

UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA CON ENFOQUE EN ENTORNOS VIRTUALES DE
APRENDIZAJE



TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO (A) EN:
DOCENCIA CON ENFOQUE EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

**“ESTRÉS EN DOCENTES HORAS CLASES DE MODALIDAD VIRTUAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD GERARDO
BARRIOS DEL DEPARTAMENTO DE SAN MIGUEL, DURANTE EL CICLO I DEL
AÑO 2023”**

PRESENTADO POR:

LICDA. KARLA DE JESÚS GARCÍA PRUDENCIO

LICDA. JEMNIFER ODALY MACHADO RAMOS

ING. ALEX ROBERTO GARCÍA PRUDENCIO

ASESOR(A): MSC. KARLA AZUCENA ARAGÓN DE MARTÍNEZ

EL SALVADOR, SAN MIGUEL, 26 DE JULIO DE 2023.

MSC. LICDO. JOSÉ SALVADOR ALVARENGA RIVERA
RECTOR

MSC. LICDO. JORGE LUIS ZELAYA GARAY
VICERRECTOR ACADÉMICO

MSC. LICDO. MIGUEL ANTONIO FLORES CASTRO
DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

Agradecimientos

En primer lugar, agradecida con Dios porque es gracias a él que he logrado avanzar en mis estudios y me he mantenido firme a pesar de las adversidades, con esa parte espiritual logre ser resiliente, perseverante y capaz de enfrentar los obstáculos con buena actitud.

A mi familia que siempre me motivaron a superarme, que en sus posibilidades siempre brindaron su apoyo y se volvieron incondicionales, para que pudiera ir en busca de mis sueños.

Un agradecimiento especial a mi madre que con gran esfuerzo y sacrificio me dio la oportunidad de formarme profesionalmente, sus enseñanzas de perseverancia, dejándome las más grandes lecciones de vida, por esas noches de vela que se sentó a hacerme compañía después de un día de trabajo pesado, por verme con un gran orgullo a pesar de los pequeños logros; además por la paciencia y buena actitud ante cualquier circunstancia, ese sentido del humor que jamás comprendí pero que en tiempos difíciles ayudan a sobrellevar lo que no podemos cambiar, por demostrarme que lo podemos perder todo, pero que es cuestión de actitud y fuerza de voluntad lo que determinará nuestros logros, ya que todo es posible si tenemos metas y expectativas, demostrándome que es posible alcanzar los sueños.

A mis compañeros de trabajo de tesis, porque a pesar de sus trabajos siempre fueron responsables, con valores que admiro, entregados a lo que hacen y siempre muy abiertos a los cambios, con mucha energía y positivismo.

Agradecer el apoyo incondicional de nuestra asesora de tesis Karla Aragón pues fue bastante accesible, y siempre se mantuvo a la disposición para orientarnos para culminar satisfactoriamente el proceso.

Jennifer Odaly Machado Ramos

Primero le doy gracias a Dios por su infinita misericordia, su amor incondicional y por haberme acompañado en este proceso, así como lo hizo en toda mi vida, estoy muy agradecido por haberme permitir finalizar este proceso académico junto a mis compañeras de tesis.

Le agradezco a mi bella madre Leonor Prudencio Viuda de García, por su amor y enorme apoyo incondicional, por guiarnos en el camino de Dios a mí y a mi hermana, por ser una madre ejemplar, ya que con sus acciones lo demuestra, debido a que como ella no hay ninguna.

Le agradezco a mi padre Carlos Roberto García Ventura que en paz descansa ante la presencia de Dios, de grata recordación, quien junto a mi mamá con sus ejemplos y enseñanzas nos enseñaron a ser fuertes y unidos, con muchos valores morales y espirituales a mi hermana y a mí; estoy seguro de que en el cielo hay fiesta de felicidad al vernos con un logro más.

Le agradezco a mi hermana Karla de Jesús García Prudencio, por todo su amor y apoyo, animándome a seguir adelante.

Le agradezco a mi compañera de maestría y amiga Jemnifer Odaly Machado Ramos, por su apoyo incondicional y cariño.

Le agradezco a mi tía Ana Fuentes de Fuentes y a Edna Marilyn Flores Prudencio y a mami Lilian Prudencio Fuentes por su amor incondicional, por sus oraciones y por todos sus detalles, al estar siempre pendiente de mi familia. Les agradezco a todos mis tíos y tías por su cariño.

Le agradezco a nuestra asesora Karla Azucena Aragón de Martínez, por la paciencia, entrega y apoyo a lo largo de la tesis.

Dios es rico en misericordia y su amor incondicional. Dios es fiel.

Alex Roberto García Prudencio.

Primeramente, le doy infinitas gracias a Dios, por darme la vida y permitirme llegar a la culminación de este proceso académico, por haberme acompañado y darme la sabiduría e inteligencia necesaria en cada paso que he dado junto a mis compañeros en el transcurso de esta maestría, no ha sido fácil, pero con la ayuda de Dios, he podido junto a mis compañeros, salir adelante.

Le agradezco a mi mamá Leonor Prudencio Vda de García, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, que me ha dado a mí y a mi hermano para que juntos pudiéramos cursar y finalizar la maestría. Tengo presente todas las noches que me acompañó en vela mientras trabaja en las tareas y en la tesis. Su enorme sacrificio para apoyarnos junto a mi hermano para así poder obtener un título de postgrado, siempre nos decía, tengan fe, confíen en Dios, con su misericordia llegaran a la meta. Su vida, junto a la de mi padre y mi hermano, ha sido el mejor regalo que Dios me ha podido dar, con sus enseñanzas y ejemplo han infundido muchos valores morales y espirituales. Mamá como la mía, no se encuentra, por eso, le agradezco a Dios por permitirme ser su hija.

Le agradezco a mi papá Carlos Roberto García Ventura que tuvo que partir antes al cielo, por haberme formado junto a mi mamá con muchos valores morales y espirituales, con sus ejemplos en el hogar, para ser una persona luchadora, fuerte, con principios cristianos y sobre todo con mucha fe, para esforzarme cada día, así como me lo enseñaron. Lamentablemente tuvo que cerrar sus ojitos antes de verme junto a mi hermano finalizando una maestría; en vida soñó viéndome cursar una maestría, por lo que tengo la fe y la certeza de que desde el cielo se encuentra orgulloso de que no solo su hija, sino que también su hijo ahora tiene más herramientas profesionales para poder continuar en la vida. ¡Papi, lo logramos, con la ayuda de Dios, junto a Alex, mi mami y Jem, lo logramos!

Le agradezco a mi hermano Alex Roberto García Prudencio, por su apoyo y amor, en este proceso, ya que juntos con la ayuda de Dios, nos ayudamos para poder salir adelante, para que nuestros padres se sientan orgullosos de cómo sus hijos lograron sus objetivos.

Le agradezco también a mi mejor amiga Jemnifer Odaly Machado Ramos, por su apoyo incondicional no solo como compañera de tesis, sino que también como mejor amiga, hermana, que ha estado conmigo en cada momento, su cariño y apoyo no tiene precio, por lo que, le doy gracias a Dios por su amistad incondicional.

A mami Lilian, tía Ana y Edna Marilyn por su gran apoyo incondicional, con muchos gestos nobles y por sus oraciones a lo largo de este proceso de la maestría. Por ser nuestros ángeles guardianes para mi hermano y yo.

A mi tía Telma García, tíos, y tías y demás familia, por apoyarme y motivarme en este proceso para poder salir adelante, en todo este proceso les he tenido siempre presente.

A nuestra asesora Karla Azucena Aragón de Martínez, le expreso mi sincero y humilde agradecimiento, por su apoyo y orientación en cada etapa del proceso de la tesis.

Gracias Dios, por todo. “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” – Filipenses 4:13

Karla de Jesús García Prudencio

Índice

I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	11
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	11
1.2. DELIMITACIÓN.....	13
1.3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.	14
1.4. JUSTIFICACIÓN.	15
1.5. OBJETIVOS.	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes históricos.	18
2.2. Elementos teóricos.....	20
2.2.1 Modalidades de Educación	20
2.2.3 Responsabilidades del tutor virtual.....	24
2.2.4 Rol del tutor virtual.	27
2.2.5 Estrés.....	29
2.2.6 Estrés laboral	31
2.2.7 Tipos de estrés.....	33
2.2.8 Curiosidades sobre el estrés y la virtualidad.....	34
2.2.9 Indicadores de estrés	35
2.3. Definición y Operacionalización de términos básicos y variables.	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1. Tipo de estudio.....	40
3.2. Método	40
3.3. Población y muestra.....	41
3.3.1 Población.	41
3.3.2 Muestra	42

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	43
3.4.1 Etapa cuantitativa.....	43
3.4.1.1 Instrumento: Escala de fuentes de estrés para profesores	43
3.4.2 Etapa cualitativa.....	45
3.4.2.1 Técnica: Entrevista	45
3.5. Etapas de la investigación.....	46
3.6 Procedimiento para análisis e interpretación de resultados	48
CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.	49
4.1. Presentación y discusión de resultados.....	49
4.2 Resultado de entrevistas	64
Triangulación de datos	74
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES /RECOMENDACIONES Y/O PROPUESTA.	80
5.1. Conclusiones.	80
5.2. Recomendaciones	82
GLOSARIO	84
BIBLIOGRAFÍA.....	86
Escala de fuentes de estrés para profesores	90
Aplicación de escala de fuentes de estrés para profesores por medio de Google Forms.....	96
Validación de contenido por juicio de expertos.....	97
Entrevista a docentes horas clase.....	110
Entrevista 1.....	112
Entrevista 2.....	115
Entrevista 3.....	118
Entrevista 4.....	121
Propuesta de prevención de estrés laboral en docentes	124

I. INTRODUCCIÓN

En el presente documento, se da a conocer cómo algunos factores producen estrés en docentes que imparten asignaturas en modalidad virtual en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.

Por lo que, en el primer capítulo se plantea la situación problemática en donde se describe la situación actual en donde se menciona que sobre el tema se han realizado investigaciones, pero enfocadas al área estudiantil y son escasas las investigaciones enfocadas al punto de vista del docente. Seguido, en la justificación se describe la importancia que tiene el investigar sobre el tema, así como los beneficios esperados del proyecto a partir de los resultados obtenidos; posteriormente también se formularon una serie de objetivos que guiarán el camino de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en donde se plasman los antecedentes históricos, destacando los aportes de diferentes autores que han hablado sobre el tema; asimismo, se presentan los elementos teóricos, donde se habla de las diferentes teorías relacionadas a los factores que ocasionan estrés en la docencia. En el apartado de definición y operacionalización de términos básicos, aparecen conceptos que poseen significados específicos sobre algunos términos que no siempre son evidentes al abordar este tema. En el sistema de hipótesis se definen las variables dependientes e independientes acompañadas de su determinado concepto, definición operacional y los indicadores de cada variable en la investigación.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología de la investigación, en donde se determinó el tipo de estudio, la población y muestra, se presentan las técnicas e instrumentos a utilizar, junto a la metodología por implementar.

En el cuarto capítulo, se presentan los hallazgos de la investigación, se mencionan las categorías de análisis, la forma que se realizó el procesamiento de los resultados de forma cuantitativa por medio de una escala de fuente de estrés para profesores y cualitativa a través de una entrevista, toda esta información recabada según las fuentes claves de los docentes

horas clase que imparten asignaturas virtuales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios, durante el ciclo I – 2023; quienes fueron puntuales y específicos en las respuestas que brindaron.

En el capítulo quinto, se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones y/o propuestas como producto del análisis de la etapa anterior. Finalmente, se determinó el glosario, la bibliografía, donde de forma ordenada se detallan todas las fuentes consultadas para la elaboración del documento, finalizando con los anexos utilizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I: SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El estrés es una condición que puede presentarse en distintas facetas y afectar a las personas, independientemente cual sea su profesión o actividad que se realiza; existen estudios que refieren varios factores que pueden ser estresantes para el ser humano, para este estudio se torna prioritario a los profesionales que ejercen la docencia virtual, dada la forma de interactuar con sus estudiantes y que el docente se encuentra expuesto a escenarios virtuales que dan apertura a que la condición de estrés se manifieste.

De lo anterior, se considera de vital importancia que las universidades atiendan y den la importancia debida a la investigación y búsqueda de acciones preventivas, en todo caso reparadoras en pro del bienestar del personal docente a cargo de asignaturas virtuales, con relación a las condiciones laborales, conforme a los factores asociados al ejercicio de la docencia virtual, por lo que, se debe tener presente que estos factores y condiciones inciden en el desempeño laboral de los docentes.

La educación a distancia requiere la capacidad para utilizar internet. “El rol del docente cambia con la colaboración a distancia para resolver problemas que antes se resolvían presencialmente” (Castrejón Reyes, 2019, pág. 10). Lo cual implica que el ejercicio de la labor no solamente depende de las habilidades o capacidades del docente, sino también de recursos como el funcionamiento de equipos e internet, los cuales en cierto modo pueden ser factores que no se pueden controlar en su totalidad.

