, el 9,52% de los trabajadores nunca han

sentido enfado contra ese objeto o persona que quizás haya actuado de una

manera que no les beneficiara en el desarrollo de sus actividades normales, mientras que el 38,10% afirman que rara vez, han experimentado esta sensación de enojo hacia algo o alguien, el 52,38% de la muestra restante algunas veces e incluso a menudo han sentido enojo hacia algo o alguien. Estos resultados indican que los encuestados muestran enfado en su mayoría. Y como lo indican los autores.

Bravo et. al. (2020)

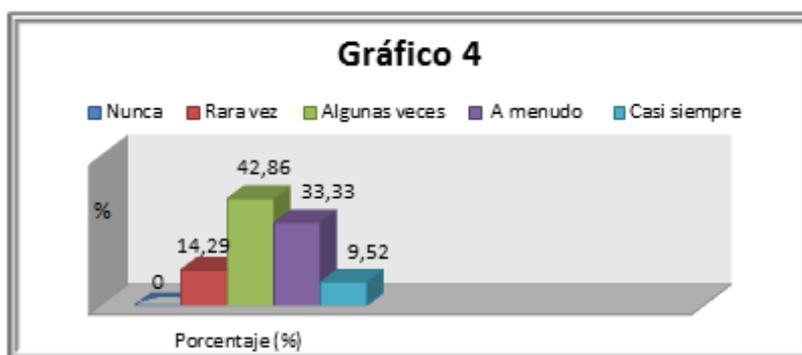
El teletrabajo produce efectos negativos en los docentes intensificados por la pandemia COVID-19, ya que, relacionar sus espacios de ocio, sus relaciones interpersonales y la educación a distancia lo cual ha afectado su bienestar emocional, experimentando irritabilidad, nerviosismo, sensación de angustia, insomnio y ansiedad. (p. 1006)

Considerando que la crisis sanitaria trajo consigo desventajas para el bienestar social de los docentes, que se han mantenido haciendo su mejor esfuerzo por mantener sus actividades laborales y su vida familiar, casi que al mismo tiempo. Por lo que han experimentado irritabilidad perjudicando en ocasiones su salud mental.

Ítem 4: He deseado que las situaciones hubieran sido de otra manera.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 3 | 14,29 |
| Algunas veces | 9 | 42,86 |
| A menudo | 7 | 33,33 |
| Casi siempre | 2 | 9,52 |
| Total | 21 | 100 |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Los resultados obtenidos muestran, el 14,29% de los trabajadores encuestados rara vez sienten la necesidad de cambiar la situación actual, mientras que el 42,86% algunas veces sienten esa necesidad, además el 42,85% afirman que constantemente han querido cambiar la realidad. Estos resultados indican que existe un mayor porcentaje de los docentes de la Unidad Educativa que aceptan las diferentes situaciones que se le presentan, considerando que mantiene un estado de equilibrio mental saludable.

Según Chacón et. Al. (2020; 119). “Las pandemias tienen efectos psicológicos muy importantes sobre la población, derivados de la percepción de incertidumbre, confusión y sensación de urgencia”. Por lo que los docentes al mantener una actitud positiva, para llevar a cabo el teletrabajo se encuentran con mayor probabilidad de

mantenerse estables emocionalmente y así sobrellevar la

realidad actual con la pandemia por COVID-19, teniendo en cuenta lo vulnerable que pueden ser ante esta crisis sanitaria que ha afectado el desarrollo de las actividades educativas.

Ítem 5: He cambiado la manera como me he sentido desde que se implementó el teletrabajo, hasta hoy.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 1 | 4,76 |
| Rara vez | 3 | 14,29 |
| Algunas veces | 1 | 4,76 |
| A menudo | 11 | 52,38 |
| Casi siempre | 5 | 23,81 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En el gráfico anterior se observa que el 4,76% de la muestra encuestada nunca han sentido cambios en sus emociones causado por la implementación del teletrabajo, a su vez el 14,29% rara vez han experimentado cambios notorios en sus emociones, mientras que el 4,76% reconoce haber sentido cambios en algunas ocasiones, y el resto de la muestra con un porcentaje de 76,19% afirma haber sido afectado emocionalmente por el teletrabajo. Lo que indica los resultados obtenidos que el

teletrabajo afecta la salud mental y emocional de los

teletrabajadores del sector educativo, que se han visto afectados por esta nueva modalidad de trabajo. En este sentido, Cantera (2020), indica:

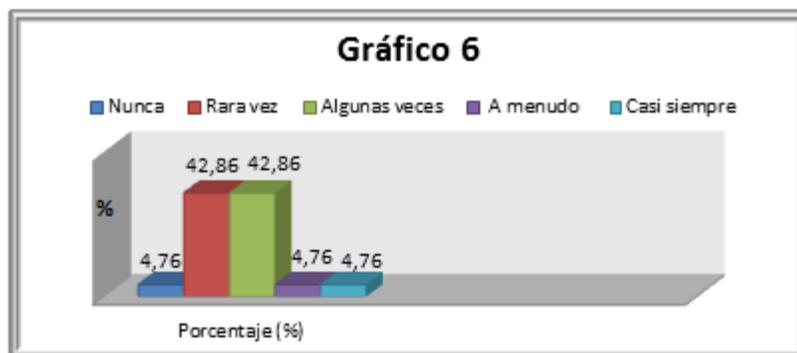
Una de las situaciones habituales en este momento impulsivo de tecnología que todos llamamos teletrabajo – pero que en realidad es una telesobrevivencia o una teleconciliación- es la falta de tiempo. Es normal la sensación de muchas horas de trabajo sin saber su nivel de productividad ni si se está satisfecho con el trabajo realizado. Trabajar más tiempo y la desazón de hacer sin saber si es útil no puede ser imperante en una apuesta racional como el teletrabajo (en línea).

Por lo que los resultados obtenidos nos ayudan a evaluar que en porcentaje mayor se encuentra afectada la salud mental de los docentes, desde el comienzo de la ejecución del teletrabajo.

Ítem 6: He sentido angustia o sensaciones similares durante esta situación por el trabajo en casa

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 1 | 4,76 |
| Rara vez | 9 | 42,86 |
| Algunas veces | 9 | 42,86 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 1 | 4,76 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Según el gráfico, el 4,76% de los trabajadores de la Unidad Educativa no han experimentado sensaciones similares a la angustia, mientras que el 42,86% rara vez se han sentido cambios en su estado de ánimo, además en porcentajes iguales, el 42,86% algunas veces ha experimentado angustias, considerando que estos docentes encuestados mantienen en equilibrio sus emociones, sin embargo, el 9,52% siendo el resto de la muestra afirman que han sido afectados con cambios en sus emociones. Por lo que los resultados obtenidos indican que el trabajo en casa ocasiona casos de desequilibrio emocional, sin embargo, se observó que la mayoría ha logrado sobrellevar la realidad actual y el teletrabajo de manera positiva. A pesar de que pudieron ser afectados por el burnout, que es una respuesta al estrés laboral crónico con importante incidencia en el sector terciario, sobre todo entre quienes trabajan atendiendo a personas.

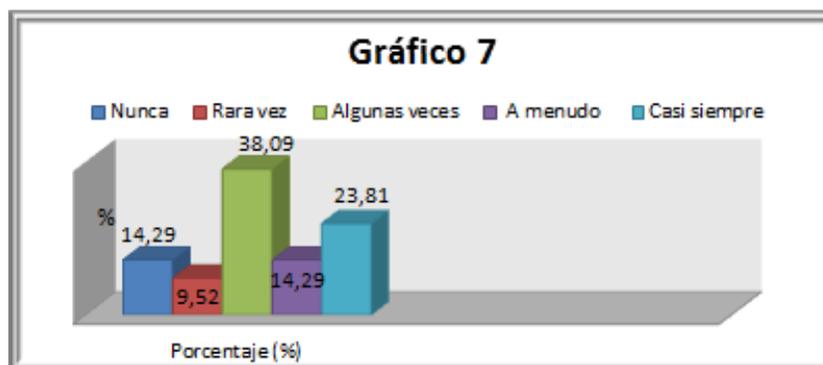
La manifestación del burnout compatibiliza alteraciones físicas (cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales y cardiorrespiratorias, etc.), psíquicas (ansiedad, angustia, fatiga mental, comportamientos paranoides o agresivos, etc.), sociales y conductuales (absentismo, adicciones, distanciamiento emocional, conflictos laborales y familiares, etc.). por otra parte el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mental, “los síntomas de diversas afecciones de la salud mental, entre ellas, la ansiedad, la depresión, los trastornos alimenticios, el trastorno de estrés postraumático y la esquizofrenia” lo que puede ocasionar en los trabajadores alteraciones en su salud física y mental.

Estrés, ansiedad e insomnio pueden ser algunas de las afecciones que pueden presentar los teletrabajadores. Sin embargo, los resultados muestran que los docentes no son afectados significativamente por las consecuencias de la implementación del teletrabajo en la institución educativa. La mayoría ha logrado sobrellevar la realidad actual y el teletrabajo de manera positiva.

