

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE
POPAYÁN EN TIEMPOS DE COVID-19**

ANA GABRIELA BARRERA GARCES

THANIA MELISSA MARIN QUIÑONEZ

ZULEIMI YISELA LOPEZ GUE



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**

PROGRAMA PSICOLOGÍA

POPAYÁN

MAYO, 2021

**ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE
POPAYÁN EN TIEMPOS DE COVID-19**

ANA GABRIELA BARRERA GARCES

THANIA MELISSA MARIN QUIÑONEZ

ZULEIMI YISELA LOPEZ GUE

Trabajo de grado para obtener el título de Psicóloga

Asesora

DIANA ISABEL GIRON MADROÑERO

Psicóloga, Maestrante en Salud Pública



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

MAYO, 2021



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación “ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN EN TIEMPOS DE COVID-19”, presentado por Thania Melissa Marin Quiñonez, Zuleimi Yisela Lopez y Ana Gabriela Barrera Garces. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:

BUENO:

SOBRESALIENTE: X

EXCELENTE:

DIANA ISABEL GIRON

Asesora

JHON JAIRO MUÑOZ

Jurado

MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C

Presidente del Jurado

Popayán, 26 de noviembre de 2020

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 #1sur-51, Santander de Quilichao- Cauca

Popayán, Cauca, Colombia

PBX(57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



Agradecimientos

La presente investigación fue creada con mucho esfuerzo y dedicación, por ello le agradecemos a Dios por brindarnos la sabiduría, la paciencia y guiarnos en este arduo proceso. Así mismo, resaltamos la calidad de los docentes con los que cuenta la institución, por el aprendizaje que cada uno de ellos nos brindó en el transcurso nuestra formación académica, en especial a nuestra asesora Diana Isabel Girón quien nos orientó con la mayor disciplina y disposición durante el desarrollo de nuestro trabajo de grado.

A nuestros padres, Liliana Quiñonez, Juan Carlos Sarralde; María Lucero Gue, Ilmer Arquimedes López; Leidy Consuelo Garcés, Fabio Gabriel Barrera; por su paciencia, apoyo incondicional, su amor, su gran sacrificio para ayudarnos a cumplir este sueño y nunca dejar de creer en cada una de nosotras.

Así mismo agradecer a nuestros hermanos, familiares y amigos por acompañarnos en este recorrido lleno de expectativas por cumplir.

Línea de Investigación

El presente proyecto está enmarcado en la Línea de Investigación estudios del Desarrollo Humano y Social (2019) de la Fundación Universitaria de Popayán, la cual postula al “ser humano como un sujeto activo que se construye a partir de la interacción con los diferentes escenarios de los cuales es partícipe” teniendo en cuenta cómo funciona la línea de investigación escogida, y lo que refiere la misma el fenómeno a estudiar se encamina de manera importante hacia la búsqueda del conocimiento y comprensión del desarrollo de cada docente participante, teniendo en cuenta la adaptación que ha tenido con su labor y la utilización de herramientas virtuales durante estos tiempos de COVID-19.

Resumen

El objetivo de la investigación se centró en describir la transición a modalidad remota y su asociación con la aparición de síntomas de estrés laboral en docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo 2020 I - 2020 II, se basó en una metodología cualitativa fenomenológica, estudio en el que participaron seis docentes de la institución en mención, mediante el uso de entrevista semiestructurada y la técnica de foto voz. Por medio de una categorización y análisis de contenido se encontró que la presencia de síntomas de estrés laboral en los participantes surgió a causa del cambio a la modalidad remota en su trabajo y sobrecarga laboral.

Palabras clave: *estrés laboral, docencia universitaria, recursos tecnológicos, modalidad remota, trabajo virtual.*

Abstract

The objective of the research focused on describing the transition to remote modality and its association with the appearance of symptoms of work stress in teachers of the Psychology program of the University Foundation of Popayán in the period 2020 I - 2020 II, was based on a phenomenological qualitative methodology, a study in which six teachers from the institution in question participated, through the use of a semi-structured interview and the photo-voice technique. Through a categorization and content analysis, it was found that the presence of symptoms of work stress in the participants arose due to the change to the remote mode in their work and on workload.

Keywords: *work stress, university teaching, technological resources, remote mode, virtual work.*

Índice

Introducción, 1

Planteamiento del Problema, 1

Formulación del problema, 3

Antecedentes, 4

Internacional, 4

Nacional, 5

Local, 7

Contextualización, 8

Justificación, 9

Objetivos, 9

Referente conceptual, 10

Metodología, 12

Enfoque cualitativo, 12

Método, 13

Técnicas, 13

Instrumentos, 14

Población, 15

Aspectos Éticos, 16

Resultados, 17

Discusión, 23

Conclusiones, 29

Recomendaciones, 30

Referencias bibliográficas, 32

Anexos, 38

Índice de anexos

Anexo 1. Guía de preguntas - Entrevista semiestructurada, 23

Anexo 2. Imágenes Foto Voz, 24

Anexo 3. Consentimiento Informado, 26

Anexo 4. Autorización de Aval Institucional, 27

Anexo 5. Transcripción de entrevistas (documento externo al informe)

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías de análisis, 14

Tabla 2. Categorías y subcategorías con sus respectivos códigos, 16

Tabla 3. Características de los participantes, 17

Introducción

Actualmente la Psicología Organizacional según Correa (2013) “juega un papel fundamental en las organizaciones, donde su influencia administrativa, la demanda actual y las tendencias organizacionales le han dado a la disciplina un lugar importante para desarrollar sus funciones” (p.36). De ahí la importancia de estudiar aspectos asociados a esta disciplina, cuyas funciones se orientan hacia el bienestar de una organización o empresa. En relación con la idea anterior, se plantea como objetivo de la presente investigación, describir la transición a modalidad remota y su asociación con la aparición de síntomas de estrés laboral en docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo 2020 I - 2020 II.

En ese orden de ideas, fue necesario la implementación de una entrevista semiestructurada y la técnica de Foto Voz, dichos instrumentos se aplicaron a seis docentes del programa de Psicología de la institución participante, haciendo posible la recolección de datos para el presente estudio. A partir de los cuales se realizó un análisis de contenido, arrojando como resultado que, la transición de modalidad presencial a remota generó algunos cambios en los procesos educativos, cuyos cambios incidieron el aumento de carga laboral, lo cual implicó diferentes afectaciones a nivel individual y social en los docentes, como también la adquisición de nuevas herramientas o programas que les permitieran el desarrollo de sus clases desde la virtualidad.

Planteamiento del Problema

En el mes de marzo del 2020 cuando Colombia entró en la fase de contención de la epidemia COVID – 19, el Ministerio de Salud, (2020) - (Minsalud) adoptó diferentes medidas de contingencia con el fin de disminuir el brote de la pandemia, entre estas medidas se encuentran el distanciamiento físico, confinamiento obligatorio, cese temporal de actividades sociales, culturales

y recreativas, suspensión del ingreso al país por las diferentes vías y medios de transporte, implementación de medidas de bioseguridad como el uso del tapabocas y el lavado de manos.

Como producto de estas medidas de contingencia la salud mental de la población se ha visto afectada, entre los efectos derivados se encuentra el estrés, el cual se presenta con mayor susceptibilidad en el entorno laboral del sector salud y educativo debido a las particularidades de sus funciones (Cabellos, Loli, Sandoval, y Velásquez, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016) define el estrés laboral como una respuesta física y psicológica del organismo ante un factor desencadenante y que puede tener repercusiones en la salud física o mental, como también en el desempeño y satisfacción laboral de la persona. Lo cual permite visualizar que el estrés laboral no solo afecta la salud física del individuo, sino que además influye de manera negativa en la salud mental.

Con base en lo anterior, el escenario educativo no ha sido exento de los diferentes desafíos que ha causado la emergencia sanitaria. Por su parte, Daniel de la Universidad de los Andes de Bogotá (2020) refiere que “COVID-19 es el mayor desafío al que se han enfrentado estos sistemas educativos nacionales ampliados” (p.1). De ahí que las universidades han tenido que reemplazar la enseñanza en el aula por la modalidad remota, tal como lo plantea la encuesta Internacional de la Asociación de Universidades - IAU (2020), donde se encontró que en casi todas las Instituciones de Educación Superior (IES), la pandemia del COVID -19 afectó la enseñanza y el aprendizaje, de tal manera que la educación presencial fue sustituida por la educación en línea, dando lugar a diferentes retos tecnológicos y pedagógicos. lo cual influye directamente sobre la salud mental del personal docente quienes deben adaptarse a los retos que trae consigo dicha transición.