Hasta la fecha se han realizado investigaciones del área educativa enfocadas a la enseñanza virtual orientadas a estudiantes, pero muy pocas a la perspectiva del docente. En la experiencia socio-educativa que se puede observar en nuestro país, la educación virtual quiérase o no, ha tenido un apogeo a partir de la pandemia, tal incremento de dicho apogeo entre los años 2020 y 2021, todo ello y con miras hacia avances y expansión de mismo campo; torna en novedoso el estudio, ya que a la fecha se encuentra el obstáculo de que no hay investigaciones enfocadas explícitamente al estrés en docentes de educación virtual superior, por lo que esto se convierte en un verdadero reto.

Un artículo que se destaca es el de “El estrés docente en tiempos de pandemia”, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, donde menciona que:

El profesor es el guía del evento educativo, pero su labor se complejiza al encontrar alumnos que pueden tomar diferentes roles de acuerdo con sus características personales y de aprendizaje: aquellos que son expertos en la tecnología, aquellos que se sienten cómodos en el ambiente virtual y ayudan a otros, aquellos que tienen dificultades en el manejo de tecnologías o bien aquellos que encuentran irrelevante la educación a distancia. (Cortés, 2021, p.1)

De igual forma la Universidad Tecnológica de El Salvador, siguiendo la misma línea, (Aguilar, 2022, p. 1), habla sobre la presencia de estrés y la necesidad del bienestar en los docentes ante los cambios educativos por el COVID-19.

Por lo que, en la presente investigación, se plantea la siguiente pregunta enfocada a ¿De qué manera se presenta el estrés en docentes horas clases de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023?

“Debido a que, cuando no existe una adecuada estrategia de afrontamiento, estos niveles de estrés se pueden prolongar en el tiempo ante eventos estresantes” (Medina Gómez & Gil Ibáñez, 2017, pág. 4)

Para toda sociedad es de beneficio el conocer e identificar el nivel de estrés, con los límites y capacidad de adaptación de los profesionales, en este caso de los docentes de educación virtual, para prevenir contextos que ocasionen un aumento del umbral de tolerancia. El estrés es una reacción natural, pero, cuando esta aumenta, ocasiona interferencia en las labores cotidianas de la persona, esto puede ser controlado, dependiendo de la identificación de los factores que generan estrés, en este caso, asociados al ejercicio de la educación virtual en docente, de esta manera, poder modificar los factores que estén al alcance y modificar las reacciones que perjudiquen al docente.

1.2. DELIMITACIÓN

Espacio: La presente investigación se desarrolló en la Universidad Gerardo Barrios Campus San Miguel, Calle Las Flores y Avenida Las Magnolias Colonia Escolán. San Miguel.

Tiempo: Se realizó una sola investigación comprendida de enero a julio de 2023.

Temática: Esta investigación se centró en el “Estrés en docentes horas clase de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023”; por lo que se trabajó únicamente con los docentes horas clases que impartieron asignaturas virtuales.

1.3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿De qué manera se presenta el estrés en docentes horas clases de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023?

1.4. JUSTIFICACIÓN.

Nuestro país El Salvador, ha atravesado por distintas coyunturas sociales, políticas, económicas y por ende educativas, a través de los años, la currícula se ha tenido que ir adaptando a nuevos cambios, que de una u otra manera ha permitido el crecimiento de la educación formal, como etapa de transición bastante compleja, se ha dado la pandemia por Covid 19, situación que, a pesar que algunas instituciones sobre todo a nivel de educación superior universitaria ya contaban con opciones de estudio de forma virtual, vino a dar realce al tema, trayendo consigo que en el ejercicio de la misma nuevos retos que superar, siendo el de mayor interés para esta investigación los factores que producen estrés en los docentes horas clase de educación virtual superior. Cada problema requiere de un estudio para investigar y encontrar soluciones, en este campo se han realizado diferentes, por lo que, se han realizado diferentes investigaciones desde la perspectiva del estudiante de modalidad virtual; sin embargo, hay pocas investigaciones sobre la perspectiva de los docentes en escenarios virtuales, siendo el encargado de formar a futuros profesionales.

Para desarrollar una sesión virtual, se debe realizar una serie de procesos, como planificación, verificación de uso de recursos tecnológicos, aplicaciones etc, a fin de que la sesión se desarrolle según el modelo educativo institucional. Ahora bien, partiendo de que las sesiones son sincrónicas y que debe de estar al frente de un número considerable de estudiantes, el contenido a desarrollar debe de adaptarse de tal modo que permita la interacción por medio de diferentes herramientas que faciliten el proceso. Tomando en cuenta lo anterior, el docente virtual debe prever problemas técnicos, conexión a internet, interferencias del ambiente, interrupciones eléctricas, factores asociados al ejercicio de la docencia virtual, a los que no tiene control y que son fuente de estrés en la labor del docente.

Del mismo modo, se destaca que, esto no termina únicamente en el encuentro virtual, sino que también el docente da acompañamiento a los estudiantes durante toda la asignatura, atento ante cualquier consulta realizada en foros establecidos o mensajería interna de la plataforma Canvas; en tal sentido, su trabajo va más allá del bloque de clase. Ante esto, rara vez se le pregunta sobre su sentir y pensar en la modalidad virtual y lo que esta conlleva.

Por esta razón, esta investigación busca aportar desde la perspectiva y experiencia de los docentes con relación al estrés que implica la labor docente en modalidad virtual, a fin de

identificar factores asociados al ejercicio de la educación virtual y su incidencia para posteriormente, realizar una propuesta a los docentes, con respecto a los resultados obtenidos, para que en la Institución Educativa se pueda implementar. También, se espera que esta investigación pueda servir como referencia en futuras investigaciones, ya que, al comparar los resultados, ya sea con otros datos como: tiempo, población y lugar; permitirá obtener datos significativos, porque podrán realizar comparaciones, permitiendo generar análisis más amplio.

1.5. OBJETIVOS.

1.5.1 Objetivo General

Analizar la presencia de estrés en docentes horas clases de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.
2. Analizar los factores estresantes que se presentan en los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.
3. Diseñar una propuesta de prevención a partir de los resultados obtenidos, sobre los factores estresantes originados por el ejercicio de la educación virtual en los docentes horas clases de educación superior de la Universidad Gerardo Barrios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes históricos.

Los avances más significativos sobre la educación virtual, estudiados y debatidos por universidades nacionales, entre ellos destaca el realizado por la (Universidad de Oriente, 2021), donde destaca que a partir del 2005, el Ministerio de Educación capacitó a 3,760 docentes de Educación Básica, en competencias principales en tecnología: manejo de paquetes de oficina (sistema operativo, procesador de palabras, hoja de cálculo y creador de presentaciones), uso de Internet y manejo de correo electrónico. (Ministerio de Educación, 2015). Representando uno de los acontecimientos de gran importancia en ese período de tiempo, por haber sido uno de los principales sucesos en la educación virtual.

A partir del impacto de la situación sanitaria de la pandemia de Covid 19, el uno de diciembre de dos mil diecinueve en Wuhan, situada en la capital de la provincia de Hubei en China, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), la clasificó como pandemia, ocasionando que se presentará a nivel mundial. Ante esta situación mundial, el presidente de la República de El Salvador Nayib Armando Bukele Ortez, a principios de febrero, por medio del Ministerio de Salud Pública, declaró emergencia nacional, prohibiendo el ingreso a personas procedentes de países del continente asiático. Esto generó que se tomaran medidas drásticas, aislando a la población y suspendiendo las actividades presenciales, entre ellas las del área educativa.

Posteriormente, para dar continuidad al proceso de enseñanza y aprendizaje, el Ministerio de Educación, indicó a los directores y docentes, orientar a los padres de familia y tutores de los estudiantes, sobre las nuevas directrices de educación por implementar, donde a partir del mes de marzo, los estudiantes trabajarán desde sus casas. Para realizar ese cambio, el Ministerio de Educación compartió orientaciones pedagógicas para la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo uso de materiales proporcionados como Guías metodológicas por semana, para cada asignatura.

Así, la labor educativa en el país torna un giro radical, ya que, los docentes por décadas habían trabajado bajo el sistema tradicional y de forma indirecta, estaban adaptados exclusivamente a trabajar haciendo uso de una pizarra, plumón, materiales impresos, y un salón de clases

debidamente ambientado, algo que, se repetía año tras año, sin mayores adaptaciones o innovaciones en el proceso de planificación. Por lo que, el proceso de transición del docente presencial a tutor virtual viene a convertirse en un proceso totalmente innovador, ya que rompe los paradigmas existentes del trabajo docente y de los beneficios de la educación en línea. Ya que, los docentes deben realizar cambios en los procesos de enseñanza y evaluación de competencias, adecuándose a las nuevas necesidades presentadas, haciendo uso de recursos tecnológicos como: Google Classroom para impartir clases virtuales, Canvas, Zoom, Schoology, Moodle, entre otros.

Es importante destacar que en el dos mil nueve, en el país, ya se habían dado pasos para integrar las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), en el sistema educativo, siendo un eje importante en el Plan Nacional de Educación 2021, con el programa CONÉCTATE, con el fin de proveer al área educativa, herramientas tecnológicas que permitieran mejorar los niveles en la calidad académica, y a su vez, desarrollar en los estudiantes competencias tecnológicas que actualmente exige el ámbito laboral, para elevar el grado de competitividad en el país. El programa tenía como objetivo mejorar la calidad del proceso académico y la conectividad que posee el Ministerio de Educación.

Por medio del programa, se brindó la conexión a internet a 238 centros educativos, por lo que el Ministerio de Educación capacitó a 3,760 docentes de Centros de Educación Básica en el 2005, principalmente en las competencias tecnológicas como: Uso de internet, manejo de correo electrónico, y manejo de paquetes de oficina (Ministerio de Educación, 2015).

Es en el 2014, donde el Ministerio de Educación por medio del programa ENSANCHE, que introdujo el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, a través de la formación docente y asesoramiento. A su vez, por medio del programa, se pretendía que los estudiantes que cursaban educación media se beneficiarían de las prácticas pedagógicas innovadoras, trayendo como resultado, facilidad en el proceso de aprendizaje que estaban cursando. Uno de los logros que tuvo este programa fue que, se entregaron 6,158 computadoras a diferentes Centros Educativos a nivel Nacional (Ministerio de Educación, 2015)

Con los datos anteriores y ante la crisis sanitaria que se vive actualmente ocasionada por la pandemia por Covid 19, se hace una reflexión sobre todos los programas y recursos que se han utilizado en el sistema educativo, a su vez, si los docentes están capacitados para enseñar

por medio de la virtualidad, ya que, el que un docente cuente con recursos tecnológicos, no garantiza que posea competencias técnicas y cognitivas para el uso y buen manejo de un aula virtual o educación a distancia. Por lo que, en el 2020, el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, tomó la decisión de implementar la modalidad virtual en todos los niveles educativos, debido a la situación de pandemia, y a la vez, capacitar por medio de diferentes maneras (sesiones personalizadas, webinars, aulas virtuales en Google Classroom) a los docentes, y de esta manera, poder continuar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En esto, las universidades del país tuvieron que adaptar los contenidos y actividades a la modalidad virtual, pero, de igual forma, algunas universidades ya contaban con el uso de plataformas, herramientas tecnológicas para poder impartir los contenidos a los estudiantes, ya que, algunas ya poseían carreras y/o maestrías en modalidad virtual.

Pero, esto se volvió un reto tanto para docentes y estudiantes que venían de una modalidad 100% presencial a una modalidad 100% virtual, donde tenían que adaptarse a la nueva realidad y necesidades que demandaba la realidad.

2.2. Elementos teóricos.

2.2.1 Modalidades de Educación

Para continuar con el proceso de enseñanza y aprendizaje, en educación se implementan tres modalidades de estudio: *presencial (tradicional)*, *a distancia* y *virtual*. Las cuales, desde sus características, permiten que los estudiantes continúen con su formación académica, permitiendo culminar su grado de estudio. Cada una de las modalidades posee ventajas y desventajas para la continuación del proceso académico. Pero, es necesario destacar de que, dependerá de las necesidades, competencias, habilidades y destrezas de cada estudiante, el escoger la modalidad que mejor se adapte a su situación personal, junto a la actualización docente con relación a las nuevas directrices de dichas modalidades. En la actualidad, instituciones públicas y privadas hacen uso de estas modalidades, actualizando sus estrategias para brindar el servicio educativo a los diferentes estudiantes. Por consiguiente, se definen las siguientes modalidades en educación:

A) Educación presencial: Se refiere aquella que se necesita y exige de la presencia del docente y estudiante en el salón de clase, en un horario determinado, donde el aprendizaje es dirigido por medio de un docente, quien aclara, comunica ideas y experiencias de acuerdo con su formación profesional.

La educación presencial es “La estructura base de la educación que se conoce en el mundo entero, esta se basa en la presencia de un profesor alumnos en un aula de clases, donde el profesor es quien lleva la batuta y dirige la misma”. (International Education, 2020, pág. 1)

Esta modalidad requiere que docentes y estudiantes asistan obligatoriamente de forma presencial a la institución educativa, en donde, deben de cumplir un horario, código de vestimenta, materiales escolares, entre otros. Esta modalidad conlleva económicamente hablando, una serie de gastos como: alimentación, transporte ida y vuelta de la vivienda a la institución educativa, útiles escolares (libros, cuadernos, lapiceros, entre otros).