Ítem 7: He hablado con alguien que pueda apoyarme en la solución de alguna situación tecnológica que lo requiera.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 3 | 14,29 |
| Rara vez | 2 | 9,52 |
| Algunas veces | 8 | 38,09 |
| A menudo | 3 | 14,29 |
| Casi siempre | 5 | 23,81 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Según los resultados obtenidos, el 14,29% de los trabajadores encuestados no solicita ayuda a alguien para recibir orientación con la utilización de la tecnología, mientras que el 9,52 % rara vez requiere ayuda. Y el 76,19% siendo el resto de la muestra, afirma haber solicitado ayuda para solventar la situación que se les

presento. Estos resultados indican que existe un mayor porcentaje de los

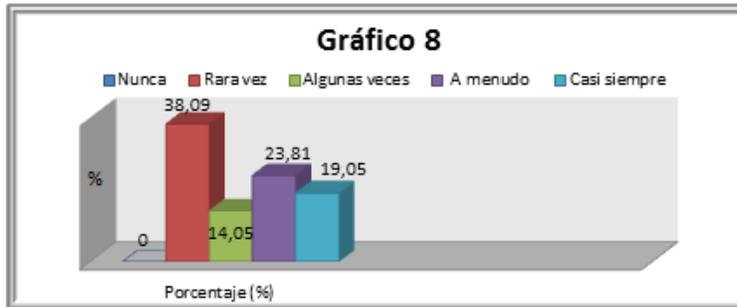
docentes que no poseen los conocimientos suficientes de las herramientas tecnológicas que se necesitan para llevar a cabo las actividades académicas satisfactoriamente y tienen que recurrir a otras personas para llevar a cabo las actividades laborales, ocasionando un estado de estrés.

En este orden de ideas según Bueno (2020; en línea) establece, “las TIC son indispensables para la ejecución de las funciones del colaborador bajo una modalidad de teletrabajo. El teletrabajo puede ser ejecutado en cualquier momento, en cualquier lugar, según la disponibilidad del mismo”. Resulta claro, la importancia del manejo de las herramientas tecnológicas, en el sector educativo, por lo que se puede observar que los docentes mantienen estrategias para asegurar la educación y desarrollar las actividades en línea, logrando mantener a su disposición el uso correcto de las herramientas tecnológicas.

Ítem 8: Reviso constantemente artículos, revistas, noticias acerca de la situación actual con la pandemia.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 8 | 38,09 |
| Algunas veces | 4 | 14,05 |
| A menudo | 5 | 23,81 |
| Casi siempre | 4 | 19,05 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Según el gráfico anterior, el 38,09% rara vez revisan artículos, revistas o noticias sobre la situación actual con la pandemia COVID-19. Mientras que el 14,05% algunas veces se mantienen informados, y el 42,86% de los teletrabajadores encuestados buscan información de interés sobre la crisis sanitaria por COVID-19. Lo que demuestran estos resultados, es que los docentes no se documentan con frecuencia sobre la realidad actual, esto puede ser causado por diversos factores como el desánimo, desinterés y en ocasiones por evitar sentirse con sensaciones de ansiedad, miedo, ante lo que sucede en el entorno.

De tal manera que Francis de Honduras (2021) expresa:

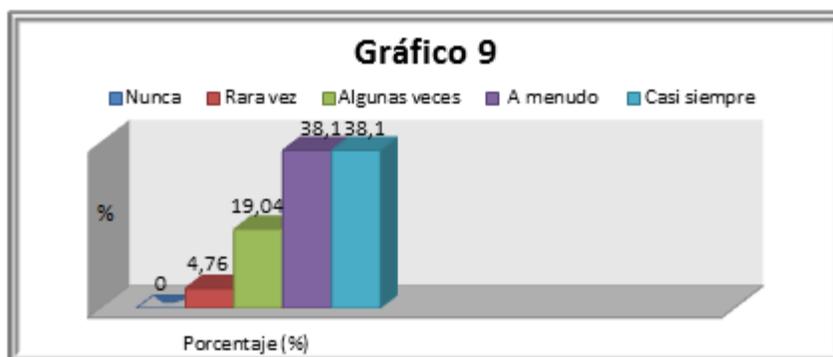
Mantenernos al día en estos momentos es trascendental ya que nos ayuda a estar informados de la situación actual, y que, gracias a las nuevas tecnologías y a su sólida estructura en redes de difusión, la información sea más fácil de adquirir y acceder en tiempo real, hace que las personas se queden conectados, para mantenerse informados a Internet, a la radio o a la televisión. (p.4)

Estos porcentajes nos permiten determinar que la apatía por informarse, afecta de manera negativa a los trabajadores del sector educativo, ya que, no se encuentran enterados de los cambios, y novedades para enfrentar la crisis sanitaria por COVID-19.

Ítem 9: He hecho planes de acción que mejoren mi calidad de vida.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 1 | 4,76 |
| Algunas veces | 4 | 19,04 |
| A menudo | 8 | 38,10 |
| Casi siempre | 8 | 38,10 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede observar en el gráfico, el 4,76% de los trabajadores de la Unidad Educativa rara vez realizan planes de acción que ayuden a mejorar la calidad de vida, mientras que el 19,04% algunas veces toma acciones que logren mejorar su calidad de vida, por lo que se mantienen en constante indecisión. Mientras que el 76,2% afirma que buscan realizar planes que beneficien el desarrollo saludable de sus actividades. Es este orden de ideas Alarcón (2011) expresan:

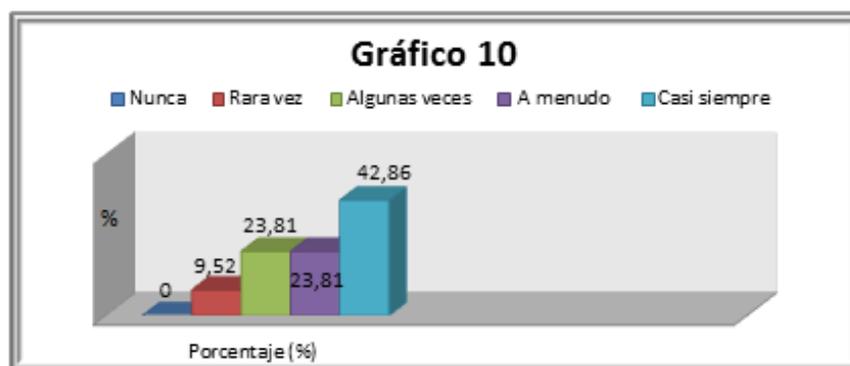
La calidad de vida se fundamenta en el disfrute seguro de la salud, la educación, una alimentación sana, una vivienda adecuada, un medio ambiente estable y sano, justicia social y la participación en las actividades de la vida cotidiana. Se considera que la ausencia de uno de estos aspectos puede alterar la calidad de vida de un individuo o un grupo de individuo. (p.123)

Considerando estos aspectos, donde los planes de acción son favorables para la salud emocional de los trabajadores. Lo que nos permite inferir que los resultados obtenidos tienen inclinación positiva ante el interés de organizar y planear tareas que logren mejorar su estilo de vida ante la pandemia COVID-19 y la implementación del teletrabajo como alternativa para el cumplimiento de las actividades de aprendizaje.

Ítem 10: He tomado acciones concretas para mejorar mi estilo de vida.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 2 | 9,52 |
| Algunas veces | 5 | 23,81 |
| A menudo | 5 | 23,81 |
| Casi siempre | 9 | 42,86 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En los datos suministrados anteriormente, se observa que el 66,67% de los encuestados han llevado a la práctica los planes de acción para lograr mejorar el estilo de vida en casa y mantener la salud mental estable, mientras que el 33,33% no logra tomar acciones concretas. Indica que la mayor parte de la población

estudiada siente la responsabilidad de implementar planes que ayuden a sobrellevar la situación actual y aprovechar las ventajas de esta crisis sanitaria y la implementación del teletrabajo. Guerrero et. al (2006) indican:

La capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia, la garantía que la sociedad en que se vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de un buen estado de salud, es decir, la capacidad personal para alcanzar objetivos auto-propuestos, la posibilidad de capacitación o ajuste bio-sico-social –con la participación intersectorial- para lograr: eficiencia, equidad y eficacia en la salud del trabajador. (En línea)

Los resultados indican que la mayor parte de la población estudiada siente la responsabilidad de implementar planes que los ayuden a sobrellevar la situación actual y aprovechar las ventajas de esta crisis sanitaria y la implementación del teletrabajo.