En ese sentido, una encuesta realizada en España en el mes de mayo a más de 10.000 docentes analizó los efectos que causó la crisis sanitaria y medidas de contingencia en el profesorado del

país debido a la adaptación de la educación a distancia y sumado a otras tareas adicionales se evidenció un mayor desgaste emocional y un alto nivel de estrés en los docentes (Central Sindical Independiente y de Funcionarios [CSIF], 2020).

En efecto, el reflejo del desgaste emocional en los empleados puede tener repercusiones en su salud, así mismo, traducirse en menor productividad y poca motivación en las labores asignadas (Gutierrez, y Vilorio, 2014). Por consiguiente, el reto de los docentes es adaptarse a una nueva modalidad para dar sus clases de manera remota y cumplir con todas sus funciones en una institución.

A nivel nacional, Colombia no ha sido ajena a estos cambios en el ámbito educativo, tal como lo plantea Abadía (2020) “Sin duda uno de los sectores que puso a prueba este virus fue el educativo, con la cancelación de las actividades académicas presenciales” (p.9). Sector en el que se encuentran inmersas las universidades, donde se han desarrollado diferentes estrategias para continuar con los procesos de enseñanza.

De este modo la coyuntura actual por la pandemia COVID-19 ha repercutido de manera significativa sobre los escenarios académicos en la adaptación a medios virtuales para realizar sus actividades, en este caso la Fundación Universitaria de Popayán no ha sido exenta de las circunstancias. Institución de educación superior que se encuentra ubicada en el sur occidente colombiano, donde actualmente cuenta con 17 programas de pregrado entre modalidad remota y presencial.

Formulación del problema

¿Cómo se asocia la transición a la modalidad remota con la aparición de síntomas de estrés laboral en docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo académico 2020-1/2020-2?

Antecedentes

Por lo anterior, se considera importante hacer una revisión de los antecedentes y de porcentajes involucrados frente a la problemática de estrés laboral en docentes, encontrando las siguientes investigaciones o estudios relacionados con la temática en mención.

Internacional. En ese sentido, un estudio publicado en España, por parte de Cladellas, Castelló y Parrado, (2018), el cual analizó los efectos de la estabilidad contractual de los profesores universitarios en las dimensiones psicosociales de satisfacción, salud y estrés. Para ello se utilizó como método, el estudio descriptivo cuasi-experimental, en los cuales se permitió tener en cuenta la disponibilidad de sus funciones en relación al tiempo que ocupan dentro de sus actividades, para ello se pudo dar cuenta que los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran un deterioro considerable en la salud física y mental, a pesar de que en el desarrollo del proceso de investigación, los profesores que eran del grupo más joven, y que presentaban mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completo y contrato estable o profesores de tiempo parcial.

En esta perspectiva, Rubio, Andrade, Fravega, Macalusso y Soto (2019), generan un aporte desde su estudio denominado “Los factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos”; para ello, se realizó un grupo de discusión con el fin de indagar sobre las experiencias de estos docentes en relación a los factores mencionados, como desencadenantes del estrés laboral cuyo fenómeno se genera a partir de una serie de factores que se entrelazan de modo particular en cada sujeto. Este estudio determina finalmente que existe una dificultad por parte de los profesores para adaptarse a las nuevas realidades donde evidentemente requieren de cambios, sumado a ello también se encuentra que los docentes manejan un tiempo muy limitado lo cual repercute sobre su salud mental.

Según el estudio desarrollado por Alvites-Huamaní (2019) titulado “estrés docente y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa” donde se estudia la relación del estrés y los factores psicosociales en docentes de educación básica y superior; apoyándose en el instrumento de Escala de Estrés Docente ED-6, determinando que existe una significativa relación entre el estrés y el ambiente de trabajo, la carga laboral, las particularidades de sus funciones y factores organizacionales.

Por su parte, el estudio realizado por Roldán y Díaz (2021) plantean mediante una investigación de enfoque cuantitativo, la medición de los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Rogerio de la Ciudad de Manta Ecuador, a quienes les fue aplicado Test de estrés laboral, Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) con instrumento de diagnóstico. Los autores concluyen que las mujeres tienden a utilizar la solución del problema como estrategia de afrontamiento, por otro lado, el género masculino utiliza con mayor frecuencia la técnica o estrategia de “Expresión Emocional”.

Nacional. Por otra parte, Lemos *et al.* (2019) en su investigación llevada a cabo en la ciudad de Bogotá, Colombia; evaluó los factores psicosociales asociados al estrés en una muestra de profesores de una universidad colombiana, para ello se utilizó como método, el estudio descriptivo correlacional y el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales. Como resultado se obtuvo que el 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés, donde uno de los factores que inciden en su aparición son las tareas excesivas y la necesidad de llevar trabajo a casa.

Otro estudio realizado por Ilaja y Reyes (2016), que lleva por título “Burnout y las estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral

educativa”, permitió dar cuenta de las implicaciones en la salud laboral educativa en particular y sitúan a la docencia universitaria como una de las profesiones con mayor riesgo a experimentar inestabilidad y estrés laboral. Se realizó un análisis de mediación múltiple y se encontró que la salud actúa como variable mediadora entre estrés laboral y burnout.

Así mismo, Gómez, Perilla y Hermosa (2019) a través de su estudio identificaron factores de riesgo psicosocial ocupacional en académicos de universidades de Bogotá con el fin de establecer si están asociados o no con diversos indicadores de malestar psicológico. De esta manera se evidenció que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés en los profesores universitarios, logrando mostrar cómo perciben demandas y carga de trabajo, que son también quienes más reportan malestar de diverso tipo, tales como ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social.

Según el estudio realizado por Duarte, Mosquera y Sánchez (2020) permite mostrar cómo el “Estrés en docentes universitarios, promueven el bienestar en tiempos de coronavirus” para ello se revisó la búsqueda de literatura para determinar la importancia del bienestar en docentes universitarios y poder identificar algunas de las causas del estrés que presentaban, dejándonos así tener un análisis más profundo acerca de esta problemática que hoy en día es de mayor importancia a nivel mundial. Los datos analizados sugieren que el bienestar en docentes universitarios se debe tener en cuenta, debido a la importancia que emerge en función de identificar los factores que promueven el desarrollo del estrés laboral como causante en los profesores y sus funciones.

Por su parte, el estudio realizado por Sandoval (2020) quien plantea una investigación de enfoque mixto, cuyo objetivo general se centra en analizar la integración de las herramientas TIC como estrategia didáctica en el aprendizaje colaborativo en los espacios de formación académica

como parte del replanteamiento del ejercicio docente, esto como medida adaptativa en el entorno educativo a raíz de la emergencia sanitaria del COVID. Los resultados obtenidos exponen que el educador debió asumir un nuevo rol mediado por las TIC frente a las contingencias derivadas de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. Este autor concluye que, debido a la pandemia, se originó una disrupción en el sistema educativo, debido a que vieron forzados, en cierta medida, adaptarse a las TIC y nuevas formas de enseñanza, por lo que se plantea la necesidad de tener como alternativas de aprendizaje efectivo el modelo de educación en modalidad remota como vector de acción en el ámbito educativo para después de la pandemia.

Local. Finalmente, a nivel local se encontró un estudio del año 2010, se permitió hacer uso de ello debido a que no se ha encontrado artículos y/o revistas publicadas en base de datos, como Redalyc, SciELO, etc., que relacionan la temática (estrés laboral), en instituciones de educación superior de la ciudad de Popayán Cauca, en tiempos de COVID -19.

Se permitió tener en cuenta, la revista publicada en la ciudad de Popayán Cauca Colombia, realizada por Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro (2010), la cual evaluó el síndrome de desgaste profesional o Burnout; antecedentes, síndrome y consecuentes, en docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán, en los docentes, se pudo constatar y analizar cómo se ha querido presentar el estrés laboral, las actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios; y con frecuencias de altas consecuencias físicas y sociales. Para ello se utilizó el Cuestionario Breve de Burnout o CBB, el cual trata de visualizar que el estrés laboral no solo afecta la salud física del individuo, sino que además influye de manera negativa en la salud psicológica y social, como el reflejo de la manifestación y el desarrollo de comportamientos inadecuados dentro de sus funciones docentes, producto del estrés laboral.