B) Educación a distancia: Se refiere a la educación donde no es necesario que el docente y estudiante asista presencialmente al salón de clase y/o posea conexión a internet, en su lugar, hacen uso de materiales físicos, como libros, cuadernos, guías de aprendizaje impresa, entre otros.

En la educación a distancia, los alumnos tienen control sobre el tiempo, el espacio y el ritmo de su aprendizaje, porque no se requiere una conexión a internet o recursos computacionales, como en otros métodos. Los materiales que se utilizan son normalmente físicos, como cuadernos, plumas, colores, o memorias USB, CD, entre otros. Incluso, muchos programas envían el material educativo y las lecciones por correo postal. (Ibáñez, 2020, pág. 1)

Esta modalidad permite que los docentes estructuren materiales claros y concisos para brindarlos a los estudiantes y estos puedan continuar su aprendizaje a su propio ritmo, ya que, desde la facilidad de su hogar, podrán aprender por medio de materiales impresos; y evitan los gastos que conlleva el asistir de forma presencial. Pero, al no tener una figura de autoridad (docente) que, le recuerde constantemente de las actividades y refuerce los contenidos, fomenta en el estudiante el ser autodidacta.

Así como trae beneficios esta modalidad, en aquellos estudiantes que no tengan el hábito de la lectura y/o curiosidad por aprender por iniciativa propia, puede ser una incidencia en que los estudiantes decidan no continuar con su formación, ya que al no tener una comunicación constante entre docente – estudiante y estudiante – compañeros; el proceso se vuelve individualista, lo que genera desinterés y/o desmotivación en los estudiantes. En esta modalidad, el docente no tiene un control del nivel de aprendizaje de sus estudiantes, solo puede elaborar los recursos y cada cierto tiempo, monitorear el avance en su aprendizaje.

C) Educación virtual: Es el desarrollo de las actividades de aprendizaje por medio de entornos virtuales o no presenciales. En esta modalidad el tutor hace uso de una plataforma para entablar comunicación con los estudiantes, donde realiza sesiones sincrónicas y asincrónicas; diferentes herramientas para aportar en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

“La educación virtual o educación en línea, se refiere al desarrollo de actividades de aprendizaje mediante entornos virtuales o no presenciales, donde el educando puede instruirse sin la necesidad de estar presencialmente asistiendo en un centro educativo” (García, 2018, pág. 4).

Esta modalidad actualmente ha tenido mucho auge, ya que permite que las personas independientemente de su ubicación geográfica, por medio de un computador y conexión a internet, continúen con el proceso de enseñanza y aprendizaje a pesar de la distancia. Esta modalidad es de gran ventaja para aquellas personas que poseen conocimientos de los recursos tecnológicos, pero, si los docentes y/o estudiantes no están familiarizados con el uso de la tecnología, esta modalidad les resultará frustrante. Otra característica fundamental que puede incidir negativamente en esta modalidad es, si el docente y/o estudiante no posee los dispositivos actualizados como software, hardware, para poder recibir sus clases.

2.2.2 Educación Virtual

En Europa, América Latina y el Caribe el uso de las TIC, empodera y lidera la era del conocimiento y de la información, esto tuvo mayor auge a partir de la década de los noventa, ya que se incursionó como sucesora de la educación superior a distancia.

La educación superior virtual es un fenómeno muy reciente, que se inicia después de 1995 y en muchos casos a partir de 1999. En realidad, la educación virtual o por medios informáticos, es un fenómeno nuevo a escala mundial; que ha permitido implementar modelos educativos acordes con las exigencias de la sociedad actual. (UNESCO, 2011, pág. 7)

La modalidad virtual, ha venido a revolucionar la forma de enseñar y aprender, ya que, no solo ha cambiado el rol del estudiante, también el rol del docente. No se debe de perder de vista que la educación virtual es un proceso en donde el docente es el encargado de organizar los contenidos de manera sistemática, a su vez, definir las actividades con sus criterios de evaluación, estableciendo las formas de comunicación, con el fin de lograr con las metas y objetivos planteadas al inicio de cada asignatura.

A continuación, se presentan una definición que permitirá comprender en qué consiste la educación virtual, la cual ha sido retomada del Reglamento especial de educación no presencial de educación superior:

“Es una modalidad educativa cuyo proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolla empleando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC’S) que permiten la ausencia total o parcial de los estudiantes, docentes y tutores en las aulas, campus universitario u otras dependencias en las que se brindan servicios educativos, contando con un sistema de gestión, evaluación y organización académica específico diseñado para tal fin”. (Ministerio de Educación de El Salvador, 2012)

2.2.3 Tutor virtual

Tutor. Es el profesional encargado de brindar un apoyo académico y emocional al estudiante, con el objetivo de facilitar la comprensión de las asignaturas, así como orientarlo en su desarrollo integral al interior de las instituciones de educación superior que permita que el mismo logre las metas académicas y personales previamente definidas, a través de

estrategias y líneas de acción que lo impulsen y estimulen a su inserción social y laboral. (Ministerio de Educación de El Salvador, 2012)

Es una figura imprescindible en el proceso educativo formal, dado que, es quien acompaña al estudiante en el curso de su formación académica, por lo que, el estudiante no debe sentir que se encuentra solo, al contrario, se encuentra acompañado por un tutor por lapsos de tiempos mayores a los que se dan en la modalidad presencial.

Todo profesional que se desempeña como tutor debe poseer competencias específicas, que son indispensables para el desarrollo oportuno de sus funciones. Entre ellas están: las competencias técnicas, académicas, tecnológicas, sociales y administrativas.

2.2.3 Responsabilidades del tutor virtual.

El docente virtual debe desarrollar diferentes tipos de funciones, entre las que se destacan:

- Introducir al tema: los contenidos que se llevarán a cabo y materiales que se necesitarán.
- Incitar a que los estudiantes puedan ampliar lo visto en clase y desarrollar pensamiento crítico y analítico, dando sus propios argumentos sobre la temática de estudio.
- Facilitar la información y uso de herramientas para mejorar el proceso de aprendizaje.
- Relacionar el aprendizaje con los temas vistos.
- Generar preguntas para ayudar a que descubran contradicciones o posibilidades.
- Concluir con ideas claves. (Tirado-Morueta; Hernando-Gómez; Aguaded, 2010, pág. 27)

Entre las responsabilidades del tutor virtual que se destacan, se encuentran:

- Ingresar al curso y verificar contenidos, actividades y recursos. De encontrar alguna inconsistencia informar de manera inmediata a la Dirección de Educación Virtual.
- Configurar su perfil en el curso (fotografía, e-mail, descripción personal).
- Generar a través de los diferentes espacios (foros, mensajería interna, retroalimentación, correo, entre otros) un ambiente de armonía en donde puede percibirse el respeto a las opiniones de los demás.
- Dar bienvenida a los estudiantes del curso mediante el “Foro de Presentación” que se encuentra en el apartado “Introducción” (es requisito indispensable personalizar el mensaje incluyendo nombre, correo electrónico e indicando que es el tutor de la asignatura). Con la

opción de contestar los aportes de los estudiantes de manera individual y/o por grupos de opiniones (mencionando nombres) y dejar su comentario.

- Enviar a través de mensajería interna la notificación de inicio a los estudiantes de la asignatura, recordándoles la importancia de realizar la actividad diagnóstica, dar lectura a los contenidos correspondientes a la semana, haciendo énfasis en la fecha límite de la entrega de sus actividades.
- Participar en las videoconferencias (plataforma Zoom) por unidad/módulo de acuerdo a la tipificación de la asignatura y preparar con el debido tiempo las presentaciones correspondientes de acuerdo a las plantillas y normativa proporcionadas por la Dirección de Educación Virtual.
- Revisar diariamente el Foro de Consultas y dar respuestas a las inquietudes manifestadas por los estudiantes en un máximo de 24 horas.
- Hacer llamadas de atención a los estudiantes en el momento que se considere necesario (por ejemplo, en caso de utilizar foros con objetivos diferentes a los ya definidos) pero de manera sutil.
- Recordar a los estudiantes dos días antes (viernes) el cierre de sus actividades evaluativas correspondientes a la semana e invitar a quienes aún no las han realizado.
- Calificar y retroalimentar las actividades (que lo requieran) correspondientes para cada semana en un tiempo máximo de 8 días y dejar constancia de las calificaciones en la plataforma para cada estudiante, sea la actividad individual o colaborativa. Asignar una nota de 0 para el envío no realizado.
- Identificar semanalmente el estudiante que no ha presentado actividad y contactarlo a través de mensajería interna. De no tener respuesta notificarlo a la Dirección de Educación Virtual.
- Utilizar el Colector proporcionado por la Dirección de Educación Virtual para llevar el control de las actividades por unidad.
- Revisar cuidadosamente el colector de notas generado por el sistema antes de entregarlo a Admón. Académica para evitar incorporaciones posteriores.
- Presentar a la Dirección de Educación Virtual los casos que se someterán a examen de reposición una vez se incorporen las notas en el sistema.
- Presentar un informe con los aspectos a fortalecer en el proceso y las recomendaciones sobre los contenidos, recursos y actividades de la asignatura.

- Participar en el proceso de evaluación como parte de la mejora continua.
- Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual. (Dirección de Educación Virtual, 2023),

Tomando como base las diferentes actividades que realiza un docente virtual, conforme a la propuesta que (Cabero J; Gisbert M, 2005, pág. 13) realiza sobre las funciones que deben tener en presente los docentes de entornos virtuales, se destaca:

Función Técnica: El docente se asegura de que los estudiantes dominen las herramientas que utilizarán, que incluyen plataforma, ubicación de contenido y canales de comunicación electrónicos y no electrónicos. El éxito o el fracaso del aprendizaje en línea de los estudiantes está determinado por su desempeño en esta función. Es común que los estudiantes tengan preguntas e inquietudes, por lo que el docente virtual debe brindar instrucciones sobre los elementos técnicos del diseño del curso y el uso de la plataforma, así como también estar familiarizado con los temas a tratar.

Función Académica: Esta función para el tutor virtual es una actividad esencial, ya que debe de poseer dominio de los contenidos que integran la asignatura por impartir, así como el poseer las habilidades didácticas necesarias para la sistematización de los contenidos y actividades.

Función Organizativa: En esta función, el docente se encarga de estructurar y planificar las actividades y contenidos que se desarrollarán en el curso, en esta función se explican las reglas de convivencia del curso, junto a la calendarización de las actividades.

Función Social: Una función relevante respecta a la socialización esta permite minimizar las situaciones cuando el estudiante se encuentra en el entorno virtual, algunas de las necesidades básicas que el estudiante requiere en esta etapa son: el aislamiento, falta de motivación, sentirse solo sin apoyo, causas que provocan la deserción. (Cabero Almenara; Ruiz Palmero, 2004, pág. 16)

Función Orientadora: Con esta función ofrece un asesoramiento personalizado a los participantes del curso virtual en aspectos relacionados con las diferentes técnicas y estrategias de formación, la función del tutor virtual cumple con el objetivo de guiar y asesorar al estudiante en el desarrollo de la acción formativa. (Cabero Almenara; Ruiz Palmero, 2004, pág. 17)

El tutor virtual posee diferentes actividades, funciones y responsabilidades que debe de cumplir para desempeñar eficientemente la labor de enseñanza, este es un proceso que va más allá de la sesión sincrónica con los estudiantes.

2.2.4 Rol del tutor virtual.

El rol que desempeña el tutor virtual es un papel trascendental, dado que esto se deriva a que pasa de ser únicamente un transmisor de conocimiento, a ser un facilitador del aprendizaje, a la vez, de constructor y productor del material educativo; cuando se habla de facilitador, se refiere a que debe de proporcionar las herramientas adecuadas de comunicación, moderación, seguimiento y retroalimentación para favorecer en forma adecuada al aprendizaje de sus estudiantes.

En la educación tradicional la principal función del docente radica en impartir la clase y dar ejemplos, generar un ambiente de motivación donde los estudiantes participen activamente, ese es el ritmo al que se está acostumbrado convencionalmente; en cambio, en el aprendizaje en modalidad virtual, los docentes se enfocan en los estudiantes, tratando de tener interacciones más cercanas en función del aprendizaje que se quiere desarrollar, siendo este de forma colaborativa y constructivista.

De acuerdo con Paulsen afirma: “El rol del formador se centra fundamentalmente en la dinamización del grupo, en asumir funciones de organización de las actividades, de motivación y creación de un clima agradable de aprendizaje, proporcionando experiencias para el autoaprendizaje y la construcción del conocimiento”. (Paulsen en Cabero, 2001, pág. 5)

A partir de lo anterior, se destaca que el papel docente se centra en la interacción con los estudiantes, estableciendo el método en que orientará la información, evaluación y preparación docente, siendo la de mayor importancia el construir una relación adecuada entre el grupo de estudiantes y el docente.

El docente virtual es quien fomenta y activa el proceso comunicativo, moderando las diferentes actividades que se relacionan en la construcción del conocimiento, un aspecto de gran importancia es el motivar a los estudiantes, teniendo presente que cada estudiante es un

mundo. De igual forma, el docente virtual, propicia el mantener un ambiente agradable y adecuado para que los estudiantes puedan interactuar y participar, debatiendo de forma respetuosa sobre los temas expuestos en las sesiones virtuales.