Ítem 11: Descanso lo necesario, duermo bien.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 1 | 4,76 |
| Algunas veces | 3 | 14,29 |
| A menudo | 8 | 38,09 |
| Casi siempre | 9 | 42,86 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

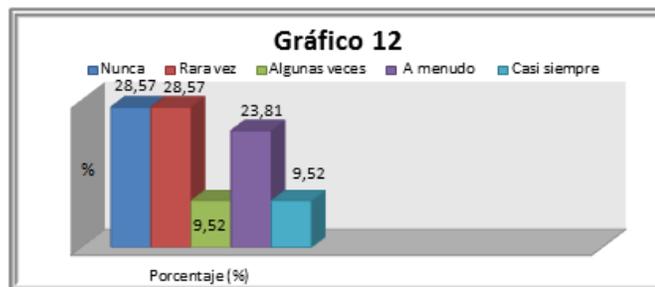
Según la revisión de los resultados obtenidos, el 80,95% de los trabajadores logran descansar lo suficiente para mantener su rendimiento como de

costumbre, mientras que el 19,05% rara vez duerme lo suficiente. En este orden de ideas Miró (2005: 12) expresan, “La cantidad necesaria de sueño en el ser humano está condicionada por factores que dependen del organismo, del ambiente y del comportamiento. En la influencia de estos factores se aprecian variaciones considerables entre las personas”. Lo que indica que la mayoría de los docentes a pesar de cambiar la rutina diaria no han experimentado insomnio, claro está que existe una parte de la población estudiada que, si les ha afectado la situación actual a la hora de implementar el teletrabajo, ya que, no todas las personas suelen asimilar las cosas de la misma manera.

Ítem 12: Me he negado a tomar las cosas demasiado en serio.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 6 | 28,57 |
| Rara vez | 6 | 28,57 |
| Algunas veces | 2 | 9,52 |
| A menudo | 5 | 23,81 |
| Casi siempre | 2 | 9,52 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Según los resultados del gráfico anterior, el 28,57% de los teletrabajadores encuestados nunca se han negado a tomar las cosas en serio, mientras que en porcentajes iguales con un 28,57% rara vez se mantiene con actitud negativa. Y el resto de la muestra con un porcentaje de 42,85% se ha negado a tomarse las cosas en

serio en reiteradas ocasiones. Por lo que Según Ramírez (2007).

Con las exigencias sociales, que, si bien nos hace seres de crecimiento y empuje, hay momentos o escenas de nuestra existencia que necesitan un remover de nuestras experiencias para continuar ese empuje personal y relacional. Vivenciamos desde nuestras experiencias en relación con y para con los otros; de eso convencidos estamos. (En línea)

Evidenciando que el entorno suele influenciar en la toma de decisiones y la importancia que este le dé a ciertas situaciones, actualmente con la pandemia COVID-19, y trabajar desde casas los docentes pueden llegar a tener momentos de desamino y desinterés, ya que el estrés y las responsabilidades personales y profesionales lo que indica que la falta de compromiso puede afectar el teletrabajo, al no cumplir el cronograma de actividades el orden del mismo se ve afectado, demostrando que existe una baja tendencia a seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el sector educativo.

Ítem 13: Me reusó a seguir instrucciones

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 14 | 66,67 |
| Rara vez | 7 | 33,33 |
| Algunas veces | 0 | 0 |
| A menudo | 0 | 0 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede observar en el gráfico anterior, el 66,67% de los trabajadores de la Unidad Educativa nunca se ha negado a seguir las respectivas instrucciones que se les da, ya sea a distancia para cumplir con el cronograma de actividades teniendo en cuenta que siguiendo instrucción podrán llegar de manera satisfactoria al objetivo. Mientras que el 33,33% rara vez se niega a seguir instrucciones de sus superiores, lo que conlleva que menos de la mitad de la muestra realiza sus actividades profesionales diarias tal como se planearon, pudiendo no llegar al objetivo de manera satisfactoria, según Undurraga, Simbürger y Mora (2021)

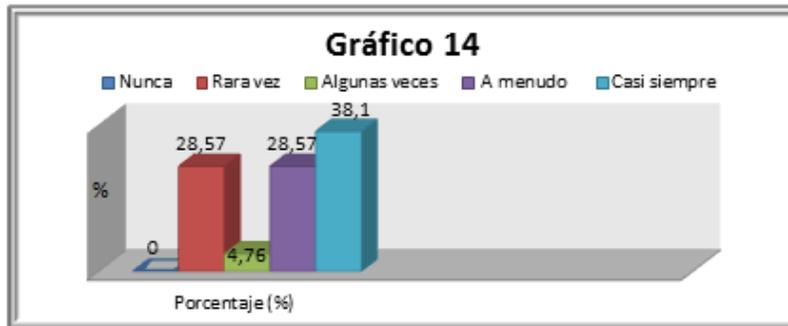
Si bien el teletrabajo permite trabajar en cualquier horario y lugar –si las condiciones personales y familiares lo permiten– también demanda mayor disponibilidad y flexibilidad de tiempo, y la adquisición de nuevas habilidades técnicas y de docencia, lo que se ha traducido en una mayor carga laboral y más horas de trabajo para las académicas. (p.9)

En otras palabras, los resultados obtenidos nos indica que los docentes han trabajado la virtualidad en pandemia de manera positiva. Lo que indica una alta tendencia positiva por parte de la muestra encuestada a seguir instrucciones logrando la eficacia y eficiencia en las actividades a desarrollar y esto ayuda a mantener el equilibrio de la salud mental.

Ítem 14: He organizado una lista de pendientes para realizar las tareas del día.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 6 | 28,57 |
| Algunas veces | 1 | 4,76 |
| A menudo | 6 | 28,57 |
| Casi siempre | 8 | 38,10 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Como se puede observar el 28,57% de los trabajadores de la Unidad Educativa rara vez organizan sus tareas con una lista, el 4,76% algunas veces organiza sus tareas de pendientes diarios, mientras que el resto de la muestra con un porcentaje mayor de 66,67% realiza una lista de tareas pendientes, por lo que los teletrabajadores educativos organizan sus actividades diarias y así lograr un mejor desarrollo de sus actividades profesionales y personales.

Esto se debe a diferentes características que lo representa como lo expresa Romero (2007: 267) quienes indican, “Una de las características rescatadas de la comprensión actual de las actividades de la vida diaria es precisamente el estar orientada a una meta o fin y estar influidas ampliamente por la motivación del

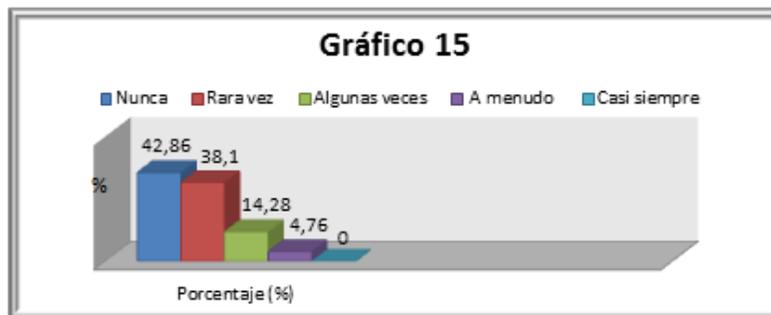
individuo”. Como se puede observar en los resultados mostrados, más de la mitad

de la población estudiada muestra tendencia a ser ordenado y receptivo con las actividades académicas que debe desarrollar.

Ítem 15: Me he sentido mejor comiendo, bebiendo o fumando mientras doy mis clases desde la casa.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 9 | 42,86 |
| Rara vez | 8 | 38,10 |
| Algunas veces | 3 | 14,28 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Observando y analizando los resultados de dicha afirmación, el gráfico nos indica que el 42,86% de la muestra encuestada, nunca se han sentido mejor comiendo, fumando o bebiendo mientras imparte sus clases desde casa. En muchas ocasiones, el ser humano cuando se siente un poco ansioso busca refugiarse en la comida, o en la bebida. Así lo aseveró la Nutricionista Monfulleda en una entrevista a Molins (2019):

Antes de buscar soluciones, debemos tener claro cómo actúa nuestro cerebro en momentos de cansancio o estrés. Cuando nuestro cuerpo no está cómodo con la sensación de ansiedad, necesita generar endorfinas. Para ello, tenemos cuatro mecanismos, dos eléctricos y dos

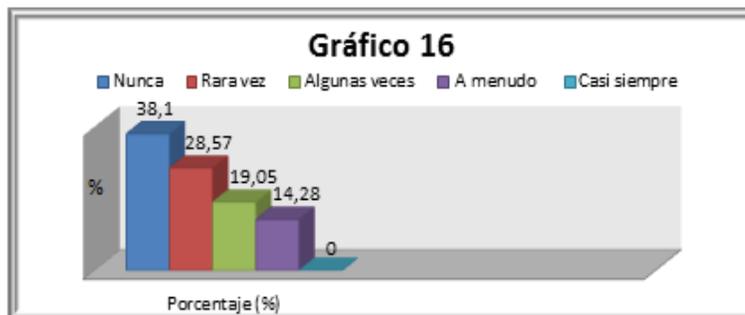
químicos. Los estímulos eléctricos son el deporte y el sexo. “Los químicos son las drogas –incluidos el tabaco, elcafé y el alcohol– y la comida, sobre todo los azúcares de absorción inmediata, y la mezcla de grasas más azúcares en proporciones similares. (En línea)

Mientras que el 38,10% raras veces han percibido esta sensación, y el porcentaje restante, correspondiente al 19,04% quienes algunas veces o a menudo si se han sentido mejor comiendo, ingiriendo alguna bebida o fumando.