Contextualización

En el departamento del Cauca el Ministerio de Educación Nacional – MinEducación (2013) indica que existen 9 instituciones de educación superior, entre ellas se encuentra la Fundación Universitaria de Popayán cuya institución cuenta con 39 años de historia.

En este sentido, la visión de la Fundación Universitaria de Popayán – FUP (2018), está enfocada en:

Convertirse en una organización líder a nivel nacional e internacional por sus logros y reconocimientos en los campos de la docencia, la investigación y la proyección social. Para ello se compromete a fortalecer continuamente los procesos y la calidad de sus programas en aras de contribuir al desarrollo sostenible de la región y del país (p.11).

Entre estos procesos de fortalecimiento se encuentra el uso de TIC, como herramientas informáticas cuyo uso resulta indispensable hoy en día puesto que permiten optimizar diferentes actividades y procedimientos.

En ese orden de ideas, a partir de una conferencia con el área de Bienestar Institucional de la Fundación Universitaria de Popayán, se encontró que para mediados del año 2020 debido a la coyuntura a causa del COVID-19, donde los procesos de la institución cambiaron a modalidad remota incidiendo en la reducción de la población a una cifra de 5.256 estudiantes de los diferentes programas y 219 docentes.

COVID-19, ha obligado a usar estos medios tecnológicos para llevar a cabo las clases de manera remota y aunque ya se venían adelantando procesos, el cambio de modalidad presencial a remota causó un choque a los docentes; en vista de lo anterior, es importante estudiar la transición a modalidad remota y su asociación con la aparición de síntomas de estrés laboral, considerando como población a 6 docentes de la FUP.

Justificación

Esta investigación es pertinente disciplinariamente para la Psicología, debido a que se encuentra direccionada en la forma cómo los profesores de la Fundación Universitaria de Popayán se enfrentan ante situaciones que provocan estrés laboral, considerando las particularidades de sus funciones en el ámbito educativo actualmente. Dicho estudio permite dar cuenta de la forma de adaptarse a los retos tecnológicos, pedagógicos y de competencias, dado que la manera cómo se abordan ciertos estudios e implementaciones en el ámbito educativo en torno a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), se han centrado principalmente en mejorar el proceso y con ello nuevos retos de aprendizaje continuo, el cual se encuentra permeado por factores psicológicos que relacionan las formas de adaptación y el uso que se hace del mismo.

La Pandemia del COVID -19 ha generado implicaciones sobre diversas áreas del saber, como producto de la pandemia presentada por COVID-19, las maneras cómo enfrentan los docentes ante esta situación atípica permiten centrar el interés en algunos de los síntomas de estrés laboral que provocan este fenómeno. De esta manera, aunque existen algunas investigaciones en la ciudad de Popayán Cauca, que permiten dar cuenta del estrés laboral en el sector educativo; no se centra en identificar algunos de los síntomas del estrés laboral en los docentes, ante los acontecimientos producto del COVID-19. Cabe mencionar que esta investigación será realizada desde una epistemología cognitiva teniendo en cuenta que los referentes dan razón del tema a desarrollar.

Objetivos

Objetivo General

Describir la transición a modalidad remota y su asociación con la aparición de síntomas de estrés laboral en docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo 2020 I - 2020 II.

Objetivos Específicos

Explorar la transición de la modalidad presencial a remota de los docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo 2020 I - 2020 II.

Conocer la percepción de los docentes acerca de los recursos institucionales proporcionados durante la transición a modalidad remota en el periodo 2020 I - 2020 II.

Identificar los síntomas de estrés laboral asociados a los cambios a modalidad remota en docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán en el periodo 2020 I - 2020 II.

Referente conceptual

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones denominadas también como TIC, cuyas herramientas constituyen una parte esencial de la sociedad actual, se definen según Garcés, Garcés y Alcívar (2016) como “el conjunto de tecnologías integradas y complementadas en un sistema que permite la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en diferentes formatos” (p.173). De ahí que se considera un significativo recurso tecnológico y de apoyo para diferentes actividades.

Cabe mencionar que la adaptación al uso de TIC resulta indispensable para comprender la dinámica de estos procesos; en ese orden de ideas, esta adaptación se define según Said *et al.* (2015) como la integración del uso de herramientas o recursos tecnológicos en distintos ámbitos, de tal manera que posibilite el desarrollo de competencias informáticas y fomente metodologías innovadoras. Dichas metodologías son empleadas en el campo educativo en sus diferentes modalidades; una de ellas es la modalidad presencial, que en la opinión de Durán (2015) se caracteriza por disponer de un docente en tiempo real, lo cual indica que este encuentro se lleva a cabo en un espacio físico de manera que existe una interacción activa con los alumnos.

Por otra parte, la modalidad virtual según Durán (2015) es un proceso de interacción en el que los contenidos o programación académica de las asignaturas se analizan y debaten entre alumnos como también docentes, de manera sincrónica empleando herramientas como videoconferencias, chat interactivo, etc. y asincrónica a través de foros, correo electrónico. Esta modalidad aumentó de manera significativa con la llegada del COVID -19, cuya pandemia generó diferentes cambios entre ellos la transición de la modalidad educativa presencial a remota, aquella transición es entendida según Aguilar y Del-Valle (2016) como el cambio en la dinámica educativa de los espacios físicos a los entornos virtuales, lo cual implica un reajuste en las estrategias, procesos y contenidos. La dinámica en mención influye directamente sobre el personal docente quienes han tenido que emplear necesariamente las herramientas informáticas para dar cumplimiento a sus labores; en ese sentido la capacitación en el uso de TIC ha sido indispensable, tal como lo refiere la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2019) en la actualidad resulta esencial para el sector educativo invertir en procesos de capacitación continua en docentes sobre el uso de TIC, con el fin de que adquieran competencias y habilidades útiles para responder a las demandas del presente siglo.

Una de esas demandas ha sido trabajar desde casa, como medida de contingencia por la pandemia. Esta labor se le denomina teletrabajo, para definir este concepto es relevante mencionar el aporte de Pieró y Soler (2020) quienes lo plantean como la “realización habitual de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Con frecuencia, la localización alternativa es el propio hogar” (p.2).

En efecto, la actividad laboral desde casa sumada a la adaptación al uso de TIC ha incidido en la aparición de algunos fenómenos psicológicos, entre ellos se encuentra el estrés laboral definido por la Organización Mundial de la Salud – OMS (2004) como “la reacción que puede tener el

individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades” (p.3). Cabe mencionar que el estrés como una tensión del organismo se caracteriza por la aparición de síntomas. En ese orden de ideas un síntoma de estrés se define según Ospina (2016) como “manifestaciones de carácter fisiológico, psicoemocional, intelectual y de comportamiento laboral y social que caracterizan esta condición” (p.75). Esta distribución de síntomas ha sido aplicada al campo laboral por los autores Sarsosa y Charria (2017) quienes distinguen entre los síntomas fisiológicos la aparición de dolores musculares, problemas respiratorios y trastornos del sueño, cabe mencionar que dicha sintomatología no será trabajada directamente ya que esta no cuenta con una pertinencia disciplinar; por otra parte, indican los síntomas de comportamiento social como dificultades en las relaciones familiares, interpersonales, sensación de aislamiento y desinterés; en relación a los síntomas intelectuales y laborales manifiestan la sobrecarga laboral, dificultad para concentrarse, cansancio, frustración, disminución de rendimiento y bajo compromiso; finalmente en síntomas psicoemocionales incluyen sentimientos de soledad, irritabilidad, pensamientos negativos, angustia, preocupación, sentimiento de angustia, preocupación y tristeza.

Metodología

El desarrollo metodológico parte de identificar y comprender las formas en las que se presentan algunos de los síntomas del estrés laboral, debido a la particularidad de sus funciones en tiempos de pandemia (COVID-19) y la búsqueda de adaptación a los desafíos tecnológicos, pedagógicos en docentes de la Fundación Universitaria de Popayán.

Enfoque cualitativo

Esta investigación se estructuró desde el enfoque cualitativo, el cual permitió conocer las experiencias y percepciones de los docentes de la Fundación Universitaria de Popayán. “Para

efectos del análisis no basta solo con registrar las ideas, sino que también, se requiere examinar el contexto en que esas ideas aparecen. Este contexto se identifica principalmente por una manera de hablar” (Sandoval, 2002, p.144).