A continuación, se destacan los principales roles que un tutor virtual desempeña en su labor:

- *Facilita ejemplos:* El docente debe de incluir ejemplos como parte de la comprensión de los temas, estos pueden presentarse en forma escrita o por medio de recursos audiovisuales.
- *Motiva al estudiante:* El docente debe de generar compromiso y alta motivación a sus estudiantes por medio de ejemplos contextualizados, y una retroalimentación continua del aprendizaje.
- *Controla y regula el rendimiento de los estudiantes:* El docente es responsable de planificar, monitorear y analizar el logro de los objetivos y competencias del curso, mediante el uso de estrategias que permitan que el proceso académico sea agradable, como instrucciones claras, rutas de aprendizaje, calendarización de actividades, recursos audiovisuales como videos y conferencias complementarias, entre otras; todo con el fin de promover el desarrollo del aprendizaje individual y colaborativo.
- *Incentiva la reflexión:* Por medio de diferentes actividades previamente diseñadas, el docente busca estimular a que el estudiante pueda reflexionar y tener un pensamiento crítico sobre los temas aprendidos en la asignatura tanto en forma individual como colaborativa.
- *Asigna roles:* El docente haciendo uso de herramientas asincrónicas y sincrónicas, puede incitar a la resolución de casos asignando diferentes atribuciones a cada estudiante, esto con el objetivo de dar vida a diferentes escenarios y soluciones.
- *Acompañamiento:* Debido a que el aprendizaje se enfoca en el alumno, el docente debe ser capaz de mantener un adecuado seguimiento y comunicación con sus estudiantes, lo cual puede lograrse mediante el uso de foros, correo electrónico, mensajería interna de la plataforma que utilice la institución educativa y redes sociales.
- *Conocimiento de tecnología y constante actualización:* Como parte de sus funciones, el docente debe estar actualizado con el uso de herramientas, equipo, y búsqueda de nuevas opciones que le permitan diseñar y elaborar materiales didácticos, es por lo anterior que se convierte en productor y comunicador.

Asimismo, como tutor virtual el profesional debe ser capaz de identificar nuevos conceptos, ideas que le permitan la creación de actividades formativas y/o sumativas innovadoras, que sean de utilidad para sus estudiantes, es por esto, que es de gran importancia que el docente virtual, investigue y recopile información que le sea de apoyo para poder identificar las necesidades educativas que presentan sus estudiantes.

2.2.5 Estrés

“La palabra estrés viene de la palabra griega “stringere”, y significa ‘provocar tensión’. También se puede recurrir a la definición que llega de la física. En este campo, la palabra estrés (stress) hace referencia a la fatiga de los materiales, es decir, a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro”. (Martínez, 2021, pág. 22)

Partiendo de lo anterior, surge la interrogante ¿qué se entiende por estresores? Estas son las situaciones imprevistas o contrariedades, circunstancias, condiciones ya sean profesionales, personales, que se presentan en la vida cotidiana y que se perciben de forma consciente e inconsciente como una dificultad y/o amenaza, comúnmente aquellas situaciones que se experimentan como algo negativo.

El estrés es una reacción fisiológica que tiene el organismo ante un suceso que lo identifica como una amenaza o con demasiada demanda; por lo que dependerá grandemente de las demandas del medio, sean estas de forma externa o internas.

En 1910, el médico William Osler relacionó la angina de pecho con el estilo de vida que llevaban los hombres de negocios en Londres y empezó a utilizar la palabra, proveniente del inglés, stress. En 1929 y Walter Bradford Cannon fue el que acuñó el término homeóstasis, con el que se refería al conjunto de procesos que se ponen en marcha con el fin de mantener estable el medio interno del organismo, ante los estímulos que puedan desequilibrarlo, el cual explicaba que el sujeto puede responder ante situaciones que ponen en peligro su vida, luchando o huyendo de ellas, y que estas respuestas de lucha y huida, según Cannon, dependían fundamentalmente del sistema nervioso autónomo y de la médula de la glándula suprarrenal. (Ripoll, 2011, pág. 24)

El Dr (Hans Selye, 1935, pág. 34), considerado el padre de la investigación del estrés, lo definió en como: "La respuesta adaptativa del organismo a diversos estresores". apodado "Síndrome general de adaptación". Por lo que, describió tres etapas de adaptación al estrés, las cuales son:

- *Alarma de reacción*: Es cuando el cuerpo detecta un estresor.
- *Fase de adaptación*: Es cuando el cuerpo reacciona ante un estresor.
- *Fase de agotamiento*: Esta será en base a su intensidad o duración, ya que las defensas del cuerpo comienzan a agotarse.

Debido a estas etapas, es que denominó el "Síndrome general de adaptación", porque involucra la respuesta no específica de un organismo a una situación que ocasiona estrés. El Dr Selye, también destaca que las personas presentan diferentes respuestas ante el estrés como es el caso de los cambios orgánicos.

De las etapas anteriores, se enfatizan las etapas con base a lo expuesto por Selye, de la siguiente manera:

- 1) *Reacción de alarma*: Cuando el organismo se encuentra ante una situación de peligro, se genera una activación del sistema nervioso simpático y de la médula adrenal, que produce un aumento de la secreción de noradrenalina y adrenalina. Esta fase tiene como objetivo movilizar los recursos energéticos de manera rápida. Si la fuente de estrés continúa, se pasa a la fase siguiente.
- 2) *Resistencia*: El organismo debe redistribuir los recursos energéticos evitando actividades que no signifiquen ninguna finalidad inmediata para la supervivencia del sujeto.
- 3) *Agotamiento*: Cuando los factores de estrés se mantienen y tienen considerable magnitud, el individuo puede perder su capacidad de resistencia y pueden aparecer diferentes patologías que Selye denominó enfermedades de adaptación. (Raúl Cólica, P., 2013, pág. 21)

La respuesta al estrés es el intento que tiene el organismo por restablecer el equilibrio, para poder adaptarse a situaciones biológicas, sociales y psicológicas que consisten en una combinación de cambios a nivel físico (alteraciones que se producen en varios sistemas del

organismo) y psicológico (alteraciones en las percepciones y pensamientos), donde interactúa de gran medida el sistema nervioso, el sistema endocrino, el sistema inmunológico y metabólico. La respuesta al estrés puede desencadenarse no solo por una lesión física o psicológica, sino también por las expectativas de una persona, y esto puede tener un impacto en el rendimiento y la salud general de la persona.

Respecto al tema, “hay dos tipos de estrés, el eustrés que es el estrés agudo normal y el distrés, que es el estrés prolongado o crónico. El primero no solo es normal sino indispensable para la vida, pero el segundo es potencialmente letal”. (Raúl Cólica, P., 2013, pág. 21)

A partir de lo anterior, se comprende que ninguna persona está enferma de estrés, al contrario, está enferma por el estrés, y esto es en los casos en que se está expuesto por un tiempo prolongado a los estímulos que lo ocasionan. Es de gran importancia destacar esta diferencia ya que el estrés es una reacción normal, pero cuando este se presenta de forma prolongada e intensa, deja de ser normal.

“En el mundo se ha popularizado el término estrés y se lo utiliza, en realidad de manera incorrecta, para designar los trastornos y enfermedades por estrés prolongado. De manera que nosotros también cuando hablamos de estrés, en general lo referimos con ese mismo sentido porque como ya vimos, no se popularizó el término distress que oportunamente propuso Selye. La palabra “stress” o “estrés” en español, es un término (como ya vimos, traído de la física) que se utiliza para sintetizar el concepto del síndrome general de adaptación”. (Raúl Cólica, P., 2013, pág. 22)

2.2.6 Estrés laboral

Selye afirma que el estrés laboral es un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas que no son específicas del organismo, a diferencia de diversas sustancias que no son propias de nuestro cuerpo.

En la literatura se han identificado varios significados de estrés laboral, como estrés laboral, estrés ocupacional y estrés organizacional, por lo que, en el artículo de “¿Qué es el estrés laboral?” se destaca lo siguiente:

Estrés laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es la respuesta de un trabajador a las demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, que ponen a prueba su capacidad para hacer frente a las situaciones laborales. Esto se agrava cuando los empleados sienten que no reciben suficiente apoyo de los gerentes y colegas, y cuando tienen un control limitado sobre su trabajo o sobre cómo manejan las demandas laborales y el estrés.

Estrés ocupacional. Son las presiones ocasionadas por las características del puesto de trabajo, que se encuentran exclusivamente en el lugar de trabajo y hacen que la ocupación sea más o menos estresante en el trabajo.

Estrés organizacional. Se refiere al conjunto de respuestas de los empleados ante situaciones de trabajo que perjudican su salud física, psicológica, emocional, comportamental y afectan a la organización. Todos estos son el resultado y consecuencia de valoraciones reales o imaginarias en las que los empleados perciben que las demandas de la situación exceden sus habilidades, capacidades, recursos y tiempo, lo que lleva a una sensación de pérdida de control y la presencia de comportamientos disfuncionales. (Pérez, 2019, págs. 156-184)

La diferencia entre estos tres conceptos es que el estrés ocupacional es resultado de la reacción del trabajador a las exigencias y demandas del puesto, mientras que el estrés ocupacional es resultado de las características del trabajo o profesión; en cambio el estrés organizacional es una respuesta a un conjunto de situaciones que un individuo tiene mientras trabaja en una organización. Sin embargo, lo que tienen en común los tres conceptos es que el estrés se produce en el desempeño del trabajo.

En resumen, se puede decir que el estrés laboral es un estado psicológico caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales. Además, se considera una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante diferentes situaciones en el trabajo, que exceden los recursos personales y laborales, destacando que de estas situaciones no se posee un control para afrontarlas, lo cual incide en la salud física y mental de los empleados.

2.2.7 Tipos de estrés.

Según el informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS), de Medicina del Trabajo, en su novena reunión (Ginebra 18-24 de septiembre, 1984):

Los fenómenos psicosociales en el trabajo se refieren a “interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Cruz Rubio; M. D. L., 2013, pág. 18)

Existe un estrés mínimo que motiva a las personas, obligándolas a cambiar y mejorar constantemente. Cuando se alcanza la meta, se recupera el equilibrio y se vuelve a la "normalidad" porque el factor estresante ha sido superado o detenido. Pero si las personas no son capaces de superar esa situación estresante y el estrés empieza a prolongarse, es decir, aparecen otros síntomas físicos (palpitaciones, nerviosismo...) o psicológicos (falta de sueño, apetito...). Esto empeora la situación, ya que detona emociones negativas, las cuales toman el relevo y no ayudan a superar el factor causante del estrés. Una persona se enfrenta a una situación estresante, pero no encuentra los recursos necesarios para superarla.

Al hablar del estrés es inevitable hablar de los tipos de estrés que existen, así como menciona Raúl Cólica, P., (2013)

Estrés positivo: Al inicio, el estrés no es negativo ni "malo", ya que dependerá de los recursos con los que la persona tenga que lidiar y de la percepción de sus necesidades. Estos recursos pueden ser físicos o psicológicos. Hoy en día, las causas del estrés están más relacionadas con el entorno psicosocial que con las amenazas físicas, y la falta de herramientas internas para hacerle frente.

El estrés positivo o eustrés se produce cuando una persona es capaz de afrontar y tomar control de una situación estresante. Las sensaciones resultantes son positivas porque las amenazas se perciben como desafíos, creando una condición de alerta que mejorará el rendimiento y la productividad de las tareas recomendadas.

Una persona con cierto nivel de estrés positivo es una persona equilibrada, productiva, con estímulos que estimulen a la acción, la creatividad y la sociabilidad. Demasiado estrés es malo para la salud como también, el poco estrés, porque la actividad requiere estimulación. Se debe tener presente que el estrés positivo puede convertirse en estrés negativo en algunos casos. Un mismo estresor puede ser percibido como positivo y otro como negativo. Pero también puede cambiar de positivo a negativo.

Cuando se habla de "estrés" se suele referir a *estrés negativo o dolor (o sufrimiento)* porque se ve el estrés como un problema laboral. Hay situaciones en el lugar de trabajo que los empleados perciben como amenazas y problemas, y si no se abordan estas situaciones, pueden comenzar las consecuencias negativas. El estrés negativo es "estrés dañino o desagradable" y, por lo tanto, está relacionado con las percepciones de los empleados. Pero este estrés puede provocar ciertos síntomas físicos y psicológicos que nos ayudarán a reconocerlo. (pág. 21)

2.2.8 Curiosidades sobre el estrés y la virtualidad

A consecuencia de los cambios en los modelos de educación y el auge tecnológico, ha mejorado significativamente las condiciones laborales, sin embargo, ha traído consigo nuevos desafíos, introduciendo de manera significativa un factor de estrés en los trabajadores, dentro de estos riesgos podemos hablar del estrés tecnológico o tecnoestrés, este es producido explícitamente por la utilización de tecnología o el mal uso de ellas. En sus inicios fue causa de estrés para algunos docentes, porque se tenían que adaptar a la nueva interfaz. Actualmente, el papel de las nuevas tecnologías es más destacado, ya que han entrado en el lugar de trabajo para quedarse de forma definitiva y lo han transformado radicalmente.