Ítem 16: He cambiado mí puesto de trabajo por otro lugar de la casa aparentemente más cómodo

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 8 | 38,10 |
| Rara vez | 6 | 28,57 |
| Algunas veces | 4 | 19,05 |
| A menudo | 3 | 14,28 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Tomando en cuenta lo que se observa en el gráfico, el 66,67% lo que representa una porción un poco más grande de la mitad de la muestra total de los trabajadores, se inclinan hacia las opciones de que nunca o solo raras veces han optado por cambiar su espacio de trabajo en la casa, por uno aparentemente más

cómodo. Es importante resaltar que, en ocasiones, adoptamos espacios que resultan más cómodos, pero no tan ergonómicos para nuestro cuerpo, que sea cómodo, no quiere decir que sea un espacio apto para trabajar cierta cantidad de horas al día y con el pasar del tiempo quizás nuestro cuerpo presente lesiones por esta causa. Así es como lo expresa Rojas (2020)

Se observa que la pandemia por COVID-19 puede ocasionar consecuencias en el bienestar emocional y, al condicionar el teletrabajo, pueden originarse consecuencias físicas en el trabajador, generalmente trastornos musculoesqueléticos, estudiados en la salud ocupacional, por lo que es importante identificar los riesgos ergonómicos. Los riesgos ergonómicos documentados se refieren a posturas forzadas, movimientos repetitivos y condiciones del medio ambiente laboral. (p.3)

Por lo tanto, el 33,33% aseguran haber modificado su espacio de trabajo en casa, por uno aparentemente más cómodo.

Ítem 17: He omitido las órdenes de mi superior porque no tengo supervisión.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 14 | 66,67 |
| Rara vez | 7 | 33,33 |
| Algunas veces | 0 | 0 |
| A menudo | 0 | 0 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

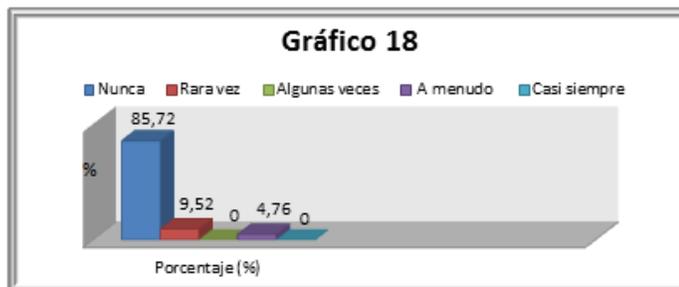
En la observación de este gráfico, es notable que el 66,67% de la población encuestada a pesar de la implementación del teletrabajo sigan las órdenes de sus superiores. Mientras que el 33,33% restante, expresan que solo raras veces han omitido órdenes de sus superiores. Ya que con esta nueva modalidad de trabajo no existe la supervisión constante ni mucho menos presencial de las tareas que se están realizando, por lo tanto, toca confiar en la responsabilidad y apego hacia los objetivos de la institución educativa. De acuerdo con Bonet y Salvador (2017) indican

Diferentes expertos en gestión manifiestan que la supervisión remota tiene un efecto negativo en el rendimiento de los trabajadores. Afirman que, cuando la comunicación se produce por medio de la tecnología, se pierden los matices no verbales, reduciendo la efectividad del jefe para controlar, ejercer de coach, ayudar y fijar objetivos para los miembros de su equipo (En línea).

Ítem 18: He mentado sobre mi estado de salud para evitar chequeos médicos.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 18 | 85,72 |
| Rara vez | 2 | 9,52 |
| Algunas veces | 0 | 0 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En el análisis del gráfico que se observa anteriormente, gran parte del porcentaje, específicamente el 85,72% que opinan nunca haber mentado sobre su salud para evitar chequeos médicos. Resulta común que las personas mientan sobre su salud para evitar chequeos, o en otros casos van a chequeos pero mientan a los médicos sobre lo que están sintiendo.

Por otro lado, el 9,52% raras veces han mentado con respecto a su salud y un solo sujeto selecciono la respuesta a menudo en esta afirmación, lo cual representa un 4,76% de los resultados evaluados en este ítem. Cabe destacar, la importancia que tiene expresar lo que sentimos, de acuerdo a lo que expone González (2021; en línea) “Reprimir las emociones puede repercutir en la función de algunos órganos. Por ejemplo, el empeoramiento de padecimientos estomacales y hepáticos, como las úlceras, pueden asociarse con la mala gestión de la tensión emocional sostenida en el tiempo.”

Ítem 19: Me siento presionado por mis superiores.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 11 | 52,39 |
| Rara vez | 2 | 9,52 |
| Algunas veces | 6 | 28,57 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 1 | 4,76 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

El 52,39% de los trabajadores encuestados, nunca se han sentido presionado por sus superiores. En un artículo publicado por Álvarez (2020) sobre un estudio realizado por la empresa de software empresarial VMware, sobre las nuevas relaciones laborales en tiempos de pandemia demostró:

El 50% de los responsables de la toma de decisiones que han participado en el estudio afirman estar preocupados por si disminuye la dedicación de su equipo cuando trabaja en remoto. El 39% cree, además, que la cultura de los equipos directivos no estimula el teletrabajo, y casi el 65% siente una mayor presión para seguir conectado más allá del horario laboral habitual. (En línea)

Mientras que el 9,52% expresa que raras veces ha sentido que sus superiores lo presionan, el 38,10% de la muestra restante, algunas veces, a menudo o incluso casi siempre se han sentido presionados en ocasiones por sus superiores, esto puede ocurrir por diversas razones, para que cumplan con un trabajo en tiempo determinado, para que se adapten con más rapidez a las tecnologías utilizadas, entre otros aspectos.

Ítem 20: Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono o aburrido.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 10 | 47,62 |
| Rara vez | 9 | 42,86 |
| Algunas veces | 2 | 9,52 |
| A menudo | 0 | 0 |
| Casi siempre | 0 | 0 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En el gráfico anterior, se deja demostrado que el 47,62% de los trabajadores de la Unidad Educativa, nunca han considerado que su trabajo les resulta monótono o aburrido, y por otra parte el 52,38% de los encuestados indicó que raras veces o algunas veces han considerado que su trabajo puede llegar a ser monótono o aburrido, esto es un factor importante que puede determinar el entusiasmo con el que realizas tus tareas laborales diariamente, lo que puede traer consigo ciertas consecuencias o síntomas que afecten directamente la productividad de los trabajadores y su desempeño en su puesto de trabajo. Eastwood et al., (2012) identifican algunos componentes experienciales, lo que vivencia el sujeto durante dicho estado:

Conciencia de la dificultad para concentrarse. Quizás por el esfuerzo adicional para realizar una tarea que no lo atrae, o al “divagar la mente” sobre contenidos más gratificantes, sentir que los estímulos externos le exigen poco o demasiado para sus capacidades y experticia, Presencia adicional de otros sentimientos, como tristeza, ansiedad, vacuidad, cólera. (p. 489)

Ítem 21: Siento que no me concentro en mi trabajo en casa por la presencia de mi familia

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 8 | 38,10 |
| Rara vez | 2 | 9,52 |
| Algunas veces | 7 | 33,33 |
| A menudo | 3 | 14,29 |
| Casi siempre | 1 | 4,76 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Martínez (2020) expresa:

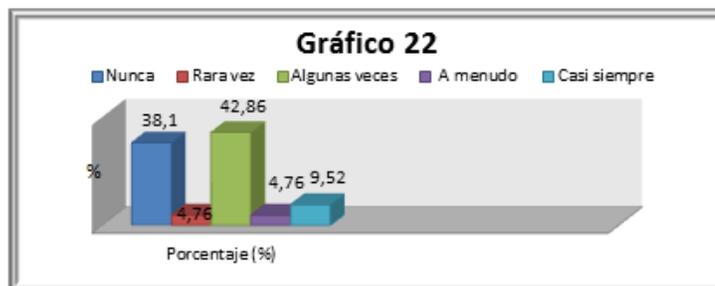
Las nuevas distracciones, en líneas generales, se destacan tres: la atención a los hijos, si están en casa como es el caso debido al COVID-19; la falta de un espacio profesional en el que trabajar; y la falta de cultura comunicativa, que generaba todo tipo de interrupciones innecesarias. Todas ellas con un importante desgaste personal o una bajada de la productividad. (En línea)

En el análisis del gráfico se determina que el 38,10% de los trabajadores encuestados nunca han perdido la concentración por trabajar desde casa, mientras que el porcentaje restante, el 9,52% en raras ocasiones y un 52,38% sienten que en ocasiones, o casi siempre se distraen por elementos en casa que necesitan de su atención, como por ejemplo los quehaceres del hogar, los hijos, los elementos distractores de la calle, entre otros factores. En este caso, si resulta favorable trabajar desde la oficina ya que ese espacio es únicamente para las tareas diarias del trabajo.