Método

Para la elaboración del presente proyecto se trabajó con el método de fenomenología el cual permite explorar, describir y comprender lo que los docentes tienen en común de acuerdo con sus experiencias pueden ser sentimientos, emociones, percepciones, etc. Así mismo, el autor Fuster (2019) refiere que la fenomenología “se enfoca en las vivencias y destaca el sentido que envuelve lo cotidiano, el significado del ser humano, es decir, la experiencia que somos” (p.207).

Técnicas

Las técnicas que se llevaron a cabo en esta investigación son:

Entrevista semiestructurada: Se realizó a 6 docentes de la Fundación Universitaria de Popayán y se esperaba que la población pudiera expresarse de forma libre a la hora de responder, a través de la técnica de la entrevista semi-estructurada, se permitió la recolección de información y establecer de manera directa, un encuentro con la percepción de la realidad desde la experiencia en relación a los síntomas del estrés laboral (Anexo 1. Guía de preguntas).

Así mismo se utilizó la técnica de foto- voz (Ver Anexo 2. Foto - voz) con los docentes de la Fundación Universitaria de Popayán para conocer sus percepciones y experiencias; herramienta que según Yañez, Figueroa, Soto, Sciolla (2018), se define como una técnica de participación que posibilita encontrar resultados puntuales sobre la perspectiva de cada participante, teniendo en cuenta la agrupación de los diferentes puntos de vista.

Instrumentos

Como primer instrumento se tiene la guía de entrevista semiestructurada (Anexo 1. Guía de preguntas), estratégicamente diseñada para dar razón de cada objetivo específico los cuales están apoyados en categorías y subcategorías, al igual que la foto voz (Anexo 2. Foto voz) como segundo instrumento para consolidar la información que se obtendrá posterior a la aplicación de estos. En ese sentido las categorías establecidas fueron apoyadas en el referente conceptual donde se eligieron las más representativas para este estudio y corresponden a las siguientes:

Tabla 1

Categorías de análisis

Categorías de Análisis	Sub categorías	Significado
Transición	- Recursividad en el uso de TIC.	- Son las estrategias que los docentes han usado en sus clases virtuales durante la pandemia.
	- Teletrabajo.	- Condiciones de trabajo en casa realizado por los docentes durante la pandemia.
	- Carga laboral.	- Asignación de excesivas actividades laborales a un docente.
Procesos de Capacitaciones	-Estrategias de capacitación	- Metodologías que ha implementado la universidad para orientar la labor del docente
	-Recursos Tecnológicos	- Equipos informáticos (software / Hardware) que le brinda la universidad al docente, para el desarrollo de su labor en tiempos de pandemia.
Síntomas Específicos	- Síntomas Físicos	- Manifestación de una dolencia corporal en los docentes a causa del estrés laboral.
	-Síntomas de Comportamiento Social	

- Síntomas Psicoemocionales
- Manifestación de una alteración en las relaciones interpersonales de los docentes en tiempos de pandemia.
- Manifestación de malestar a nivel psicológico y emocional en los docentes a causa del estrés laboral.

Fuente: Construcción propia a partir del referente conceptual.

Prueba piloto

Se realizó una validación del instrumento a través de una prueba piloto a una persona con características similares a los participantes, se aplicó la entrevista semiestructurada y foto voz, en donde se evidenciaron dos aspectos fundamentales como: el entendimiento de las preguntas y por otra parte que las categorías correspondan a la investigación propuesta.

Población

Inicialmente se pidió un permiso institucional para poder realizar el proyecto (ver anexo 4) posteriormente a esto se estableció el consentimiento informado (ver anexo 3) el cual será firmado por cada docente de manera voluntaria, de la misma manera deben acceder al ejercicio de estudio siendo conscientes una vez se reciba el aval del trabajo de grado de que es netamente para un proceso académico.

La población que se abordó para el desarrollo de este proyecto fueron 6 docentes voluntarios donde se toma como criterios de inclusión, experiencia laboral de 2 años como mínimo, dentro de la universidad (FUP) y que estén laborando en el periodo 2020 II y 2021 I, los cuales deben pertenecer a la facultad de ciencias humanas y sociales de la “FUP” y dichos profesores dictan clase en el programa de psicología.

Análisis de datos

Después de la recolección de información a través de los instrumentos aplicados, es decir la entrevista semiestructurada y foto voz, se realizaron la transcripción pertinente para posteriormente modificar y organizar de acuerdo con cada categoría de análisis planteada, de las cuales se eligieron las narraciones más representativas para la investigación donde se conformaron las unidades de análisis y finalmente esto se plasmará en los resultados. A continuación, se muestra la siguiente tabla de acuerdo con la codificación de las categorías y subcategorías.

Tabla 2

Categorías y subcategorías con sus respectivos códigos

Categorías	Código	Subcategorías	Código
Transición	Trans	Recursividad en el uso de TIC	Rec_TIC
		Teletrabajo	Tele_T
		Carga Laboral	Carg_Lab
Procesos de Capacitaciones	Proc_Cap	Estrategias de Capacitación	Estr_Cap
		Recursos Tecnológicos	Rec_Tecno
Síntomas Específicos	Sin_Esp	Síntomas Físicos	Sin_Fis
		Síntomas de Comportamiento Social	Sin_CS
		Síntomas Psicoemocionales	Sin_Psicoe
No Aplica	NA		

Fuente: Construcción propia a partir del referente conceptual.

Aspectos Éticos

Los profesionales en el área de las ciencias humanas y sociales están regidos bajo el código ético del psicólogo, por lo cual es pertinente referirse al capítulo 1, haciendo referencia a la ciencia

de la psicología que busca desarrollar conocimientos que sean válidos y confiables con base en la investigación.

De esta manera el derecho a la información veraz, impone el seguimiento de las reglas que rigen la revelación de información y el consentimiento informado, en este sentido para que el consentimiento sea acorde con la autonomía del consultante, este debe ser informado de manera pertinente, completa y verdadera (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2019).

Así mismo, el derecho a la intimidad es un aspecto fundamental de cada individuo el cual permite la reserva absoluta de la información del sujeto, a partir de ello la intimidad es una obligación para la conservación de la identidad e integridad de cada persona (Colegio colombiano de Psicólogos, 2019). Cabe señalar que la investigación estuvo sujeta a un riesgo mínimo de que los participantes hubiesen podido presentar algún tipo de manifestación emocional negativa por los temas que se indagaron durante la entrevista, en caso de presentarse la situación referida, se procede a intervenir haciendo contención emocional o brindando la ayuda psicológica pertinente.

Resultados

Dentro de este apartado se evidenciarán los resultados más representativos a partir de la aplicación de los instrumentos de evaluación, es decir, la entrevista semiestructurada y la técnica de foto voz, gracias a la participación de los 6 docentes de la Fundación Universitaria de Popayán del programa de Psicología. A continuación, se indicarán algunas características de esta población, las cuales son relevantes para el presente estudio.

Tabla 3

Características de los participantes

N°	Nombre del participante	Género	Experiencia en la Institución - años	Semestre
1	Docente Ps. O.	Masculino	9	VIII

2	Docente Ps. S.	Femenino	9	VII
3	Docente A.	Masculino	8	IX
4	Docente Ps. C.	Masculino	4	VI
5	Docente Ps. Sc.	Femenino	3	VIII
6	Docente Ps. D.	Femenino	2	III

Fuente: Construcción propia

Resulta importante señalar el primer objetivo específico que corresponde a explorar la transición de la modalidad presencial a remota de los docentes de la institución participante, objetivo por el cual se determina la categoría de análisis “Transición” entendida como el cambio de espacios físicos a entornos virtuales en los procesos educativos, generando una serie de ajustes (Aguilar y Del-Valle, 2016). Esta categoría integra las subcategorías de Recursividad en el uso de TIC, Carga Laboral y Teletrabajo. En función de las cuales se evidenció una adopción de herramientas y plataformas virtuales, en los docentes para el cumplimiento de sus funciones.

En primer lugar, se encuentra la subcategoría “Recursividad en el uso de TIC” entendida como la habilidad para explorar los recursos tecnológicos de tal manera que permita potenciar las actividades de un docente (Osio, 2010). La subcategoría en mención reveló que los docentes han tenido que recurrir a diferentes plataformas y herramientas digitales para llevar a cabo sus respectivas clases, lo cual se puede evidenciar en las siguientes narraciones:

“Las herramientas de web 2.0... Zoom... tablero digital, la pizarra... hay herramientas que se conocen, otras no, igual toca buscar cual es la que más se adapta” -Docente A.