Con respecto al tema Cruz Rubio; M. D. L., (2013) comentan sobre las nuevas herramientas digitales que se han introducido (como teléfonos inteligentes, computadoras, programas informáticos y todos sus periféricos, etc.) ahorran tiempo y ayudan en el trabajo; pero también exige que sean más productivos y que sepan utilizarlas. Continuamente aparecen nuevos sistemas tecnológicos que se tienen que aprender a usar, se introducen cambios al sistema de trabajo y en los procedimientos. Si no existe una adecuada formación o no se explica

correctamente el uso y las ventajas de las nuevas herramientas, pueden suponer una fuente de estrés, llamado también *tecnoestrés*.

Dentro del *tecnoestrés* se encuentran diferentes tipos, los cuales se mencionan a continuación:

- *Tecno ansiedad*: Se refiere a lo que sucede cuando los empleados no pueden cumplir con las exigencias de las nuevas demandas sociales. La presión técnica es causada por un desajuste entre las necesidades de las TIC (Las tecnologías de la Información y la Comunicación) y los recursos de los empleados. Las personas son las que tienen que controlar y adaptarse al uso de la tecnología, no puede ser, al contrario.

- *Tecno fatiga*: Gracias a las nuevas tecnologías, se pueden realizar varias acciones en la pantalla del ordenador al mismo tiempo. Pero según una investigación del (Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., 2016), si las personas acumulamos demasiadas tareas sin terminar, corremos el riesgo de sobrecargarnos, lo que afecta nuestro sueño y descanso. Otro problema de realizar actividades múltiples es que en ocasiones genera dificultad para concentrarse, ya que el cerebro está tan acostumbrado a realizar múltiples tareas que eventualmente se vuelve incapaz de concentrarse en una sola.

- *Tecno adicción*: Dada la necesidad constante de usar y administrar la tecnología, la adicción a la tecnología puede tomar muchas formas. Algunos de sus síntomas incluyen: Consultas compulsivas por correo electrónico, trabajar desde el teléfono en períodos de descansos o vacaciones, uso excesivo de internet, síntomas de estrés como sudoración, nerviosismo y angustia ante cualquier error informático que se presente como caídas de la red o pérdida de datos. Ante esto, se destaca que el uso y manejo de la tecnología en el área de la docencia, tiene que ser de forma equilibrada, para evitar caer en estas situaciones. (pág. 18)

2.2.9 Indicadores de estrés

Como sugiere su nombre, un indicador es algo que "dice" algo. Los usaremos como base para identificar si se presentan riesgos o no de estrés. Por ejemplo, la carga mental a la que se enfrenta una persona es un indicador de estrés. Puede ser difícil determinar qué indicadores pueden ayudar a evaluar el riesgo del estrés o su efecto en una organización. A la hora de

elegir un indicador se debe tener en cuenta el problema de su medición, ya que más adelante se debe elegir también una herramienta de medición.

Al tratarse de una cuestión perceptiva, la mayor parte de los estudios se centran en las opiniones de las personas, recogidas a través de cuestionarios donde se pregunta sobre sus opiniones, sus comportamientos, sus hábitos y sus emociones. La herramienta del cuestionario nos permite recoger un mayor número de indicadores, preguntar sobre las opiniones del sujeto sobre cualquier cosa, pero se debe tratar de cotejar con otras mediciones y utilizar otros instrumentos.

Cuando la exposición a eventos estresantes es prolongada y no es identificado, sobre todo cuando no es abordado de forma adecuada, se convierte en Burnout, también conocido como “síndrome del quemado”. Los indicadores más conocidos hasta la actualidad que se han reportado en la literatura son los siguientes, acorde con Quiceno, Japcy Margarita, & Vinaccia Alpi, Stefano., (2007):

- *A nivel somático*: Fatiga crónica, cansancio, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio; alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, etc.

- *A nivel conductual*: Comportamiento suspicaz, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo, quejas constantes, comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas, ausentismo, consumo de sustancias psicoactivas y tranquilizantes.

- *A nivel emocional*: Agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos. (págs. 117-125)

En el artículo de “Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios” menciona por Cárdenas Rodríguez, Magaly; Méndez Hinojosa, Luz Marina; González Ramírez, Mónica Teresa, (2014), retoman a Kyriacou (2003) que se ha caracterizado una diversa gama de síntomas ocasionados por el estrés docente en tres categorías: Depresiva, psicósomática y ansiosa, incluyendo una serie de síntomas por cada categoría.

- *Depresiva*: Se presenta por medio del cansancio, humor inestable, facilidad para llorar en diferentes situaciones, junto a la pérdida del apetito sexual.
- *Psicosomática*: Se presenta por medio de aspectos poco saludables, ya sea por dolor estomacal, malestar general, llagas bucales y en ocasiones con indigestión.
- *Ansiosa*: Esto suele ir acompañado de irritabilidad, intranquilidad, obsesión compulsiva por realizar el trabajo, tensión, tics nerviosos y en algunos casos, ataques de pánico. (págs. 289-302)

2.3. Definición y Operacionalización de términos básicos y variables.

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Variable Independiente	Conceptual			
Docentes horas clases en modalidad virtual.	En palabras de María Guadalupe Camacho Zúñiga; Yetty Lara Alemán; Gersan Sandoval Díaz (2022): “El docente virtual en modalidad virtual y/o presencial se ha caracterizado por crear nuevas prácticas de aprendizaje, donde el conocimiento	- Organización institucional.	- Apoyo y soporte técnico. - Planificación Educativa. - Plataformas virtuales. - Capacitación en el uso y manejo de las plataformas. - Ambiente laboral.	- Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.)

	surge mediante la interacción, el acompañamiento, así como la realimentación de las actividades y recursos integrados en la formación virtual para el logro de los objetivos propuestos”. (pág. 5)	- Rol del tutor virtual.	- Acompañamiento al estudiantado. - Conocimiento de tecnología y constante actualización.	
Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Variable Dependiente				
El estrés en los docentes de modalidad virtual.	“Algunos de los factores desencadenantes del estrés presentes en docentes virtuales son la sobrecarga laboral, organización institucional, uso de nuevas tecnologías, relaciones docente-alumno, conflictos”.	Somática.	- Frecuente dolor de espalda. - Frecuente dolor de cuello. - Frecuente dolor de cabeza. - Frecuentes dolores musculares - Dificultad para concentrarse.	- Guía de entrevista.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de estudio.

El tipo de estudio según su alcance fue descriptivo, ya que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (Hernández-Sampieri, 2018, pág. 80). Es decir, acá se describe el estrés en docentes en la modalidad virtual. Debe aclararse, que en este tipo de estudio es opcional el uso de hipótesis. Sin embargo, se aplicó un enfoque mixto y la triangulación para obtener mayor validez durante el estudio. Como lo afirma en su libro, Hernández Sampieri, estos tipos de estudios “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (2018, pág. 80)

3.2. Método

El estudio se realizó con un método mixto, definido como:

Un proceso continuo en el que se combinan enfoques cuantitativos y cualitativos, teniendo en cuenta que el investigador puede centrarse más en uno u otro o darles el mismo peso. Los métodos se pueden implementar de acuerdo con varias secuencias, en ocasiones lo cuantitativo precede a lo cualitativo, mientras que otras veces lo cualitativo va primero; también pueden desarrollarse concurrentemente o en paralelo, es posible combinarlos desde el inicio y durante todo el proceso de investigación. (Pág. 31)

En este sentido, el estudio contemplo una fase cuantitativa y otra cualitativa, al igual que la integración de los resultados. De esta manera, se eligió un diseño explicativo secuencial. Este diseño, se “caracteriza por una primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos” (Hernández-Sampieri, 2018, pág. 566).

En la primera fase del estudio, se recolectaron datos cuantitativos y de manera posterior, datos cualitativos. De igual manera se presentan los resultados.

Debe destacarse que la selección del enfoque mixto se adapta a la finalidad del estudio. Tal y como mencionan los especialistas, se piensa en cómo “se armoniza” o se adapta más a su planteamiento del problema o bien, porque permite producir datos más “ricos” y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis. En este caso, la escala cuantitativa y entrevista cualitativa.

Además del alcance del estudio, no se seleccionó un método dominante, como para establecer una prueba de hipótesis o una prioridad de las categorías cualitativas.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población.

En palabras de Lepkowski (2008b), citado por Hernández-Sampieri; R., Fernández-Collado; C. y Baptista-Lucio, P. (2014). “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Para la realización de la investigación se tomaron en cuenta la población de los docentes de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.

Siendo estos:

Asignatura 1: 5 hombres y 6 mujeres = 11 docentes.

Asignatura 2: 7 hombres y 4 mujeres = 11 docentes.

Asignatura 3: 3 hombres y 9 mujeres = 12 docentes.

Asignatura 4: 5 hombres y 2 mujeres = 7 docentes.

Asignatura 5: 2 hombres y 3 mujeres = 5 docentes.

Total de docentes: 46 docentes en general, de los cuales 24 son mujeres y 22 son hombres.

3.3.2 Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, es decir, que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (Sampieri, 2014, pág. 115)

“En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. (Sampieri, 2014, pág. 116)

Por lo que, la muestra se utilizó en la investigación fue de: Muestreo no probabilístico por conveniencia.

“El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular”. (Ortega, 2018, pág. 1)

Los criterios que se tomaron para seleccionar la muestra fueron:

1. Los docentes que imparten horas clases en modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.
2. Ser docente hombre o mujer de cualquier edad.
3. Impartir al menos una hora clase en modalidad virtual para la Facultad de Ciencias Empresariales.
4. Impartir clases en el período de enero a junio de 2023.

El trabajo del ejercicio de la educación virtual, puede ser un trabajo secundario para los docentes que participaron en el estudio, donde se delimitó el estrés en la aplicación del instrumento, porque fue específico a las funciones que realiza como docente virtual. Por ello se ha decidido utilizar el instrumento de “Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.)”, primeramente, porque es un instrumento que ha sido utilizado y validado en investigaciones anteriores como la investigación de (Domínguez Gómez, 2004, págs. 1 - 38); por lo que se aplicó en el campo de estudio de la presente investigación, donde se realizó adaptaciones,

que ayudaron a medir el estrés en las áreas que se necesitaban conocer para la presente investigación.

Tabla 2: Muestra.

Muestra	
Escala de fuentes de estrés para profesores	31 docentes
Entrevista	4 docentes
Total:	35 docentes

Fuente: Elaboración propia.

Debido a que el muestreo seleccionado fue por conveniencia, en la aplicación de la escala, se administró el instrumento a los docentes horas clase, donde 31 apoyaron en la realización de la escala. En la entrevista se tenía previsto un número de 10 docentes, pero debido a que disponían de poco tiempo a causa del cierre del ciclo académico, solo 4 docentes pudieron colaborar para la realización de la entrevista.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Etapa cuantitativa

3.4.1.1 Instrumento: Escala de fuentes de estrés para profesores

En la etapa cuantitativa, se revisó el instrumento de la “Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), localizan fuentes de estrés”. (Domínguez - Gómez J, 2004, pág. 7). Se determinó que era útil y fiable para este estudio, sin embargo, requirió adaptaciones, sobre todo para abarcar el área de docencia virtual y así ser más útil para el alcance de los objetivos de la presente investigación, siendo el Objetivo General “Analizar la presencia de estrés en docentes horas clases de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023”.

Ampliación sobre la escala utilizada:

El término "Escala" se suele utilizar para hacer referencia al instrumento elaborado para medir variables como: actitudes, intereses, preferencias, opiniones, etc., y se caracterizan porque los sujetos han de responder eligiendo, sobre una escala de categorías graduada y ordenada, aquella categoría que mejor represente su posición respecto a aquello que se está midiendo, no hay respuestas correctas o incorrectas, y la puntuación total es la suma de las puntuaciones asignadas a las categorías elegidas por los sujetos. (Psikipedia, 2020, pág. 1).

En la investigación se hizo uso de la "Escala de fuentes de estrés en profesores" que consta de 56 ítems, con elementos que pueden propiciar el estrés en los individuos. Dependiendo del resultado obtenido, la escala maneja tres niveles de estrés:

Nivel verde, o no preocupante: 56 – 140 puntos.

Nivel amarillo, o preocupante: 141 – 196 puntos.

Nivel rojo, o grave: Superior a 196.

Donde, cada respuesta, tiene un valor: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

Debido a que la escala estaba enfocada a un contexto presencial, se examinó los ítems, y se modificaron los necesarios para adaptar el tema de la investigación, de tal manera que la escala mida lo que debe medir.

Una vez realizado en proceso de validación de la escala, se solicitó el apoyo en la Universidad Gerardo Barrios, en el área de Acción Tutorial, para la aplicación de este a los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que impartieron asignaturas virtuales durante el ciclo I – 2023. Los cuales fueron contactados vía correo electrónico y fue también por medio de la escala digitalizada que pudieron dar respuesta a la misma, subiendo los datos en tiempo real en la plataforma Google Forms.

Por medio de la escala, se obtuvo información sobre los aspectos relacionados dentro del desarrollo del trabajo del docente virtual, que son factores de estrés y en qué niveles se encuentran, donde, trasladamos la información al programa de Microsoft Excel, a través de tablas dinámicas, que permitieron la sistematización de los datos, para, posteriormente, representar los datos por medio de tablas y gráficas.