Ítem 22: He modificado mis horarios de comida por el teletrabajo.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 8 | 38,10 |
| Rara vez | 1 | 4,76 |
| Algunas veces | 9 | 42,86 |
| A menudo | 1 | 4,76 |
| Casi siempre | 2 | 9,52 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Diversos estudios realizados debido a los efectos del teletrabajo sobre la cotidianidad de las personas que lo practican, exponen los cambios en los hábitos alimenticios, incluyendo las variaciones en los horarios de ingesta de comida. García (2020) tras la celebración de El Panel Anual de Hábitos Nutricionales de Herbalife Nutrition, desarrollado en conjunto con la empresa de investigación de mercados Instituto IO Sondea, extrajo las siguientes conclusiones:

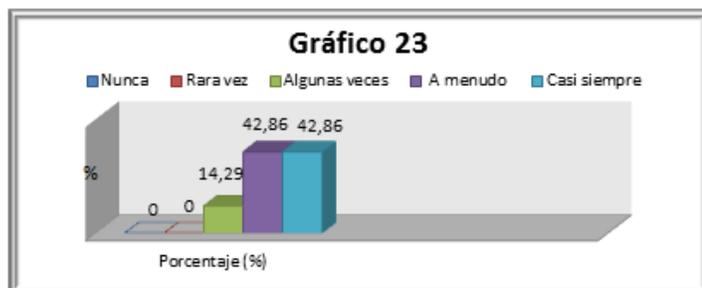
Las largas jornadas laborales promueven la mala alimentación porque hacen que los trabajadores coman más rápido (47%), tendencia que se ha visto reforzada durante los meses del confinamiento. Con la proliferación del teletrabajo, en muchos casos los trabajadores no están cumpliendo el horario de las comidas y pasan largas horas seguidas delante de los ordenadores. (En línea).

Es por ello que el 61,90% de la muestra de trabajadores encuestados, expresan que han modificado sus horarios alimenticios, mientras que el 38,10% de los mismos, aseguran nunca haberlos modificado.

Ítem 23: He deseado volver a trabajar en mi institución educativa.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 0 | 0 |
| Rara vez | 0 | 0 |
| Algunas veces | 3 | 14,29 |
| A menudo | 9 | 42,86 |
| Casi siempre | 9 | 42,86 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En el análisis de esta afirmación, resulta importante relacionarlo con el ítem que trata sobre los elementos distractores del trabajo desde casa, y es que cuando se trabaja desde nuestra empresa, en este caso la Institución Educativa, toda tu jornada laboral la dedicas a las tareas de la misma, además el aspecto de volver fomenta el sentido de pertenencia hacia tu empleo, las instalaciones, tus compañeros de trabajo, entre otros.

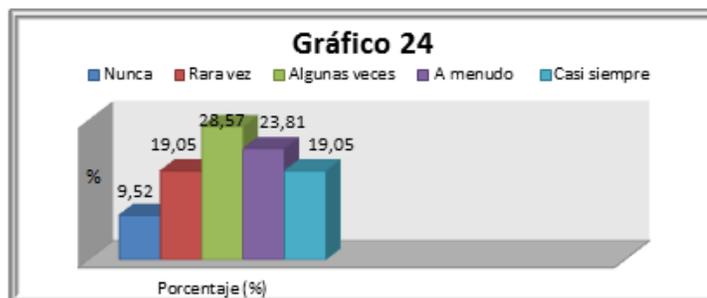
Cabe resaltar que una de las desventajas que presenta el teletrabajo es el aislamiento social, mientras que el autor Erich Fromm resalta la Necesidad de vínculos: el hombre necesita crear lazos, nuevos vínculos con el mundo. La manera como busca relacionarse depende de muchos factores.

Analizando el gráfico anterior el 100% de los trabajadores indicaron que en han deseado volver a trabajar en su Institución Educativa.

Ítem 24: El teletrabajo contribuye con mi salud mental.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Nunca | 2 | 9,52 |
| Rara vez | 4 | 19,05 |
| Algunas veces | 6 | 28,57 |
| A menudo | 5 | 23,81 |
| Casi siempre | 4 | 19,05 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Partiendo de un estudio publicado por Bruno Amselle (2022) a través del portal de las Naciones Unidas,

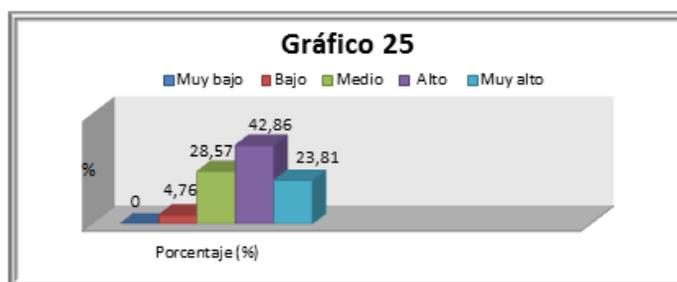
Otro posible daño es el aislamiento social que puede conducir a una mayor soledad, agotamiento, depresión, irritabilidad, preocupación y sentimientos de culpa en los trabajadores. De igual modo, puede acarrear más conflictos entre el trabajo y la familia que los horarios tradicionales de oficina, sobre todo cuando la ocupación profesional es muy demandante. La violencia doméstica, incremento del consumo de tabaco y alcohol, y aumento nocivo de peso son otros posibles riesgos. (En línea)

En esta afirmación, la muestra encuestada se presenta dividida, ya que un 9,52% indican que el teletrabajo nunca contribuyó con su salud mental, mientras que el porcentaje restante, es decir, el 90,48% de los mismos expresaron que en diferentes ocasiones, de alguna u otra manera esta nueva modalidad de trabajo, si contribuyó con su salud mental.

Ítem 25: Su nivel de habilidades comunicativas en la casa por el teletrabajo es:

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|-------------|------------|----------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 1 | 4,76 |
| Medio | 6 | 28,57 |
| Alto | 9 | 42,86 |
| Muy alto | 5 | 23,81 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Debido a que los espacios que en casa solían ser de descanso, de unión familiar, de diversión, pasaron a ser espacios de trabajo, salas de reuniones online, donde debía prevalecer el silencio, la concentración, un espacio que resultara ergonómico y sano para el teletrabajador y así evitar las lesiones ocupacionales, también es de suma importancia que prevalezca la comunicación en casa con el núcleo familiar, es por ello que se buscó evaluar este aspecto con los trabajadores encuestados, para conocer sus habilidades al momento de mantener una buena comunicación en el hogar, considerando la aplicación del teletrabajo. En relación a esto, Zevallos (2020) expone

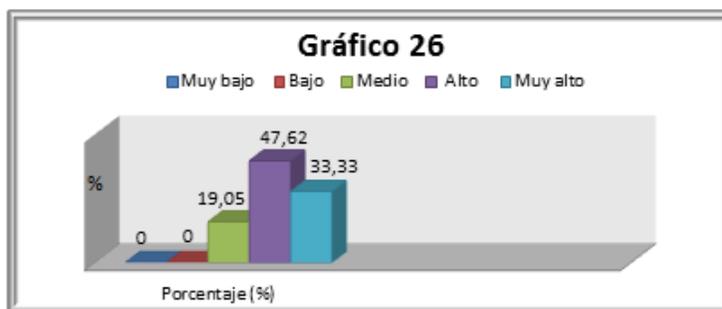
El impacto del teletrabajo en el hogar será distinto dependiendo del tipo de trabajador que realice la prestación de sus servicios bajo esa modalidad, ya que será distinta la afectación que se genere para un trabajador soltero, para una trabajadora, para una pareja de trabajadores o una pareja de trabajadores con hijos o adultos a su cargo, ello debido a que al realizar trabajo desde el hogar, siempre influirá en las relaciones personales de los trabajadores (p.325)

Solo el 4,76% de los trabajadores expresaron tener bajas habilidades comunicativas, mientras que un 28,57% dicen tener habilidades medias, y el porcentaje restante 66,67% poseen altas o muy altas destrezas en este ámbito.

Ítem 26: Su manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)es:

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|-------------|------------|----------------|
| Muy bajo | 0 | 0 |
| Bajo | 0 | 0 |
| Medio | 4 | 19,05 |
| Alto | 10 | 47,62 |
| Muy alto | 7 | 33,33 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Elaboración propia (2022)

Al inicio de la pandemia por COVID-19 y la inminente aplicación de teletrabajo, muchos de los empleados que pondrían en práctica esta modalidad se vieron abrumados por el manejo de las herramientas tecnológicas, ya que no todos estaban adaptados. Es por ello que Cantera (2020), indica:

Una de las situaciones habituales en este momento impulsivo de tecnología que todos llamamos teletrabajo - pero que en realidad es una telesobrevivencia o una teleconciliación- es la falta de tiempo. Es normal la sensación de muchas horas de trabajo sin saber su nivel de productividad ni si se está satisfecho con el trabajo realizado. Trabajar más tiempo y la desazón de hacer sin saber si es útil no puede ser imperante en una apuesta racional como el teletrabajo (en línea).