“... la plataforma de Meet... me ha tocado en algunos casos la creación de blogs, el uso del WhatsApp y pues algunos links de canales de YouTube.” – Docente Ps. C.

“Univida que es la plataforma inicial, PowerPoint, apps interactivas como Kahoot, Mentimeter, cuestionarios de Google” - Docente Ps. S.

Por otra parte, se aborda la subcategoría “Teletrabajo” que consiste en la actividad laboral realizada desde un lugar externo a la oficina, usualmente se hace desde el hogar (Osio, 2010). Encontrando que los docentes se han visto afectados por esta modalidad de trabajo, al tener que sortear factores distractores en su hogar, adecuación de espacios para su labor y además algunos cumplen el rol de docentes con sus hijos, lo que se puede detallar en las siguientes narraciones.

“... La adecuación, la invasión del tema laboral a un espacio personal ... no sólo en espacio físico, sino ... de ese campo privado que antes uno tenía como para desconectarse del mundo... me veo muy reflejada allí en esa imagen.” (Foto voz anexo, 2) - Docente Ps. S.

“La actividad laboral desde casa es compleja, en la medida que no sólo significa estar pendiente pues de las funciones como docente, si no también, prevenir ciertos factores distractores que hay en el hogar.” - Docente Ps. C.

“...Si sumamos lo laboral y pues lo familiar acá en casa, obviamente genera un poco de tensión...toca cumplir con todo, hasta de profesor de colegio por el tema de los niños, entonces eso es un tiempo adicional y el agotamiento se da.” - Docente A.

Seguidamente se relaciona la subcategoría “Carga Laboral” que se define como el exceso de actividades de trabajo incidiendo sobre la salud física y mental de las personas (Rivera, 2017). De la cual se encontró que hubo un aumento significativo en los procesos y actividades académicas de los docentes, tal como se refiere en las próximas narraciones.

“Aumentó los cursos... la cantidad de estudiantes, tenía grupos demasiado grandes, de 45 personas y ... el tema de calificar... revisar, también el tipo de proceso evaluativo, implicaba mayor desgaste y realmente si se sintió la carga” – Docente Ps. Sc.

“...hay una mayor inversión de tiempo y recursos tecnológicos... sí se incrementó significativamente, pero es por la producción de material” -Docente A.

“...lo que yo hacía en el salón de clase... hoy lo tengo que hacer en diapositivas, eso implica un esfuerzo mayor... esto demanda más tiempo, estrés, cansancio...” - Docente Ps. S.

Con base en el segundo objetivo de conocer la percepción de los docentes acerca de los procesos de capacitación institucional sobre el uso de TIC brindados en la transición a modalidad remota. Se estableció la categoría de análisis “Procesos de Capacitación” entendida como las metodologías que ha implementado la universidad para apoyar el trabajo del docente, incluyendo las subcategorías de “estrategias de capacitación” y “recursos tecnológicos”, donde se identificó que iniciando la pandemia la universidad brindó una capacitación a sus docentes sobre el manejo de la plataforma institucional Univida, sin embargo, no se realizaron más capacitaciones.

Por su parte, la subcategoría “Estrategias de capacitación” que según refiere PMK Psicomarketing (2021) son metodologías o procesos de formación que fortalecen el progreso del personal que integra las instituciones. Los resultados obtenidos en esta subcategoría coinciden en que, al inicio se empleó la herramienta Univida para capacitar los docentes, además del apoyo de personal especializado y posterior a ello, el acompañamiento ha sido limitado.

“yo siento que no ha habido un acompañamiento real en este tema... recibimos una mínima capacitación... cuando empezó la contingencia sobre el manejo de la plataforma, ya de ahí para allá todo lo que el profe ha diseñado, ha creado, es mérito propio.” Docente Ps. S.

“La capacitación se realizó por medio de...Univida... donde brindaban herramientas en cuanto al uso de la plataforma la de Moodle.” – Docente A.

“...tuvimos inducción, un acompañamiento técnico... de los ingenieros para poder convalidar como era el manejo, como implementábamos parciales en línea.” - Docente Ps. Sc.

Dentro de la subcategoría “Recursos tecnológicos” entendida como herramientas donde se integran y gestionan dispositivos físicos, como también software tecnológicos y redes de comunicación (Flores y Meléndez, 2017). Los resultados señalados a continuación, indican que la universidad no ha proporcionado a los docentes, elementos o dispositivos físicos para llevar a cabo sus funciones, pero si han obtenido plataformas o programas para cumplir este propósito.

“En cuanto a equipos, si es con equipo personal... en cuanto a las plataformas pues ellos nos habilitaron la plataforma de Moodle... la Suite de Google.” – Docente A.

“... El acceso a la plataforma B- Learning... pero si hablamos de unos recursos tecnológicos como pc, como internet... realmente no.” – Docente Ps. Sc.

“... yo aquí trabajo con mis herramientas propias, mi computador, mi wifi, todo, todo es mío, no tengo ningún tipo de apoyo desde la universidad.” – Docente Ps. S.

Según el tercer objetivo el cual busca identificar los síntomas de estrés laboral asociados a los cambios a modalidad remota en docentes de la institución participante. Se crea la categoría de análisis “Síntomas específicos” entendidos como el resultado de una acción o situación vivida que desencadena diferentes afectaciones a un sujeto (Desviat, 2010). Esta categoría integra las subcategorías de “Síntomas físicos”, “Síntomas de comportamiento social” y “Síntomas psicoemocionales”. En las cuales se encontró que la población en estudio vivenció una serie de alteraciones a nivel corporal, de interacción social y emocional como producto de las exigencias que demandan sus jornadas laborales.

Seguidamente se dará a conocer los “Síntomas físicos”, como una de las subcategorías planteadas, la cual se refiere a un indicador de una inadecuada acción o postura de una persona, experimentando diversas reacciones físicas (Muñoz, 2009). Los resultados evidencian alteraciones

como cansancio visual, dolor muscular, dolor de cabeza y lumbar, a partir de extensas jornadas de trabajo y la carga laboral, corroborándolo con las siguientes narraciones.

“Así estoy yo hoy, o sea todos los síntomas físicos derivados de ese cansancio y el desgaste... anoche lloraba del dolor... pero así me la paso, con ese síntoma del dolor de cintura especialmente.” (Foto voz anexo, 2) - Docente Ps. S.

“Me siento identificado, el tiempo de exposición aumentó mucho para todo tipo de equipos electrónicos... entonces hay un cansancio visual” (Foto voz anexo, 2) -Docente Ps. C.

“...después de ocho horas de clase ya no aguantaba estar sentado... pero ... me llevó a tomar acciones porque realmente era agotador.” (Foto voz anexo, 2) – Docente A.

La subcategoría de “Síntomas de Comportamiento Social” por su parte consiste en una alteración de las relaciones interpersonales habituales de cada sujeto (Fernández, 2014). En la cual se evidenció que los docentes han tenido que mantener un distanciamiento significativo a nivel social y familiar, ya que la demanda de su labor disminuye este tipo de interacciones.

“...yo terminaba mis horas de clase, pero iba y me encontraba con mis compinches nos íbamos a tomar el cafecito... acá pues yo me paro y me tomo el cafecito o hago la pausa activa, pero no siento que haya como una oxigenación.” - Docente Ps. S.

“El estar desde una educación virtual... ha relegado algunos espacios que yo tenía con mi esposa y con mis hijos... incluso aplazar procedimientos médicos.” - Docente Ps. C.

En relación con la subcategoría “Síntomas Psicoemocionales” se refiere a las emociones experimentadas frente a una situación, pero también cómo las controla (Sarsosa y Charria, 2017). Dentro de esta subcategoría se encontraron afectaciones como frustración, sufrimiento a nivel emocional, dificultad para conciliar el sueño, tristeza, rabia, ansiedad y preocupación.

“...irritabilidad, si pues producto de ese estrés, la calidad del sueño que es algo que no he podido recuperar, eso me ha afectado muchísimo... también algunos síntomas como de tristeza podría ser... frustración, hasta rabia.” - Docente Ps. S.

“...cuando hay algún tema de conexión con los alumnos... muchas veces pasa que no escuchan bien o se les va el internet, entonces eso le genera a uno de cierta manera como una ansiedad, como una preocupación”. – Docente Ps. O.

Discusión

La siguiente discusión se desarrolla con base en los resultados de la presente investigación, teniendo en cuenta la información encontrada a partir de las entrevistas, la cual permitirá contrastar los antecedentes de la historia y el referente conceptual, por medio del análisis de contenido.