3.4.2 Etapa cualitativa

3.4.2.1 Técnica: Entrevista

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación. La técnica pretende los siguientes objetivos:

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos. (Chagoya, 2018, pág. 1)

En la presente investigación se aplicó una entrevista a los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que impartieron materias virtuales durante el ciclo I – 2023.

La entrevista “Es una de las herramientas que se utiliza para la recolección de datos cualitativos, por lo que permite obtener información de la persona de estudio, por medio de la interacción verbal con el investigador”. (Troncoso-Pantoja, 2017, pág. 330)

La entrevista se caracteriza por el hecho de que el investigador puede explicar personalmente los temas que se tratarán en la entrevista. De esa manera, si el sujeto tiene alguna inquietud, puede plantear abiertamente y resolverla de inmediato. Todo esto conduce a mejores respuestas. Por lo que, en la investigación, se utilizó el instrumento de una guía de entrevista con preguntas abiertas, donde el profesional tuvo la libertad para contestar a las preguntas, a partir de su propia experiencia, por medio de sus propias palabras.

3.5. Etapas de la investigación

Tabla 3

Etapas de la investigación.

Etapas	Descripción
1	Exploración del problema de investigación.
	Al tener planteado y delimitado el problema de investigación, junto a su pregunta con su respectiva hipótesis, para recaudar información que enriquezcan la investigación, se contactó con la Biblioteca de la Universidad para la creación de los usuarios de los miembros del equipo de trabajo, de esta forma explorar libros, tesis y material relacionados con la temática que sirvan como referencia en la investigación.
2	Diseño de la metodología de investigación y estrategias de recolección de datos.
	A partir del tema de la investigación, se procedió a la selección del método y técnicas e instrumentos que mejor se adecuaban con el problema que se estaba investigando.
3	Etapa Cuantitativa: Elaboración y validación de instrumentos de recolección de información.
	Debido a la selección del método mixto anidado, se procedió a elaborar instrumentos para la recolección de datos: Cuantitativos: Se realizó una escala de fuentes de estrés en profesores, en donde se adaptó con lo que se necesitaba investigar en el presente trabajo, realizando la validación correspondiente.
4	Etapa Cuantitativa: Solicitud de apoyo en la administración de técnicas e instrumentos.
	Al tener estructurada la escala, se procedió a solicitar la autorización y apoyo de la facultad de Administración de Ciencias Empresariales con el área de

	Acción Tutorial, para contactar y administrar la escala a los docentes que impartieron asignaturas virtuales del durante el ciclo I 2023, haciendo énfasis que los datos recabados, eran para fines educativos y serían tomados con confidencialidad.
5	Etapa Cuantitativa: Ejecución de trabajo de campo aplicando los instrumentos de recolección.
	Por medio de modalidad virtual, se administró la escala de estrés para profesores, adecuándose a la disponibilidad de los docentes.
6	Etapa Cuantitativa: Procesamiento y sistematización de la información.
	Habiendo realizado lo anteriormente mencionado, se realizó el procesamiento y sistematización de la información, de los resultados recaudados.
7	Etapa Cuantitativa: Análisis de la información obtenida de los instrumentos.
	Al realizar la discriminación de los datos y sistematización, se procedió a los datos finales, por lo que se presentaron por medio de gráficas (datos cuantitativos), tomando en cuenta todos los elementos de las respuestas proporcionados por los entrevistados.
8	Etapa Cualitativa: Elaboración y validación de instrumentos de recolección de información.
	A partir de los datos más significativos recaudados en la etapa cuantitativa, se procedió a elaborar una guía de entrevista como técnica cualitativa. Se elaboraron dichos instrumentos (cualitativos y cuantitativos) para obtener datos que, al ser procesados y analizados, permitieron comprobar o descartar la hipótesis, para dar profundidad y mejor comprensión al fenómeno estudiado.
9	Etapa Cualitativa: Solicitud de apoyo en la administración de técnicas e instrumentos.
	Al tener estructurada la guía de entrevista, se realizó el mismo procedimiento de la etapa cuantitativa, donde se procedió a solicitar la autorización y apoyo

	de la facultad de Administración de Ciencias Empresariales, con el área de Acción Tutorial, para contactar y administrar la guía de entrevista a los docentes que impartieron asignaturas virtuales del durante el ciclo I 2023, haciendo énfasis que los datos recabados, eran para fines educativos y serían tomados con confidencialidad.
10	Etapa Cualitativa: Ejecución de trabajo de campo aplicando los instrumentos de recolección.
	Habiendo realizado la etapa anterior, por medio de modalidad virtual, se administró la guía de entrevista, adecuándose a la disponibilidad de los docentes.
11	Etapa Cualitativa: Procesamiento y sistematización de la información.
	Al haber culminado la etapa anterior, se realizó el procesamiento y sistematización de la información, de los resultados recaudados.
12	Etapa Cualitativa: Análisis de la información obtenida de los instrumentos.
	Al realizar la discriminación y sistematización de los datos, se procedió a los datos finales, por lo que se presentaron por medio de datos descriptivos (datos cualitativos), tomando en cuenta todos los elementos de las respuestas proporcionados por los entrevistados.

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Procedimiento para análisis e interpretación de resultados

Para el análisis de datos se utilizaron los informes gráficos y estadísticos que ofrece Microsoft Excel, donde se analizaron las respuestas a las preguntas de la escala de “Fuentes de estrés para profesores” y se complementaron con las respuestas de los docentes por medio de la entrevista realizada. A continuación, se presenta la información obtenida a través de los diferentes instrumentos

CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Presentación y discusión de resultados

Para la representación de los resultados se utilizaron tablas y gráficas de pastel, representando los resultados por dimensión e indicador con sus respectivos porcentajes:

Resultados por dimensión e indicador

Tabla 4

Análisis de datos.

Dimensión: Organización institucional.						
Indicador de investigación: Apoyo y soporte técnico.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
2	Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.	6	14	4	3	4
4	Supervisión constante de plataformas.	10	9	7	1	4
7	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.	7	15	5	4	0
11	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.	8	11	2	8	2
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	8	11	2	8	2
14	Apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas.	4	13	9	3	2

17	Deficiente comunicación dentro del equipo de Educación Virtual.	13	16	2	0	0
19	Procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico.	6	14	9	2	0
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.	3	15	11	2	0
Total:		75	134	61	35	14
Porcentaje:		23%	43%	20%	10%	4%

Fuente: Elaboración propia

Apoyo y soporte técnico.

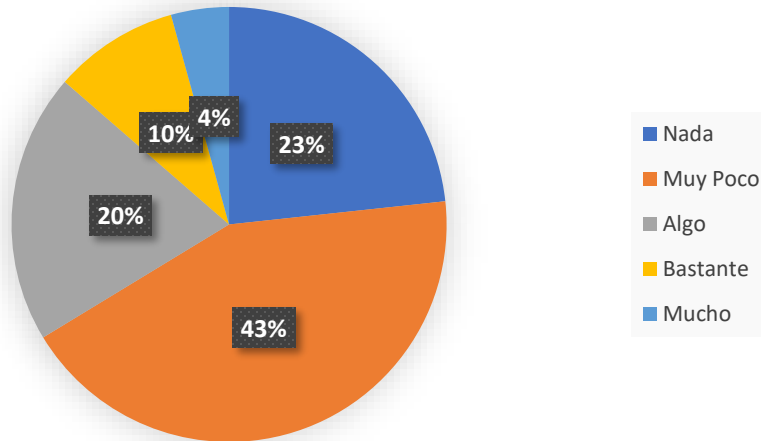


Ilustración 1: Apoyo y soporte técnico.

En la ilustración 1 del indicador de “Apoyo y soporte técnico”, se refleja que el 43% de los profesionales manifestaron tener muy poco estrés; mientras que el 23% nada; un 20% indicó que algo, en cambio el 10% señaló que el estrés en esta categoría fue bastante, mientras que el 4% manifestó que el estrés fue mucho.

Tabla 5*Análisis de datos.*

Dimensión: Organización institucional.						
Indicador de investigación: Planificación Educativa.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	5	14	9	2	1
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	8	14	5	2	2
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	5	13	10	3	0
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	9	14	7	1	0
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	2	19	7	3	0
43	Indefinición de mis responsabilidades	5	12	10	4	0
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	11	16	4	0	0
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	4	17	10	0	0
Total:		49	119	62	15	3
Porcentaje:		20%	48%	25%	6%	1%

Fuente: Elaboración propia.

Planificación Educativa

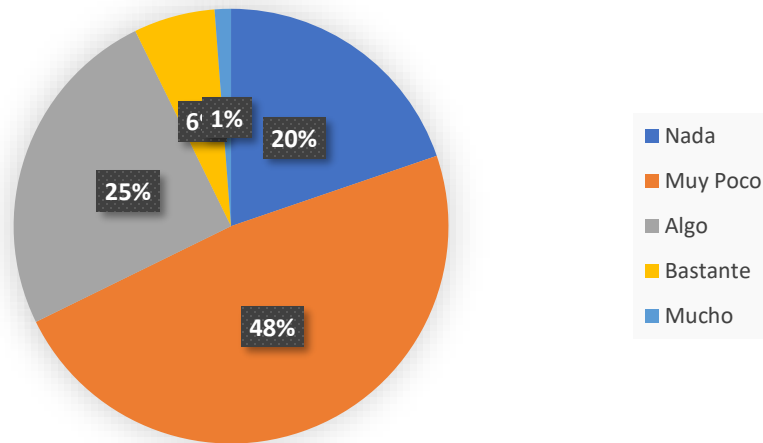


Ilustración 2: Planificación Educativa.

En la ilustración 2, muestra que en el indicador “Planificación Educativa”, el 48% de los profesionales manifestaron tener muy poco estrés; en cambio, el 25% señalaron que si presentaron algo de estrés; mientras que un 20% indicó que nada, el 6% señaló que el estrés en esta categoría fue bastante, mientras que el 1% manifestó que el estrés fue mucho.

Tabla 6*Análisis de datos.*

Dimensión: Organización institucional.						
Indicador de investigación: Plataformas virtuales.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
8	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.	4	10	8	9	0
9	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).	3	10	9	8	1
20	Fallos en la ubicación del contenido de la asignatura en la plataforma virtual.	13	12	6	0	0
22	Desconfiguración de la página ante un cambio mal ejecutado.	6	5	13	7	0
23	Problemas en la notificación de mensajes de estudiantes en la plataforma.	4	14	10	1	2
Total:		30	51	46	25	3
Porcentaje:		19%	33%	30%	16%	2%

Fuente: Elaboración propia.

Plataformas virtuales

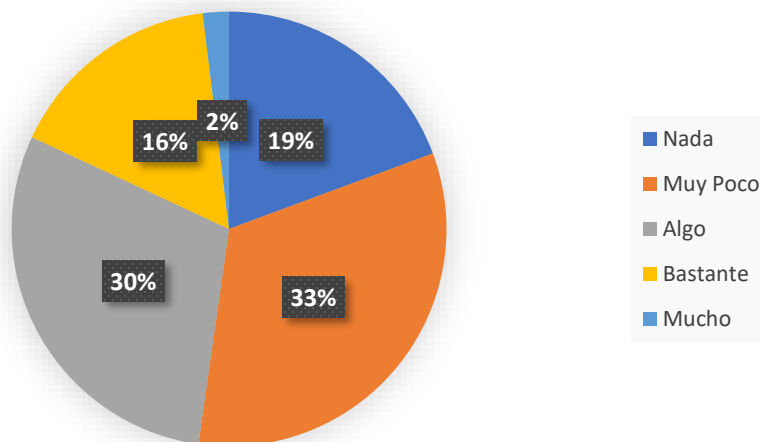


Ilustración 3: Plataformas virtuales.

En la tercera ilustración, se evidencia que el 33% de los profesionales señalaron que en el indicador “Plataformas virtuales” el estrés fue muy poco, en cambio el 30% indicaron que el estrés fue algo, mientras que el 19% nada; el 16% manifestó que el estrés fue bastante y el 2% mucho.

Tabla 7

Análisis de datos.

Dimensión: Organización institucional.						
Indicador de investigación: Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
1	Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.	9	7	11	4	0
5	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.	6	8	11	5	1
12	Capacitaciones con lenguaje técnico.	6	9	10	4	2

24	Asimilación de la información de los materiales informativos sobre el uso y manejo de las plataformas virtuales.	6	12	6	5	2
34	Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.	10	14	4	2	1
40	Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.	9	10	8	3	1
49	Participar en el proceso de evaluación como parte de la mejora continua sobre el proceso académico, junto al uso y manejo de las plataformas.	6	10	9	4	2
50	Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual.	8	12	7	4	0
52	Resultados del seguimiento al trabajo realizado sobre uso y manejo de las plataformas.	10	12	4	4	1
Total:		70	94	70	35	10
Porcentaje:		25%	34%	25%	12%	4%

Fuente: Elaboración propia.