En el caso particular de este estudio, y el análisis del gráfico anterior, todos los trabajadores encuestados poseen habilidades con estas herramientas, de medio

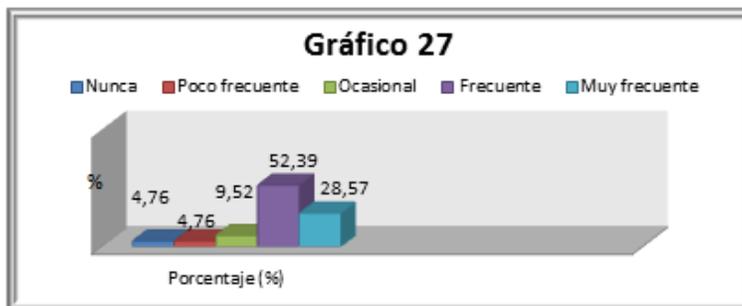
hasta muy altas, indicando que el 19,05% posee destrezas medias, y el

porcentaje restante, equivalente a un 80,95% mantienen un manejo alto o muy alto de dichas tecnologías.

Ítem 27: Se cumple la supervisión y capacitación por parte de la institución para la elaboración de las actividades ante el teletrabajo.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|----------------|------------|----------------|
| Nunca | 1 | 4,76 |
| Poco frecuente | 1 | 4,76 |
| Ocasional | 2 | 9,52 |
| Frecuente | 11 | 52,39 |
| Muy frecuente | 6 | 28,57 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

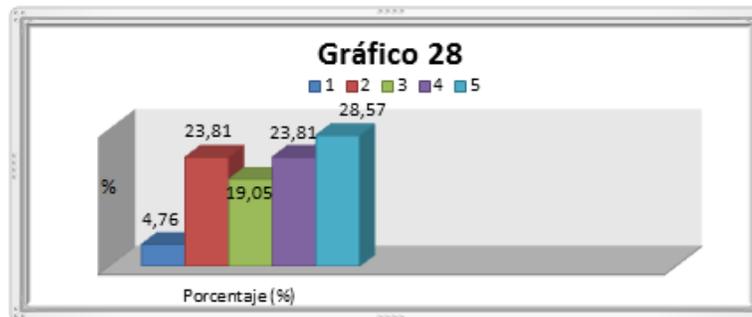
Con la implementación del teletrabajo, resulto imperiosa la idea de realizar capacitaciones para la rápida adaptación de los trabajadores a esta nueva modalidad, y a su vez supervisión para que las tareas a realizar siguiesen su curso, y cumplir con todos y cada uno de los objetivos. En este caso, 4,76% expresan que nunca se realizan supervisiones y capacitaciones, mientras que otro 4,76% indican que son poco frecuentes estos seguimientos, pero el 61,91% opinan que las supervisiones si han transcurrido, estas de forma ocasional, frecuente, y el 28,57% indican que si ocurren de forma muy frecuente. De acuerdo a esto, Bello (2020)

Sin embargo, la falta de formación y capacitación en teletrabajo se ha convertido en uno de los principales problemas entre los profesionales. Muchos trabajadores no tienen los conocimientos necesarios y, por lo general, las compañías tampoco han hecho lo suficiente por remediarlo. (En línea)

Ítem 28: ¿Siente que su nivel de estrés aumentó al inicio de la implementación del teletrabajo? Elija del 1 al 5 siendo, 5 el nivel más alto y 1 el más bajo.

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| 1 | 1 | 4,76 |
| 2 | 5 | 23,81 |
| 3 | 4 | 19,05 |
| 4 | 5 | 23,81 |
| 5 | 6 | 28,57 |
| Total | 21 | 100% |

Fuente: Elaboración propia (2022)



Fuente: Elaboración propia (2022)

Bravo et. al. (Ob. cit) demostraron:

El teletrabajo produce efectos negativos en los docentes intensificados por la pandemia COVID-19, ya que, relacionar sus espacios de ocio, sus relaciones interpersonales y la educación a distancia lo cual ha afectado su bienestar emocional, experimentando irritabilidad, nerviosismo, sensación de angustia, insomnio y ansiedad. (1006)

En el gráfico expuesto anteriormente, el 28,57% de los trabajadores fueron quienes indicaron que desde la implementación del teletrabajo han aumentado sus niveles de estrés al nivel más alto. El 4,76% indico que no ha sentido aumento en sus niveles de estrés, mientras que el 42,86% expresan sentir un estrés de niveles intermedios, entre los aspectos 2 y 3. El porcentaje restante, un 23,81% han sentido aumento en sus niveles de estrés.

Del análisis obtenido de cada una de las afirmaciones respondidas, y habiendo establecido la relación entre cada una de ellas con el total de las afirmaciones, se pudo concluir que la confiabilidad del instrumento es 0,82, lo que refleja que el mismo cuenta con índice de confiabilidad muy alta, midiéndose adecuadamente las situaciones en estudio, es decir, el teletrabajo y la salud mental. A continuación, se muestra la tabla que permitió el cálculo de la misma:

Datos:

α : Alfa de Cronbachk:

Número de Ítems

V_i : Varianza de cada ítem V_t :

Varianza total

Fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario en la muestra seleccionada, conjuntamente con los basamentos teóricos, lo que nos permite dar cumplimiento al objetivo específico número uno “diagnosticar la salud mental de los teletrabajadores pertenecientes a una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo”, Para Carrazana, la salud mental (2002):

Es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando su crecimiento y bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, buscando mejorar las condiciones de la vida de la población conforme a sus particularidades (p.3).

Por otra parte, es importante mencionar las características resaltantes de las diversas afecciones que ocasiona a la salud mental, entre ellas, la ansiedad, la depresión, los trastornos alimenticios e irritabilidad, entre otros.

Es por ello que esta modalidad suele traer consigo desventajas para la salud mental de los trabajadores considerando que no es beneficioso compartir los espacios de la familia con el trabajo porque esto trae consigo distracciones, falta de comunicación entre los miembros del hogar, el cerebro asocia los espacios bien sea con el descanso, con el entretenimiento, o con el trabajo, por lo que no resulta sano unir ambientes de descanso con el espacio laboral, además llegar a trabajar horas extras por cada jornada, saltarse los horarios de comida, estos pueden ser algunos de los factores que lleguen a repercutir de manera negativa la salud mental de los teletrabajadores.

Por lo que resulta de gran importancia, mantener constantes seguimientos

hacia el comportamiento de los trabajadores que ponen en práctica dicha

modalidad de trabajo, y de esta manera poder cuidar de los detalles que puedan traer consigo consecuencias negativas y afectar directamente la productividad de cada uno de los docentes.

Para el objetivo número dos, determinar las fortalezas y debilidades de la aplicación del teletrabajo en la educación, se concluye que la implementación del teletrabajo en el sector educativo privado, fue aceptado de manera positiva, ya que los docentes han logrado cumplir con las exigencias de la Institución, tomando en consideración el entorno y la imposición por la crisis sanitaria por COVID-19.

A pesar de esto, los resultados muestran que los docentes suelen ver las ventajas generadas por el trabajo desde casa y la pandemia. Los teletrabajadores reciben con agrado aplicar esta modalidad a su estilo de trabajo, pues les permite pasar más tiempo con su familia, y, además, sienten que el directivo aprecia su esfuerzo y puede tener autonomía para desarrollar sus actividades. Por otra parte, se encuentran un porcentaje de los teletrabajadores educativos que han experimentado cambios de humor, ya que esta modalidad a pesar de tener ventajas, suelen mantenerlos bajo un constante estrés e irritabilidad ante situaciones inesperadas como las suspensiones en el servicio eléctrico, fallas en el internet, elementos distractores en el hogar, entre otros factores.

En este sentido, el teletrabajo muestra que puede ser beneficiosa su implementación pero presenta disminución en la calidad de vida de los docentes que enfrentan esta situación, que puede derivarse del uso constante de las herramientas tecnológicas (TIC'S), siendo fundamental el manejo de las mismas, por lo que se

analizaron las respuestas de los teletrabajadores y se obtuvo que

tienen un alto nivel de conocimiento de la tecnología y muy pocas veces se han visto en la situación de pedir ayuda para solventar dichas circunstancias. Lo que indica que los docentes de la Unidad Educativa se mantienen actualizados ante los cambios tecnológicos aplicados al teletrabajo. Considerando que favorece el desarrollo de la implementación del trabajo desde casa como alternativa para desarrollar sus actividades ante la crisis sanitaria, a pesar de las desventajas que esta modalidad tiene y las consecuencias en la salud mental de los docentes, ha sido una modalidad emergente ante la crisis sanitaria que ayuda en gran medida a continuar con las clases bajo la plataforma 2.0.