De acuerdo con el objetivo de explorar la transición de la modalidad presencial a remota de los docentes de la institución participante, se ubica la categoría “Transición”, que además integra la subcategoría “Recursividad en el uso de TIC”, donde se logra evidenciar que los docentes han tenido que recurrir a herramientas como: Zoom, Meet, Google, WhatsApp, Cuestionarios de Google, Power Point, Plataformas universitarias como Univida y juegos interactivos como Kahoot. Cabe mencionar que algunos participantes no contaban con un conocimiento pleno de estos recursos tecnológicos, por lo que han tenido que solventar esta necesidad de manera independiente, así mismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL y la UNESCO en (2020) refieren que la actual demanda del trabajo docente ha instaurado la necesidad de utilizar plataformas y metodologías digitales de las que no precisamente tenían previa instrucción.

La implementación de estas herramientas ha tenido un crecimiento significativo a partir de la modalidad de trabajo remoto y además hace parte de los retos a los que se han enfrentado los docentes para desempeñar su labor, tal como lo indica Sandoval (2020) afirmando que la

incorporación de herramientas TIC por parte de los docentes, ha constituido un nuevo desafío para llevar a cabo sus clases en la modalidad a distancia.

Cabe mencionar, que el cumplimiento de estas labores son desarrolladas desde el hogar de cada uno de los docentes, en ese sentido, la segunda subcategoría a señalar es el “Teletrabajo” en donde los participantes manifiestan que han tenido que adaptar un espacio personal para la realización de sus respectivas clases, además de tener que sortear factores distractores como la presencia de otros miembros de la familia y sumado a ello, algunos docentes cumplen con diferentes roles domésticos como lo es el cuidado de sus hijos y acompañamiento en su proceso de formación. En este mismo orden de ideas, Ribeiro, Scorsolini-Comin, y Dalri (2020) indican que la adaptación de los docentes al teletrabajo supone la adecuación de un lugar apropiado, donde se aparten de interrupciones que pueden generar la presencia de otros integrantes de su familia. De igual manera, el proceso de adaptación de los educadores al trabajo remoto se ve afectado por la ejecución de sus labores en el mismo entorno familiar, lo cual disminuye la posibilidad de interactuar con sus pares o compañeros de trabajo, algo que en la modalidad presencial les permitía disipar sus niveles de tensión laboral. Así mismo, los resultados de la investigación de Roldán y Díaz (2021) indican que la modalidad a distancia requiere que los docentes se instalen en sus hogares para impartir las clases de manera remota y este espacio reducido puede incrementar progresivamente el agotamiento, generando sintomatologías asociadas al estrés.

Asimismo, los resultados mostraron que los docentes destinaron un tiempo adicional para la preparación de las clases remotas, lo cual se evidencia en las unidades de análisis de la tercera subcategoría “Carga Laboral”, en donde se encontró que, debido a la coyuntura de la pandemia y cambio de modalidad presencial a remota, hubo un aumento significativo en cuanto a número de cursos y estudiantes, por consiguiente, la producción de material de apoyo y los procesos

evaluativos también aumentaron. Lo cual implicó que, a pesar de las demandas presentes en el hogar referidas anteriormente, tuvieran que suprimir tiempo personal como también familiar, para destinarlo a actividades de su respectiva labor como docentes. Este resultado coincide con el estudio de Gómez *et al.* (2019) el cual reveló que durante la pandemia los maestros presentaron un nivel excesivo en cuanto a la carga laboral, lo cual comprende el tiempo que invierten, el número de tareas que realizan y las demandas a nivel físico y mental.

De igual manera, CEPAL y UNESCO (2020) afirman que la modalidad de educación virtual ha traído consigo una serie de demandas y esfuerzos que incrementaron considerablemente el tiempo de trabajo que los profesores invierten en la preparación de sus clases. Es decir que el aumento de carga laboral en los docentes implica, por una parte, exigencias físicas en donde es determinante la postura que adoptan mientras llevan a cabo sus funciones desde el teletrabajo y por otro lado el esfuerzo mental asociado a las diferentes tareas provenientes de la carga laboral.

Por lo anterior, el apoyo de las instituciones juega un papel fundamental en el desarrollo de las actividades del personal docente, de ahí la importancia del segundo objetivo de la presente investigación, el cual se basa en conocer la percepción de los docentes acerca de los recursos institucionales proporcionados durante la transición a modalidad remota, cuya categoría de análisis es denominada “procesos de capacitación” donde se integra la subcategoría “recursos tecnológicos” y “estrategias de capacitación”.

En ese orden de ideas, un elemento importante para apoyar el proceso del desarrollo en el rol docente, es la disponibilidad de herramientas de uso técnico. Por ende, en la primera subcategoría “recursos tecnológicos”, se encontró que la universidad no ha proporcionado a los docentes, elementos o dispositivos físicos para llevar a cabo sus funciones, sin embargo, si han obtenido el acceso a la plataforma institucional Univida la cual les permite gestionar el proceso educativo a

través de este recurso. Por ende, la reducida disposición de elementos tecnológicos facilitados por la universidad, genera insatisfacción en el docente al no obtener herramientas de tipo físico o digital que le permitan llevar a cabo sus funciones, en este sentido, el estudio de Lemos *et al.* (2019) plantea que poseer los respectivos recursos tecnológicos, físicos y pedagógicos, le brinda seguridad al docente para cumplir de manera eficiente sus diferentes tareas.

Por lo anterior, la falta de recursos tecnológicos hace más compleja y dispendiosa su labor, en la que requiere la producción de material digital para orientar las clases, de esta manera, la contribución de herramientas por parte de la universidad podría facilitar las funciones de los docentes. Al respecto, Suasnabas-Pacheco, Avila-Ortega, Díaz-Chong, Rodríguez-Quiñonez (2017) refieren que los cambios de estrategias metodológicas y administrativas a nivel institucional implican más esfuerzos en las tareas del rol docente. Si bien ya se evidenció que la modalidad remota y la carga laboral dificulta la tarea de los docentes, así mismo la limitación de acceso a recursos tecnológicos interfiere para el desarrollo de sus funciones.

En la Segunda subcategoría “estrategias de capacitación”, se encontró que al inicio de la pandemia COVID- 19, la universidad brindó acceso a la plataforma institucional Univida, de la cual hace parte la plataforma B- learning, una plataforma nueva para los docentes que pertenecían a la modalidad presencial, por ello fue necesario la realización de una capacitación por parte de la FUP, sobre el manejo de esta plataforma. Sin embargo, los participantes refieren que este tipo de actividades formativas como son las capacitaciones, no se han realizado de manera continua, por lo que se considera limitado. Por su parte, La UNESCO (2019) señala que es esencial para el sector educativo invertir en procesos de capacitación continua en docentes sobre el uso de TIC, con el fin de que adquieran competencias y habilidades útiles para responder a las demandas. Es decir, que la implementación de capacitaciones continuas sobre uso de TIC dirigidas al personal docente, se

ha vuelto muy relevante en los últimos tiempos y más aun con la coyuntura actual de la pandemia, donde el acompañamiento por parte de la institución es clave para facilitar al docente, el acceso y manejo de las herramientas que implican el uso de plataformas digitales; lo que, a su vez disminuye el tiempo que invierten en la búsqueda de materiales y plataformas adecuadas para desempeñar su labor. Así mismo, la realización de capacitaciones favorece el tiempo que los docentes destinan a actividades personales y familiares, siendo una de las demandas evidenciadas en los hallazgos.

De acuerdo con la encuesta internacional sobre enseñanza y aprendizaje (TALIS) de la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico - OCDE (2019) informa que en Colombia el 77 % de los docentes se encuentran capacitados en el manejo de herramientas TIC. Sin embargo, los hallazgos de la presente investigación indican que no ha sido una formación suficiente por parte de la institución. En ese sentido, se refleja una necesidad latente de capacitaciones para el personal docente, que posibiliten la actualización de conocimientos frente a estas tecnologías.

Con relación al tercer objetivo cuyo propósito fue la identificación de síntomas presentes de estrés laboral asociados a los cambios a modalidad remota en docentes de la institución participante, se plantean tres subcategorías de síntomas; “síntomas físicos”, “síntomas psicoemocionales” y “síntomas comportamiento social”, como los 3 pilares para la obtención de resultados asociados con sus vivencias particulares durante el confinamiento en torno a su labor como docentes.