Capacitación en el uso y manejo de las plataformas

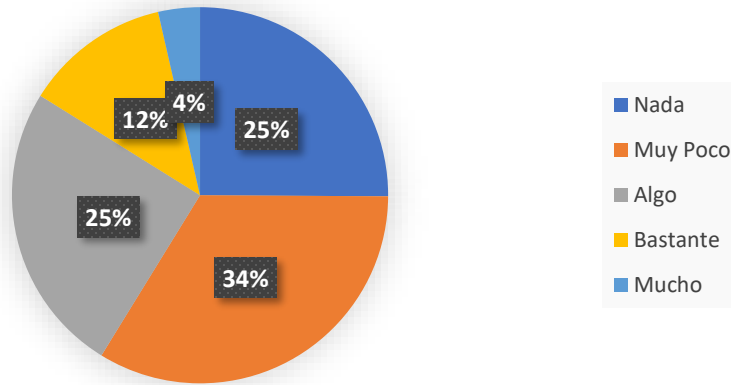


Ilustración 4: Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.

En la cuarta ilustración, referente al indicador “Capacitación en el uso y manejo de las plataformas”, se evidencia que el 34% de los profesionales manifestaron que el estrés fue muy poco, mientras que el 25% indicaron que el estrés fue algo, en cambio el 25% nada; un 12% manifestó que el estrés fue bastante y el 4% mucho.

Tabla 8

Análisis de datos.

Dimensión: Organización institucional.						
Indicador de investigación: Ambiente laboral.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	1	8	10	7	5

16	Incertidumbre en la renovación de contratación en próximas asignaturas virtuales.	1	8	8	8	6
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	13	8	10	0	0
29	Falta de apoyo del equipo directivo.	20	9	1	1	0
30	Clima laboral.	12	5	9	3	2
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.	5	12	11	3	0
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.	19	6	5	1	0
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	19	9	1	2	0
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	15	10	3	3	0
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	8	18	5	0	0
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	12	12	2	5	0
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	10	11	9	1	0
Total:		135	116	74	34	13
Porcentaje:		36%	31%	20%	9%	4%

Fuente: Elaboración propia.

Ambiente laboral

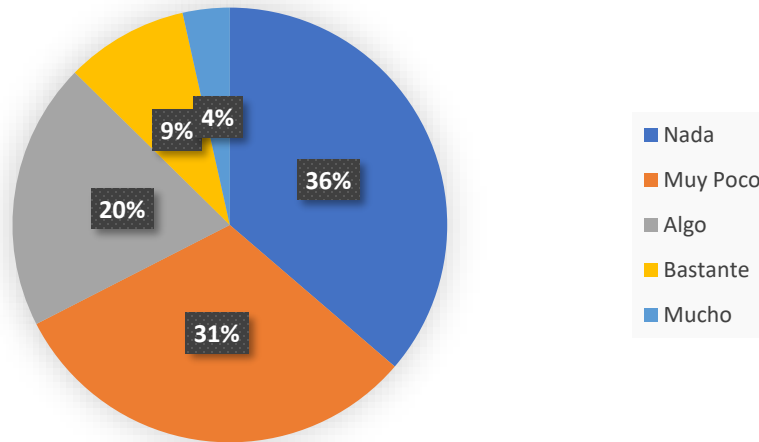


Ilustración 5: Ambiente laboral

En la quinta gráfica, se puede observar que el 36% de los profesionales señalaron que en el indicador “Ambiente laboral” el estrés fue nada, en cambio el 31% indicaron que fue muy poco, mientras que el 20% algo; el 9% manifestó que el estrés fue bastante y el 4% mucho.

Tabla 9

Análisis de datos.

Dimensión: Rol del tutor virtual.						
Indicador de investigación: Acompañamiento al estudiantado.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	12	8	3	3	5
10	Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas y mensajería interna.	5	12	2	6	6

18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	13	12	6	0	0
26	Impartir más clases que otros compañeros.	16	11	3	1	0
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	4	13	11	3	0
36	Saturación de actividades virtuales.	2	18	7	3	1
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	13	12	4	2	0
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.	20	9	2	0	0
Total:		85	95	38	18	12
Porcentaje:		34%	38%	16%	7%	5%

Fuente: Elaboración propia.

Acompañamiento al estudiantado

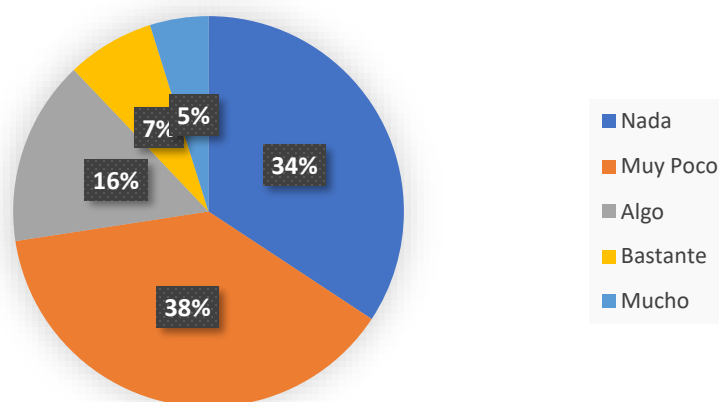


Ilustración 6: Acompañamiento al estudiantado.

En la ilustración 6, referente al indicador “Acompañamiento al estudiantado”, se evidencia que el 38% de los profesionales manifestaron que el estrés fue muy poco, mientras que el 34%

señado que nada; el 16% destacó que algo; en cambio el 7% manifestó hubo bastante estrés, mientras que el 5% indicó que hubo mucho estrés.

Tabla 10:

Análisis de datos.

Dimensión: Rol del tutor virtual.						
Indicador de investigación: Conocimiento de tecnología y constante actualización.						
N°	Enunciado	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	10	10	10	0	1
27	Constante actualización de plataformas tecnológicas.	8	9	10	3	1
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	10	16	4	1	0
55	La realización de cambios inadecuados.	11	11	7	2	0
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	12	9	5	5	0
Total:		51	55	36	11	2
Porcentaje:		33%	36%	23%	7%	1%

Fuente: Elaboración propia.

Conocimiento de tecnología y constante actualización

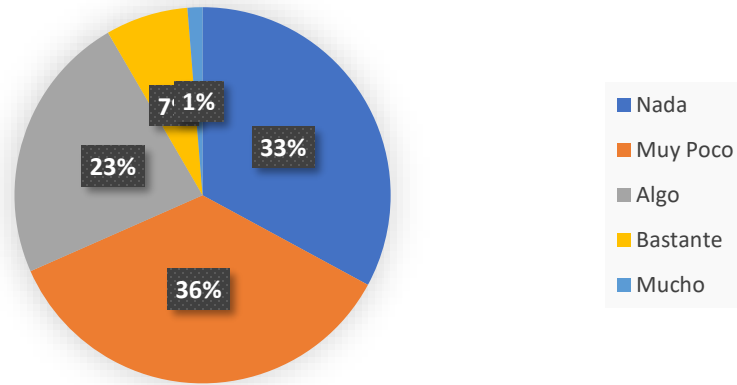


Ilustración 7: Conocimiento de tecnología y constante actualización.

En la séptima ilustración, se evidencia que el 36% de los profesionales señalaron que en el indicador “Conocimiento de tecnología y constante actualización” el estrés fue muy poco, en cambio el 33% indicaron que nada, mientras que el 23% algo; el 7% manifestó que el estrés fue bastante y el 1% mucho.

Resultados por frecuencia y porcentaje total

Tabla 11

Análisis de datos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nada	485	28%
Muy poco	650	37%
Algo	382	22%
Bastante	164	9%
Mucho	55	3%
Total	1736	100%

Fuente: Elaboración propia.

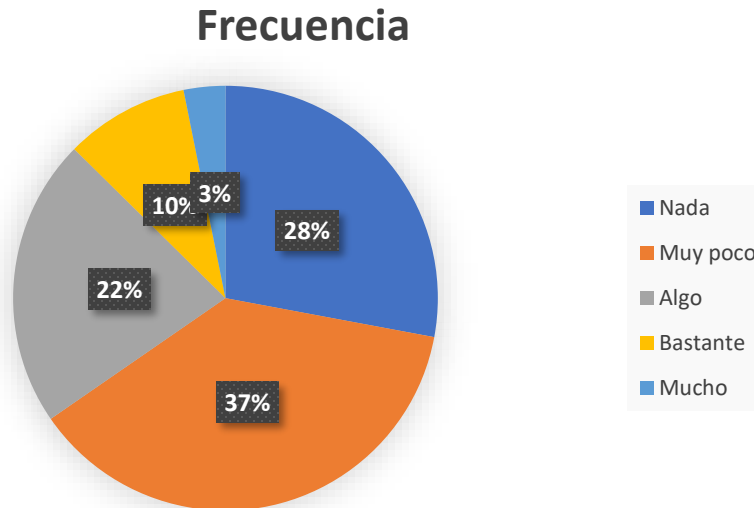


Ilustración 8: Frecuencia.

En la ilustración 8, se evidencia que, en la frecuencia de las respuestas de los profesionales en la escala, el 37% optó por la opción muy poco; en cambio el 28% se inclinó por la opción nada, mientras que el 22% señaló la opción algo; un 10% seleccionó bastante, mientras que el 3% mucho.

Porcentaje total según niveles de estrés

Tabla 12

Porcentaje total según niveles de estrés

Nivel	Puntuación	Cantidad de docentes	Porcentaje
Nivel verde, o no preocupante	56 - 140	23	74%
Nivel amarillo, o preocupante	141 - 196	8	26%
Nivel rojo, o grave	Superior a 196	0	0%

Total:	31	100%
--------	----	------

Fuente: Elaboración propia.

Porcentaje total según niveles de estrés

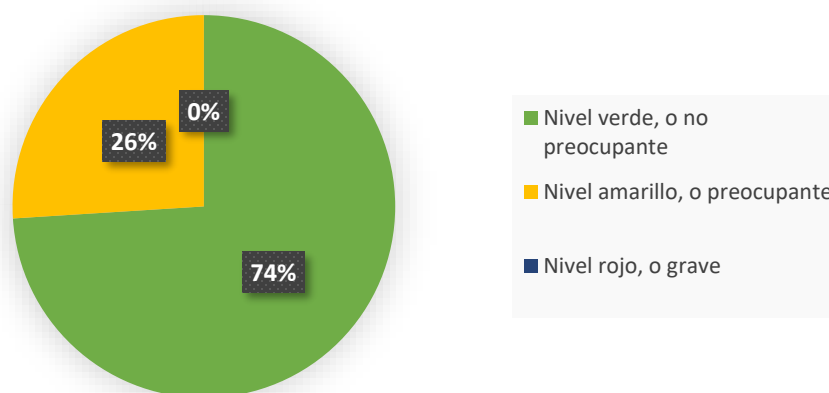


Ilustración 9: Porcentaje total según niveles de estrés.

En la ilustración 9, se identifica que, al administrar la escala de fuente de estrés para profesores, de manera global, el 74% de los profesionales se encontraban en el nivel verde o no preocupante, mientras que el 26% en el nivel amarillo o preocupante, en cambio, no se presentaron porcentajes en el nivel rojo o grave, quedándose este nivel con 0%.

4.2 Resultado de entrevistas

Tabla 13:

Análisis de entrevistas.

<p>1. Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?</p>
<p>Participante 1: Uno de los desafíos más grandes es abarcar toda la información relevante de la asignatura en tan solo 4 semanas. Ya que existe contenido que requiere de mayor tiempo; sin embargo, se realiza un esfuerzo por abordar lo más que se pueda.</p>
<p>Participante 2: Para mí, uno de los desafíos que se presentan, es sintetizar la información, ya que, algunos contenidos por su naturaleza tienen que abordar elementos que son secuencias de otros, por lo que, dificulta un poco poder sintetizar la información con el tiempo estipulado para impartir las clases.</p>
<p>Participante 3: En lo personal, son los problemas que presentan las plataformas, que a veces se actualizan y suelen presentar fallos en caso de no hacer las respectivas actualizaciones, el no poder abordar todos los contenidos a profundidad por el poco tiempo establecido para la asignatura.</p>
<p>Participante 4: Un gran desafío es que la conectividad del internet sea estable y que no se presenten interferencias como ruidos fuertes, fiestas en lugares cercanos, etc.</p>
<p>Análisis: En las respuestas obtenidas, uno de los aspectos que destacan los entrevistados es la dificultad de sintetizar la información de cada unidad, ante el tiempo con el que disponen para desarrollar los contenidos en la sesión virtual. Otro aspecto de gran relevancia son los problemas en la plataforma, cuando se presentan fallos al momento de impartir una sesión sincrónica, de igual forma, las interferencias ambientales</p>

como ruidos externos y de conectividad del internet, son algunos elementos que mencionan como desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales.

2. ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

Participante 1: Claro que sí, en este caso, experimenté tensión al tener que guiarme de un documento y plantillas de diapositivas ya definidas, ya que limitó las diferentes formas de interacción con los estudiantes e información actualizada y relevante sobre la asignatura.

Participante 2: Sí, en mi caso, sentí mucho estrés, cuando veía que ya casi se acercaba la hora de finalización de la sesión virtual, y todavía me faltaban algunas láminas de la clase y explicar la actividad de la semana, debido a que, como algunos temas eran un poco extensos, los estudiantes participaban por medio del chat o activando el micrófono y él tiempo iba pasando.