En este orden de ideas, la calidad de vida es una de las características que se debe considerar al momento de implementar el teletrabajo, pues está asociado a tener la oportunidad de descansar y trabajar con horarios flexibles, los horarios de alimentación no deben ser cambiados, mantener espacios para relacionarse con la familia, pareja y amigos, además, los resultados indican que trabajar desde casa ha logrado que los docentes planifiquen sus actividades permitiendo desarrollar sus actividades y poder disminuir los niveles de estrés que son derivados de esta modalidad de trabajo actual.

Una vez analizados e interpretados los resultados que permitieron darle cumplimiento y una oportuna respuesta a los objetivos planteados, en este punto podemos resaltar las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas que trae consigo esta nueva modalidad de trabajo:

| Oportunidades | Fortalezas |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Buen manejo de equipos y herramientas. • Reducción de costos en vestimenta, calzado y transporte. • Avance tecnológico apegado a la sociedad de las telecomunicaciones de la información. | <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilización del tiempo. • Trae consigo innovación a la institución. • Mayor nivel de confianza hacia los empleados. |
| Amenazas | Debilidades |
| <ul style="list-style-type: none"> • Desinformación sobre el teletrabajo en la sociedad. • Posible pérdida de la cultura institucional. • Posible desvinculación de los empleados hacia la institución. | <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para supervisar el trabajo realizado. • Se debe tener conocimiento adecuado para llevar a cabo dicha modalidad de trabajo. • Falta de conocimiento para dirigir. |

Por otra parte el objetivo número 3, determinar las necesidades emocionales y psicológicas de los teletrabajadores educacionales en el ejercicio de su trabajo y estabilidad emocional, es importante concluir que a pesar de la aceptación que tuvo el teletrabajo como herramienta de contingencia ante el COVID-19, los trabajadores deseaban volver a sus espacios de trabajo, y si poder separar los espacios de actividades laborales y de descanso, no resulta sano para el ser humano compartir el mismo lugar para ambas acciones. Además, el mantener vínculos sociales es vital para el desarrollo normal de una persona, ya que no tenerlo puede ocasionar irritabilidad, estrés y cambios de humor.

Fue Fromm en su inquietud por definir las necesidades básicas del ser humano quien conceptualiza la necesidad que tienen las personas de relacionarse, necesidad de vínculos: el hombre necesita crear lazos, nuevos vínculos con el mundo. La manera como busca relacionarse depende de muchos factores, es por ello que los teletrabajadores, tras pasar tiempo en casa cumpliendo con sus deberes del trabajo, pierden el contacto con su círculo social, y la capacidad de crear lazos más allá de los nexos familiares.

Por otro lado, Bueno (2020; en línea), Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que “el teletrabajo reduce los accidentes de trabajo y un crecimiento de las enfermedades relacionadas a él, especialmente enfermedades relacionadas a la salud mental”. A

pesar de las posibles desventajas que se presentan en la implementación de esta modalidad de trabajo, los docentes de la Unidad Educativa estudiada, lo han ido aceptando progresivamente y de esta manera permitirles a todos los estudiantes la prosecución de sus estudios y del aprendizaje.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones realizadas, se procede a generar una serie de recomendaciones para mejorar la salud mental de los teletrabajadores y la mejor manera de aplicar el teletrabajo en las instituciones educativas:

- Realizar un análisis psicológico especializado a los docentes que deseen incursionar en teletrabajo, recordando que este debe ser voluntario si se pretenden lograr resultados satisfactorios. Por ello se considera importante realizar encuestas, charlas o grupos primarios, que permitan establecer oportunidades de mejoramiento de la salud mental de los trabajadores del sector educativo.
- Efectuar un seguimiento del comportamiento de los docentes, para tener en cuenta los niveles de estrés que le genera el teletrabajo.
- Implementar la necesaria actualización y formación de los docentes en la utilización de las herramientas tecnológicas
- Ejecutar un plan de acción que logre establecer horarios flexibles, para la implementación saludable del teletrabajo.
- Fomentar las relaciones interpersonales, y así mantener la calidad de vida.
- Cumplir cada cierto tiempo con actividades dinámicas, que les permita a los trabajadores desconectarse de las jornadas laborales.

- Reconocer el esfuerzo y el trabajo que todos los días realizan los trabajadores para cumplir con sus tareas.
- Realizar supervisiones periódicas para evaluar el desempeño de cada uno de los teletrabajadores.

LISTA DE REFERENCIAS

Alarcón, Jorge. (2011) Acciones para el mejoramiento de la calidad de vida. Granma Cuba. Vol. VIII, No. 29. pp. 122-128.

Álvarez, Paz. (2020). La presión por seguir conectado al trabajo a deshora. El País. Madrid. España

Amselle, Bruno. (2022). El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado. Fuente: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>. Consulta: 2022, Julio 7.

Arias, Fidias. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Caracas.

Arias, Fidias. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.

Bello, Elena. (2020). A los profesionales les falta formación en teletrabajo. Fuente: <https://www.iebschool.com/blog/estudio-teletrabajo-rrhh-2-0/>. Consulta: 2022, Julio 14.

Bravo, Ninosca, Mansilla, Juan. & Véliz Alex. Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. Medisur [revista en Internet]. 2020; 18(5): [aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4732>

Bonet, Rocío. & Salvador, Fabrizio. (2017). Los efectos de la supervisión remota en el rendimiento del trabajador. Fuente: <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/efectos-supervision-remota-rendimiento-trabajador/>. Consulta: 2022, Julio 7.

Bueno, Carmen. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia

Cantera, Francisco. (2020). Como gestionar el tiempo en el teletrabajo. Observatorio RH. Fuente: <https://observatoriorh.com/revista/157/como-gestionar-el-tiempo-en-el-teletrabajo>. Consulta 2021, Noviembre 24.

Carrazana, V. (2002) El concepto de salud mental en psicología humanista existencial. Ajayu Vol. I, No.1. pp. 2-19.

Chacón, Fernando., Fernández, José. & García María. (2020). La psicología ante la pandemia de la COVID-19 en España. La respuesta de la organización colegial. *Clínica y Salud*, 31(2), 119-123.
<https://doi.org/10.5093/clysa2020a18>

De Honduras, Francis. (2021). Ensayo sobre las ventajas y desventajas de la tecnología en la época actual. Fuente: <https://infancia-latina.org/wp-content/uploads/2021/09/Ensayo-sobre-las-ventajas-y-desventajas-de-la-tecnologia-en-la-epoca-actual-de-Francis-I.-MES-DE-SEPTIEMBRE.pdf>.

Consulta, 2022, junio 26

Delgado de Smith, Yamile. (2008). La Investigación Social en Proceso. Ejercicios y respuestas. Ediciones Universidad de Carabobo. Valencia.

Delgado de Smith, Yamile., Colombo, Leyda. & Orfila, Rosmel. (2002). Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. Caracas, Venezuela.

Eastwood, John., Frichen, Alexandra., Fenske, Mark., & Smilek, Daniel. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495

Fromm, Erich. (1941). El miedo a la libertad. Editorial Paidós Iberica. Barcelona, España.

García, José. (2020). El Panel Anual de Herbalife Nutrition indica cambios de hábitos de los españoles en 2020. Fuente: <https://multinivelzgz.com/el-panel-anual-de-herbalife-nutrition-indica-cambios-de-habitos-de-los-espanoles-en-2020/>. Consulta: 2022, Julio 07.

González, Lorena. (2021). ¿Cuál es la importancia de expresar nuestras emociones?. Fuente: <https://mejorconsalud.as.com/importancia-expresar-nuestras-emociones/>. Consulta: 2022, Julio 7.

Guerrero, Julio., Cañedo, Rubén., Salman, Enrique., Cruz, Yamila., Pérez, Gustavo., & Rodríguez, Haydee. (2006) Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed* Vol. 14 No 2.

Lares, Joaquín. & Sandía, Claudia. (2005) Teletrabajo: perfil del trabajador móvil. Trabajo de grado para optar al título de INDUSTRIÓLOGO. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela

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

León, Yojairo. y Montoya, Ricardo. (2004). El teletrabajo como una realidad y una alternativa laboral. Tesis Doctoral para optar por el título de licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Macaya, Cecilia., Pihan, Rolando. & Parada Benjamín. (2018) evolución del constructo de salud mental desde lo multidisciplinario. Revista Hum Med vol.18 n°.2

Martínez, Marcos. (2020). ¿Cómo evitar las distracciones cuando teletrabajamos en casa? Hablemos de empresas. Fuente: <https://hablemosdeempresas.com/empresa/distracciones-en-el-teletrabajo/>. Consulta: 2022, Junio 29

Miró, Elena (2005). Sueño y calidad de vida. Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401401.pdf>. Consulta: 2022, junio 26.

Molins, Albert. (2019). Cómo evitar comer demasiado (y mal) en el trabajo. (Entrevista a Nuria Monfuleda, médico y nutricionista del centro Loveyourself de Barcelona. La vanguardia.