Según los resultados obtenidos en la subcategoría de “síntomas físicos” los participantes manifiestan que, durante sus horas de trabajo en casa, presentan dolores corporales, como dolor de espalda, molestia visual, cansancio repentino por las posiciones de su cuerpo durante todo el día, con ello se identifica que el tiempo empleado para el desempeño de las funciones del docente, afecta considerablemente su bienestar físico, algo que también se evidencia en el estudio de

Correa-Correa *et al.* (2010) donde se encontró que en los docentes que laboran tiempo completo presentan afectaciones físicas en un nivel alto, como indicadores de estrés laboral.

De igual manera, dentro de los hallazgos se encuentra que la sobrecarga laboral implica más tiempo de los docentes situados en una sola posición, en la cual, es esencial contar con adecuadas condiciones ergonómicas, de ambiente o recursos tecnológicos, que son indispensables hoy en día para el cumplimiento de su labor. Por su parte Sarsosa y Charria (2017) indican que entre las condiciones que más influyen en el desarrollo de estrés laboral, son las posturas físicas que deben adoptar mientras cumplen sus funciones, la carga excesiva y las extensas jornadas de trabajo. Siendo tres elementos que efectivamente se presentaron en los participantes y concuerdan con la sintomatología física del estrés laboral.

En cuanto a los “Síntomas de comportamiento social” como una subcategoría del último objetivo específico, se pueden reunir según Sarsosa y Charria (2017) aspectos como dificultades en las relaciones familiares, interpersonales y sensación de aislamiento. Síntomas que efectivamente mencionaron los participantes, quienes indican que, a partir del cambio a modalidad remota junto con la sobrecarga laboral y la mayor inversión de tiempo para adaptar el contenido de las asignaturas en los programas o plataformas digitales, se ha presentado una interrupción en las dinámicas interpersonales y familiares, afectando por una parte en la interacción con sus pares, dado que, no disponen de tiempo para salir a encontrarse con sus compañeros de trabajo y por otro lado, repercute en el tiempo que les dedican a sus hijos, pareja u otros miembros de la familia, tal como refiere Rubio *et al.* (2019) quienes coinciden en que la carencia de tiempo destinado al hogar de los docentes influye negativamente sobre este entorno y la salud psicológica del educador. Cabe señalar, que a pesar de que los docentes estaban en un mismo espacio con su familia debido al

confinamiento, no contaban con tiempo para interactuar con estas personas y las de su entorno profesional.

Seguidamente se presenta la subcategoría de “síntomas psicoemocionales” donde se obtuvo diferentes síntomas que influyen en la aparición de estrés laboral, como son la irritabilidad, frustración, tristeza, preocupación, dificultad para concentrarse y para conciliar el sueño, entre ellos, algunos se presentaron en los docentes de la investigación de Rubio *et al.* (2019) como el insomnio, sensación de angustia, depresión, mal genio, nervios, preocupación y tensión. La sintomatología encontrada radica en la particularidad de las funciones de los docentes entrevistados, quienes han tenido que adaptar su proceso de enseñanza, considerando la transición de modalidad presencial a remota. Al respecto, Ribeiro *et al.* (2020) indican que las diferentes adaptaciones que implica el teletrabajo en los docentes, inciden en el sufrimiento emocional proveniente del aislamiento social como también de la sobrecarga laboral. Lo anterior se reflejó también en los participantes generando un agotamiento a nivel psicológico, considerando la transición a modalidad remota lo cual implica un mayor esfuerzo para desarrollar sus funciones.

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron una serie de limitaciones que impidieron tener contacto directo con los participantes, ya que debido a la modalidad remota no hubo observación directa, poca disponibilidad de los participantes, problemas de conexión y demás factores que obstaculizaron obtener información más específica.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación, se dará respuesta a la pregunta problema la cual fue ¿Cómo se asocia la transición a modalidad remota a la aparición de síntomas de estrés laboral en los docentes del programa de Psicología de La Fundación Universitaria de Popayán en el periodo académico 2020-1/2020-2? Lo anterior, se realizó por medio de la descripción que existe

entre la transición a modalidad remota y su relación con la aparición de síntomas de estrés laboral en los docentes de la institución participante.

En la transición de la modalidad presencial a modalidad remota al inicio de la pandemia COVID-19, hubo un aumento en cuanto a carga laboral, a partir de esto los docentes le dedicaban mayor tiempo a sus labores académicas, y se encontraban en la necesidad de utilizar plataformas digitales de las cuales antes no tenían conocimiento y otras que no hacían uso frecuente, esto fue un reto para la realización de las clases en la modalidad remota, también el teletrabajo generó desafíos en cuanto a la adecuación de espacios con las personas con quienes conviven diariamente, mayor esfuerzo mental, distanciamiento familiar y con pares.

Los procesos de capacitación que obtuvieron los docentes por parte de la universidad fueron insuficientes, puesto que no recibieron un proceso continuo con respecto a manejo de plataformas digitales, y tampoco adquirieron ningún tipo de equipo tecnológico para realizar sus labores, lo anterior dificultó la transición a la modalidad remota, aumentando la dificultad y el desarrollo de sus labores, generando así mayor inversión de tiempo para organizar de manera creativa las clases.

Los docentes mencionaron haber experimentado síntomas de estrés laboral a nivel físico, emocional y de comportamiento social, debido a las implicaciones que trajo consigo la transición a la modalidad remota para dar continuidad a las clases en tiempos de pandemia, transición que produjo un incremento en la carga laboral y sumado a ello, los docentes manifiestan que no recibieron un acompañamiento continuo por parte de la institución para capacitarse en el manejo de las plataformas digitales, lo que provocó un exceso del tiempo invertido en la planeación de clases, y a partir de esto se encuentra la relación entre la transición a la modalidad remota y la aparición de los síntomas de estrés laboral.

Recomendaciones

Investigativas

Ante un proyecto desarrollado con tanto interés en la búsqueda de síntomas de estrés laboral que vivenciaron los docentes durante la pandemia y la transición a modalidad remota, es importante que se realice la continuación del mismo, por ello se recomienda dejar abierta la posibilidad de seguir desarrollando el tema postulado teniendo en cuenta el énfasis e implementando nuevas categorías.

Por otra parte, se recomienda que esta investigación sea compartida con más instituciones, ya sea a nivel local, nacional e internacional y de esta manera dar a conocer la calidad de material y el potencial de los estudiantes que posee la universidad.

Involucrar más poblaciones, para realizar una investigación amplia con universidades públicas y privadas, donde se profundice en elementos como la familia, la sociedad, el ámbito laboral y demás espacios que desencadenen factores estresores.

Institucionales

La población de la presente investigación son los docentes, es por ello que se recomienda priorizar la salud mental de dichos individuos recibiendo acompañamiento psicológico a nivel personal y familiar.

Se recomienda tener en cuenta los equipos tecnológicos con los que cuenta cada docente y brindar la ayuda pertinente para el óptimo desarrollo de las clases en modalidad remota.

Es importante, realizar, capacitaciones y acompañamiento permanente a los docentes con respecto al manejo de plataformas digitales ya que este es un factor importante para instruir de manera clara y concisa a los estudiantes. Asimismo, implementar estrategias desde el área de

talento humano para una distribución de carga adecuada para los docentes, incentivos simbólicos, integraciones, espacios exclusivos para conocer cómo se está desarrollado su labor.

Referencias bibliográficas

- Abadía, L. K. (2020). El reto que el sector educativo en Colombia debe superar tras la pandemia. *Javeriana*. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/documents/12789/11569759/P%C3%A1g.+9.+El+reto+del+sector+educativo.+HJ+marzo+2020+web.pdf/bf0db075-be31-413f-8496-e6d72ec72bf9>
- Aguilar, M. A. y Del-Valle, M. E. (2016). De lo presencial a lo virtual: caso Universidad Metropolitana. *Redalyc*, 32 (9),17–31.
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores Psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3),141–178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Cabellos, S. M., Loli, R. A., Sandoval, M. H. y Velásquez, R. A. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36 (2), 1-18.
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios -CSIF. (2020). El coronavirus dispara el estrés entre el profesorado: un 93% sufre desgaste emocional. *Éxito Educativo*. Recuperado de <https://exitoeducativo.net/el-coronavirus-dispara-el-estres-entre-el-profesorado-un-93-sufre-desgaste-emocional/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&

[isAllowed=y](#)

Cladellas, R., Castelló, A. y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20 (1), 53-59.

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2019). *Manual Deontológico y Bioético del Psicólogo*.