Ramírez, Joanna., Quinde, Luis., Alarcón, Ricardo., & Vega, Cesar. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. Revista Scientific, Vol. 6. No. 20. pp. 132-151

Ramírez, Yaser (2007). La Orientación Psicológica, un Espacio de Búsqueda y Reflexión Necesario para Todos. Revista mexicana de orientación educativa. Vol.4 n°10

Rodríguez, Jesús., Terol, Carmen., López, Sofía. & Pastor, María. (1992). Evaluación del afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes. Revista de psicología de la salud. Departamento de Psicología de la salud. Universidad de Alicante. España.

Rojas, Analy. (2020) Riesgos ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de COVID-19. Trabajo de grado para optar al título de médico cirujano. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú

Romero, Dulce María (2007). Actividades de la vida diaria. Revista científica, vol. 23, núm. 2, p. 264-271

Sabino, Carlos. (1992). El proceso de investigación. Editorial Panapo. Caraca Venezuela.

Sánchez, Gabriela., Montenegro, Arturo. & Medina, Patricio. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Editorial Digital. Quito (Ecuador). DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Tamayo, Mario. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 148.

Tomasina, Fernando. & Pisani, Adriana. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Undurraga, Rosario., Simbürger, Elisabeth. & Mora, Claudia. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis revista Latinoamericana*, vol. 20, número. 59, p. 12- 38.

Velásquez, C. & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *INVESTIGATIO*, (10), 41–53. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2018.10.5>

Zevallos, Willy. (2020). El impacto del teletrabajo en el hogar a partir del covid-19. *Revista LABOREM* N.º 23-202, p. 325.

ANEXOS

Anexo A Instrumento

Original

Encuesta de afrontamiento

A continuación, va a encontrar 5 ítems de datos generales y 25 preguntas en las que podrá responder con qué frecuencia ha utilizado las conductas o pensamientos que expresan cada uno de los ítems para afrontar las situaciones descritas. Tenga en cuenta desde el inicio de la emergencia sanitaria a hoy.

Datos generales

Nombre completo:

Edad:

Sexo: Hombre Mujer

Cargo:

Tiempo laborado en Tecnoductos:

Menos de 6 meses Entre 6 meses a 1 año Entre 1 año y 2 años Entre 2 años y 5 años Más de 5 años

Por favor responda de acuerdo a la escala planteada los ítems siguientes:

1. He intentado ver el lado positivo de las cosas.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

2. He considerado las ventajas que tiene esta situación.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

3. Cuando surge una situación me he enfadado con las cosas o personas que pienso que la han causado.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

4. He deseado que las situaciones hubieran sido de otra manera.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

5. He deseado poder cambiar la manera como me he sentido desde que se implementó el teletrabajo, hasta hoy.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

6. He sentido angustia o sensaciones similares durante esta situación.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

7. He hablado con alguien que puede hacer algo concreto para apoyarme en alguna situación que lo requiera.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

8. Reviso constantemente artículos, revistas, noticias acerca de la situación actual con la pandemia.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

9. He hecho planes de acción que mejoren mi calidad de vida y los he seguido.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

10. Descanso lo necesario, duermo bien.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

11. Me he negado a tomar las cosas demasiado en serio.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

12. Me he negado a recibir instrucciones.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

13. He organizado una lista de pendientes para realizar las tareas del día.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

14. Me he sentido mejor comiendo, bebiendo, fumando, entre otros.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

15. He cambiado mi puesto de trabajo por otro lugar de la casa aparentemente más cómodo.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

16. He omitido las pausas activas porque no tengo supervisión.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

17. He mentido sobre mi estado de salud para evitar chequeos médicos.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

18. Me siento presionado por mis superiores.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

19. Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono y/o aburrido.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

20. Siento que no me concentro en mi trabajo por la presencia de mi familia.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

21. Mis hábitos alimenticios son saludables.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

22. He deseado volver a trabajar en la oficina.

Nunca Rara vez Algunas veces A menudo Casi siempre

23. Considera que su nivel de habilidades comunicativas y manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es

Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto

24. La supervisión y capacitación por parte de la empresa para la elaboración de

las actividades ante la gestión del cambio es:

Nunca Poco frecuente Ocasional Frecuente Muy
frecuente

25. ¿Siente que su nivel de estrés aumentó al inicio de la implementación del teletrabajo? Elija del 1 al 5 siendo, 5 el nivel más alto y 1 el más bajo.

1 2 3 4 5

Anexo B

Instrumento Modificado



UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA



Investigadoras:
Arteaga, Jennifer.
Delgado, Adriana.

ENCUESTA DE AFRONTAMIENTO

Estimado trabajador, a continuación se presenta la siguiente encuesta la cual sirve de instrumento de recolección de datos para el Trabajo Especial de Grado titulado *“El teletrabajo, el COVID-19 y la salud mental de los trabajadores de una Institución Educativa de Valencia, estado Carabobo.”*.

Los datos recabados serán tratados con estricta confidencialidad, anonimato por los investigadores y solo serán utilizados para fines académicos.

Datos generales

Edad: _____ Hombre: _____ Mujer: _____ Cargo: _____

Tiempo laborado en la institución:

Hasta 6 meses__ 6m a 1 año__ 1 año y 2 años__ 2 años y 5 años__ Más de 5 años__

Instrucciones:

1. Lea detalladamente cada afirmación y responda cada una marcando con una equis (X) la opción que Usted considere como correcta, tomando en cuenta con qué frecuencia ha utilizado las conductas o pensamientos que expresan cada una de las afirmaciones para afrontar las situaciones descritas desde el inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19.
2. Marque una sola opción por cada afirmación.
3. Si tiene alguna duda, consulte con las investigadoras.

Ejemplo: Seleccione una de las siguientes opciones:

N: Nunca.

RV: Rara vez.
AV: Algunas veces.
AM: A menudo.
CS: Casi siempre.

Ejemplo:

| N° | Afirmación | N | RV | AV | AM | CS |
|----|---|---|----|----|----|----|
| 0 | El teletrabajo ha ocasionado cambios en tu rutina diaria. | | | | | X |

CUESTIONARIO

| N° | Afirmación | N | RV | AV | AM | CS |
|----|---|---|----|----|----|----|
| 1 | He intentado ver el lado positivo de la realidad actual. | | | | | |
| 2 | He considerado las ventajas que tiene este momento producido por el COVID-19. | | | | | |
| 3 | Cuando surge una situación me he enfadado con las cosas o personas que pienso que la han causado. | | | | | |
| 4 | He deseado que las situaciones hubieran sido de otra manera. | | | | | |
| 5 | He cambiado la manera como me he sentido desde que se implementó el teletrabajo, hasta hoy. | | | | | |
| 6 | He sentido angustia o sensaciones similares durante esta situación por el trabajo en casa. | | | | | |
| 7 | He hablado con alguien que pueda apoyarme en la solución de alguna situación tecnológica que lo requiera. | | | | | |
| 8 | Reviso constantemente artículos, revistas, noticias acerca de la situación actual con la pandemia. | | | | | |
| 9 | He hecho planes de acción que mejoren mi calidad de vida. | | | | | |
| 10 | He tomado acciones concretas para mejorar mi estilo de vida. | | | | | |
| 11 | Descanso lo necesario, duermo bien. | | | | | |
| 12 | Me he negado a tomar las cosas demasiado en serio. | | | | | |
| 13 | Me reuso a recibir instrucciones. | | | | | |
| 14 | He organizado una lista de pendientes para realizar las tareas del día. | | | | | |
| 15 | Me he sentido mejor comiendo, bebiendo o fumando mientras doy mis clases desde la casa. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | He cambiado mi puesto de trabajo por otro lugar de la casa aparentemente más cómodo | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|-----------|--|-----------------|-----------------------|------------------|------------------|----------------------|
| 17 | He omitido las órdenes de mi superior porque no tengo supervisión. | | | | | |
| 18 | He mentido sobre mi estado de salud para evitar chequeos médicos. | | | | | |
| 19 | Me siento presionado por mis superiores. | | | | | |
| 20 | Considero que mi trabajo puede llegar a ser monótono o aburrido. | | | | | |
| 21 | Siento que no me concentro en mi trabajo en casa por la presencia de mi familia. | | | | | |
| 22 | He modificado mis horarios de comida por el teletrabajo. | | | | | |
| 23 | He deseado volver a trabajar en mi institución educativa. | | | | | |
| 24 | El teletrabajo contribuye con mi salud mental | | | | | |
| N° | Afirmación | Muy bajo | Bajo | Me dio | Alto | Muy Alto |
| 1 | Su nivel de habilidades comunicativas en la casa por el teletrabajo es | | | | | |
| 2 | Su manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es | | | | | |
| N° | | Nunca | Poco frecuente | Ocasional | Frecuente | Muy frecuente |
| 1 | Se cumple la supervisión y capacitación por parte de la institución para la elaboración de las actividades ante el teletrabajo | | | | | |
| N° | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Siente que su nivel de estrés aumentó al inicio de la implementación del teletrabajo? Elija del 1 al 5 siendo, 5 el nivel más alto y 1 el más bajo. | | | | | |