Recuperado

de

https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/Acuerdo%20N%C2%B0%2015,%202019.pdf

Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I. y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12 (4), 589 -598.

Correa, E. (2013). *Psicología Organizacional y del trabajo: aproximación histórica, conceptual y principales tendencias* (tesis de pregrado). Universidad ICESI, Cali, Colombia.

Cueva Gaibor, D. A. (2020). La tecnología educativa en tiempos de crisis. *Revista Conrado*, 16(74), 341-348.

Daniel, S.J. (2020). Education and the COVID-19 pandemic. *Prospects*. doi: <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09464-3>

Desviat, M. (2010). Síntoma, signo e imaginario social. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 30 (105), 125 - 133. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352010000100007&lng=es&tlng=es.

Duarte, V., Mosquera, Y. y Sánchez, S. (2020). *Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de Coronavirus* (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia.

Durán, R. A. (2015). *La educación virtual universitaria como medio para mejorar las competencias* (tesis doctoral). Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona, España.

Fernández, R. (2014). *Actitudes y comportamiento social* (tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/106155/TFG_2014_FERNANDEZ%20GARCIA.pdf?sequence=1

Flores, L. D., Meléndez, C. F. (2017). Variación de la autonomía en el aprendizaje, en función de la gestión del conocimiento, para disminuir en los alumnos los efectos del aislamiento. *Revista de Educación a Distancia*, 54 (7), 1 – 15. Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/red/54/7>

Fundación Universitaria de Popayán - FUP. (2019). *Línea de Investigación Programa de Psicología*. Documento Institucional. FUP.

Fundación Universitaria de Popayán - FUP. (2018). *Proyecto Educativo Institucional*. Documento Institucional. FUP.

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7 (1), 201 – 229.

Garcés, E., Garcés, E. y Alcívar, O. (2016). Las Tecnologías de la Información en el cambio de la educación superior en el siglo XXI: reflexiones para la práctica. *Universidad y Sociedad*, 8 (4), 171-177.

Gómez, V., Perilla, L., y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>

Gutiérrez, A. M. y Vilorio, J. C. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30 (1), 5 - 7.

Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 31-46.

- Internacional Asociación de Universidades – IAU. (2020). *The impact of covid-19 on higher education around the world*. Recuperado de https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/iau_covid19_and_the_survey_report_final_may_2020.pdf
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. y Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15 (1), 1-12.
- Ministerio de Educación Nacional – MinEducación. (2013). *Educación superior - síntesis estadística departamento del Cauca*. Recuperado de https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-323098_archivo_pdf_sintesis_estadistica_Cauca.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social – Minsalud. (2020). *Medidas para afrontar la covid-19 tras un mes de su llegada al país*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Medidas-para-afrontar-la-covid-19-tras-un-mes-de-su-llegada-al-pais.aspx>
- Muñoz, H. (2009). Somatización: consideraciones diagnósticas. *Med*, 17 (1), 55 - 64. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v17n1/v17n1a09.pdf>
- Organización de Cooperación de Desarrollo Económico - OCDE. (2019). TALIS 2018: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. *OCDE*, 1, 1 – 4. doi: <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. Recuperado de <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/unesco-competencias-tic-docentes-version-3-2019.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

[safework/documents/publication/wcms_466549.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.

Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3 (5), 93-109.

Ospina, A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Peiró, J. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1–10.

PMK Psicomarketing. (2021). *La Estrategia de Capacitación Empresarial y el Itinerario de Aprendizaje*. Bogotá, Colombia: PMK Digital Learning. Recuperado de <https://pmkvirtual.com/blog/estrategia-de-capacitacion/>

Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., y Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. Recuperado en 16 de marzo de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci_arttext&tlng=en

Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores* (tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Roldán, M. A. y Díaz, T. M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*, 7 (1), 133 – 146. Doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1695>

Rubio, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S. y Soto, A. (2019). Factores psico-socio-

ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano.

Propósitos y Representaciones, 7 (3), 300-322. doi:

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>

Said, E., Iriarte, F., Valencia, J., Borja, M., Ordoñez, M., Arellano, W.,... Mejía, L. (2015). *Hacia el fomento de las TIC en el sector educativo en Colombia*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

Sandoval, C. A. (2002). Investigación cualitativa. *ARFO Editores*. Recuperado de

<https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>

Sandoval, C. H. (2020). La Educación en Tiempo del Covid-19 Herramientas TIC: El Nuevo Rol Docente en el Fortalecimiento del Proceso Enseñanza Aprendizaje de las Prácticas Educativa Innovadoras. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(2), 24-31. doi:

<https://doi.org/10.37843/rted.v9i2.138>

Sarsosa, K. y Charria V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. doi:

<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Suasnabas-Pacheco, L., Avila-Ortega, W., Díaz-Chong, E., Rodríguez-Quiñonez, V. (2017). Las Tics en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación universitaria. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 721 – 749. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6326781>

Yañez, C., Figueroa, I., Soto, J. y Sciolla, B. (2018). La voz en la mirada: Fotovoz como una metodología para explorar los procesos de inclusión-exclusión desde la perspectiva del estudiantado. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 55(2), 1-16.

Anexos

Anexo 1

Guía de preguntas entrevista.

Transición

1. ¿Cuáles han sido los recursos digitales a los que ha recurrido como docente para el desarrollo de sus clases virtuales? (Recursividad en el uso de TIC).
2. ¿Cómo ha sido el cambio en cuanto a la carga laboral durante la pandemia COVID – 19?
(Carga laboral)
3. Describa como es su actividad laboral desde casa.

Procesos de capacitaciones

4. ¿Cuáles han sido las estrategias de capacitación que ha implementado la universidad para el desarrollo de su labor como docente durante la pandemia del COVID -19? (Estrategias de capacitación)
5. ¿Qué tipo de recursos tecnológicos (equipos informáticos, pc, aplicaciones, softwares) les ha facilitado la universidad para darle continuidad a las actividades académicas durante la pandemia? (Recursos Tecnológicos).

Síntomas específicos

6. ¿Cómo considera que han sido sus relaciones interpersonales durante el confinamiento a causa del COVID-19? (Síntomas de Comportamiento social)
7. ¿Cuáles han sido los síntomas psicológicos/emocionales que ha experimentado en su labor como docente a partir del confinamiento? (Síntomas Psicoemocionales)

Anexo 2

Foto voz.



Transición (Teletrabajo). Fuente: PeopleImages (2017) Recuperado de <https://images.app.goo.gl/PMJcqN4nNbGyToz06>

Transición (Teletrabajo). Fuente: PeopleImages (2018) Recuperado de <https://images.app.goo.gl/3pKndWC3DCTUgZ786>



Síntomas específicos (Síntomas físicos) Fuente: Charday (2019) Recuperado de <https://www.istockphoto.com/es/foto/deber%C3%ADa-hacer-que-me-revisen-el-dolor-gm1151392124-312032669>

Anexo 3

Consentimiento Informado.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Estrés laboral en docentes universitarios de la Fundación Universitaria de Popayán en tiempos de Covid-19

Grupo No. 248

Ciudad y Fecha: Popayán 2020

Yo, _____ una vez informado/a sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a: Zuleimi Yisela López, Thania Melissa Marin, Ana Gabriela Barrera, Diana Isabel Girón, estudiantes y asesora respectivamente de la Fundación Universitaria de Popayán, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Realización de entrevista semiestructurada
2. Realización de técnica foto voz
3. Utilización de resultados para la investigación presente

Adicionalmente se me informó que:

Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.

No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Fundación Universitaria de Popayán y en archivos de los investigadores.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma

Documento de identidad No: _____ de: _____

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 #1 sur-51, Santander de Quilichao- Cauca

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225 | www.fup.edu.co | Fundación Universitaria de Popayán



Anexo 4***Autorización de Aval Institucional.***

Buena tarde estimada Yisela, espero se encuentre muy bien al igual que sus seres queridos.

Dando respuesta a su solicitud, el Programa de Psicología autoriza la realización de la e investigación denominada: “Adaptación del uso de TICs y su relación con el estrés laboral en docentes universitarios de la Fundación Universitaria de Popayán en tiempos de Covid-19”, toda vez que, la participación de los 7 docentes del programa será de manera voluntaria, y dependerá de ellos la participación en dicha investigación.

Universitariamente,



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

Gilma Viviana Garcés Rengifo

Directora psicología

Tel: 8320225 ext:1108

Calle 5 N° 8-58