Participante 3: En una ocasión se me congeló la pantalla, y por más que la actualizaba no me funcionaba, tuvo que improvisar porque no me respondía, y estuve interactuando, pero obtuve ayuda después de unos minutos, pero eso me estreso, porque los estudiantes lo pudieron percibir como una, debilidad y son situaciones imprevistas.

Participante 4: Una vez, en la plataforma de Teams, mientras impartía una sesión, se quedó congelada la videoconferencia, y me dividió la grabación de la clase, esa vez me preocupé bastante y me sentía muy estresado, porque no sabía si se iba a guardar la grabación. Al final, se guardó en dos partes, por un problema de la plataforma, pero, me generó bastante estrés esa situación.

Análisis: En las experiencias que compartieron los entrevistados, ante una situación que le generó estrés al impartir una asignatura virtual, se evidenció que el tener que guiarse

por una planificación ya establecida, ya que, no tienen la libertad de escoger la información, o agregar elementos que consideren relevantes, también el no poder salir a tiempo con todo lo que se había agendado para la clase, por los tiempos limitados para temáticas amplias; de igual forma, los problemas técnicos como el que se quede congelada la pantalla o que las plataformas no respondan ante las actualizaciones, problemas para guardar la grabación de la sesión, porque por las fallas técnicas, las plataformas lo guardaba de forma inadecuada.

3. Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?

Participante 1: El estrés se manifiesta a través de dolores de cabeza

Participante 2: Para mí el estrés se manifiesta con dolores de cabeza, por medio de malestar en los ojos, insomnio, y dolor de cuello y espalda.

Participante 3: Cuando se nos acumulan las cosas que no podemos resolver en un definido tiempo y empezamos con dolores de cabeza, demasiada tensión, afectando lo físico como dolores es los músculos o tensión

Participante 4: Normalmente con dolor de cuello y de hombros.

Análisis: Los entrevistados expresaron que han identificado como experimentan el estrés al impartir asignaturas virtuales, generalmente con mucha tensión, por medio de dolores de cabeza, frecuentes dolores de espalda, cuello y malestar en los ojos; es decir que son conscientes de los efectos del estrés en su persona y por ende, saben identificar qué situación de su labor les genera malestar al no ser canalizado de la mejor forma.

4. ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?

Participante 1: En mi caso serían:

-Afecta a la salud física

-Genera mayor tensión en las actividades diarias

-Afecta la productividad.

Participante 2: El estado de ánimo, por el mal manejo del estrés se puede andar con un mal estado de ánimo como enojado o decaído; inclusive, puede afectar la salud física por no dormir bien o comer bien. En mi caso, cuando termino una clase virtual, después tengo dificultad para conciliar el sueño, ya que las clases finalizan a las nueve de la noche.

Participante 3: Falta de autocontrol, constante mala actitud, el rendimiento es más bajo y se termina manifestando con malos tratos a los estudiantes.

Participante 4: En el estado de ánimo, a veces con momentos de irritabilidad o sensibilidad, ante cualquier situación.

Análisis: Según los entrevistados, las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés repercusiones que identifican que les afecta es a nivel de salud física, junto a la productividad o rendimiento, inclusive mencionan el estado de ánimo, y un decaimiento por no poder conciliar el sueño después de las jornadas laborales, a su vez, mencionan que han experimentado en algunas ocasiones, la falta de autocontrol e irritabilidad y sensibilidad como efecto, lo que para ellos eso incide en el rendimiento laboral.

5. ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?

Participante 1: Comenzar con una dinámica virtual que suba el ánimo de los estudiantes, posterior a ello, compartir la información relevante y actualizada de la asignatura, interactuando con el estudiante, permitiendo que sea parte del proceso de aprendizaje y a su vez que desarrolle casos prácticos que abonarán a su crecimiento profesional.

Participante 2: Un día perfecto sería poder impartir la clase sin problemas técnicos, que los estudiantes participen activamente en el desarrollo de la sesión.

Participante 3: Un día perfecto, sería que la conexión a internet sea estable, que los estudiantes participen, que sea aprendizaje significativo, que el tiempo sea suficiente para abordar profundidad las temáticas.

Participante 4: Que todo de propicio a que se realice una jornada excelente, buena conexión a internet y que los estudiantes interactúen en el desarrollo del tema.

Análisis: En base a las respuestas de los entrevistados, el día perfecto como formador de educación en línea, es comenzando con dinámica virtuales para mejorar el estado de ánimo y así romper el hielo con los estudiantes, permitiendo interactuar y entrar en confianza, además mencionan el hecho de que visualizan cómo un día perfecto cuando no se presentan problemas técnicos, y a la vez que sus estudiantes participen en la sesión, además que no experimenten problemas con el internet, tomando en cuenta que es representativo para ellos cuando es aprendizaje significativo y que el tiempo sea lo suficiente para abordar las temáticas, sumando la interacción con los estudiantes.

6. ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?

Participante 1: Una de las causas es tener que limitarme a una sola fuente de información ya establecida para la asignatura.

Participante 2: Sinceramente, estresa el hecho de que, en la presentación de la sesión, solo se puedan abordar contenidos del material de la asignatura virtual, y eso no deja que el docente pueda compartir información adicional para que abone en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Participante 3: Las constantes actualizaciones, el cambio repentino de plataformas, hacen que el tiempo sea muy limitado para contenidos muy amplios.

Participante 4: El tiempo límite de las sesiones, porque no podemos pasarnos del tiempo estipulado y a veces los contenidos son amplios.

Análisis: Según los entrevistados, entre las causas más comunes por las que se sienten estresados los docentes horas clase que imparten asignaturas virtuales, son por que los contenidos ya están creados y no pueden incorporar información adicional, lo cual limita la creatividad, la falta de autonomía para agregar información adicional o según el criterio propio del docente, a su vez, las constantes actualizaciones, junto al poco tiempo para impartir contenidos muy amplios.

7. Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?

Participante 1: Quizás dos de los factores son:

- Tener fallas con el Internet, ya que está ese temor de que la grabación de la clase quede incompleta y hay que subirla para que estudiantes puedan visualizarla posteriormente.
- Que no exista una supervisión como tal en los exámenes en línea, puesto que posiblemente los estudiantes usan el material de manera paralela, y eso no permite que él crezca en su aprendizaje.

Participante 2: Para mí, algo que sí genera estrés es cuando la conexión a internet falla o la aplicación donde se imparte la sesión virtual se congela o no responde, y es preocupante porque, se corre el riesgo de que no se grabe la sesión, eso para mí, genera bastante estrés, por eso, suelo tener a la mano el teléfono, por si falla el internet o la aplicación, continuar con la sesión desde el teléfono.

Participante 3: La poca participación de los estudiantes, que haya fallos en las plataformas disponibles para impartir la clase, la falta de contacto de control sobre los estudiantes, no sabes si realmente están o solo dejaron activa la sesión, el que dejen encendido los micrófonos interrumpiendo la clase.

Participante 4: La poca participación en las sesiones sincrónicas, y el hecho de que se conecten pocos estudiantes.

Análisis: Uno de los principales elementos mencionados por los entrevistados, son las fallas del internet y temor a que no se guarden las grabaciones, considerando que es la evidencia para que les paguen sus honorarios, o que los estudiantes no tengan disponibilidad del contenido producto de esas mismas fallas. Además, destacan que les estresa que la pantalla se les congele. En otros casos es causa de estrés la poca participación de los estudiantes, además el hecho de no tener control sobre los estudiantes, porque no hay evidencia si están o solo conectaron la sesión y en ocasiones que dejen los micrófonos encendidos durante la sesión.

8. ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?

Participante 1: Sí, y es la calificación en línea, ya que, al revisar diferentes trabajos, te das cuenta de que muchos estudiantes cometen plagio de los casos prácticos que ya están asignados dentro de la plataforma y de los cuales encuentras muchas soluciones ya desarrolladas por otros usuarios en línea.

Participante 2: Estar pendiente del foro de consultas y/o mensajería interna, se convierte en un hábito, pero da estrés estar revisando constantemente por si hay alguna duda o comentario de los estudiantes, ya que se cuenta con 24 horas para poder dar respuesta.

Participante 3: El tener que monitorear varias veces al día la plataforma, ya que los docentes contamos con 24 horas para poder responder cualquier consulta o comentario

de los estudiantes en la plataforma, ya sea por medio del foro de consultas, mensajería interna o el correo institucional.

Participante 4: Sí, el estar revisando varias veces al día la plataforma, porque se me puede olvidar y puede haber comentarios o consultas de los estudiantes.

Análisis: Dentro de las asignaciones que generan mayor estrés a los entrevistados están la calificación de actividades a los estudiantes, en el sentido de que se encuentran con situaciones comunes de plagio. De igual forma, el estar pendiente del foro de consultas porque deben de estar constantemente revisando y hay un límite para dar respuesta que son 24 horas, ese monitoreo constante de la plataforma o correos institucionales les causa estrés.

9. A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?

Participante 1: Una de ellas es solicitar el apoyo de compañeros con mayor experiencia en dar clases online a estudiantes de carreras 100% virtuales.

Mientras que el otro recurso fue aplicar una mayor organización en la calificación de más de 50 trabajos.

Participante 2: Primero, organizar mi tiempo, porque se tiene que hacer una presentación semanal, revisar constantemente la plataforma, estar al pendiente de los estudiantes, y solo se puede afrontar el estrés, organizando el tiempo. También, ante cualquier duda, por muy pequeña que parezca, consultar con la encargada de Acción Tutorial de la facultad, ya que así, tengo claro qué debo de hacer y eso me minimiza el estrés.

Participante 3: Organizar el tiempo, tengo una agenda de los pendientes en mi celular, y recordatorios constantes, ser paciente, respirar y continuar, manteniendo la calma.

Participante 4: Definitivamente organizar el tiempo para poder salir con todas las actividades.

Análisis: Uno de los recursos de afrontamiento principal que mencionan los entrevistados es el solicitar apoyo a compañeros con mayor experiencia en el área virtual, otro recurso es la organización del tiempo, y estar revisando constantemente la plataforma para no acumular tareas, recurrir al área de Acción Tutorial ante cualquier inconveniente técnico que se presente; de igual forma, manifiestan que tener una agenda es un mecanismo que les funciona, para minimizar el estrés, también en algunos casos respirar y mantener la calma.

10. A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

Participante 1: Quizás la comunicación limitada que se tiene con el área encargada de atender a los estudiantes virtuales, ya que ante dudas que ellos tienen, sobre algún inconveniente presentado en la parte técnica, es difícil solventar pronto por la saturación que el área maneja. Y el poco control sobre las actividades ya diseñadas para la asignatura.

Participante 2: Saturación de contenidos en algunas unidades, con el poco tiempo para poder desarrollar los temas en las sesiones virtuales, también el tener que estar monitoreando constantemente la plataforma, ya que a veces Canvas, no notifica desde la aplicación del teléfono, cuando hay un mensaje.

Participante 3: El tiempo establecido para las temáticas, falta de interés de los estudiantes, la poca participación en clases, que se conecten pocos estudiantes.

Participante 4: El tiempo limitado y la saturación de los contenidos.

Análisis: Los entrevistados mencionan que entre los estresores que identifican en su labor como docente virtual, se encuentra la comunicación limitada que mantienen con el área encargada de atender los estudiantes de modalidad virtual. A su vez, el hecho de sentir que no tienen control de las actividades porque ya están algunas veces diseñadas. También consideran que hay saturación de información, ya que en algunas asignaturas la carga académica es mucha para poder sintetizar. De igual forma el monitorear constantemente las plataformas, pues desde sus dispositivos móviles no reciben las notificaciones de la plataforma Canvas; además de la falta de interés que demuestran los estudiantes al conectarse a las sesiones virtuales.

Fuente: Elaboración propia.

Triangulación de datos

La triangulación de datos “Es el procedimiento que genera el entendimiento de un fenómeno sujeto a estudio”. (Sampieri, 2014, pág. 130). Este procedimiento proporciona un marco para la investigación, ya que permite organizar la recopilación de la información, y de esa manera analizarla por medio de la construcción de categorías, para poder tener conclusiones parciales y revisirlas, reanudando el ciclo de recopilación, análisis y conclusiones.

En la investigación, en la etapa cuantitativa se revisó y adaptó una escala de fuentes de estrés para profesores, mientras que en la etapa cualitativa se elaboró y administró una entrevista, con el propósito de obtener mayor cantidad de datos que enriquezcan el análisis cualitativo. A continuación, se presentan los indicadores de la dimensión de organización institucional:

Apoyo y soporte técnico: Las respuestas que brindaron los docentes por medio de la escala de fuentes de estrés para profesores, en este indicador, evidenciaron de que la mayoría vio que los elementos como: la constante supervisión técnica, el apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas y los procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico, son factores de muy poco estrés, salvo un porcentaje mínimo, que sí presentaron estrés. Muchas de las actividades técnicas, como el uso y apoyo de herramientas en las sesiones virtuales como plantillas, plataformas donde se imparten las sesiones sincrónicas, pueden dar pie a que se presenten situaciones que generen estrés.

Con base a lo anterior, así como se cita en el marco teórico, donde se menciona que entre las responsabilidades del tutor virtual se destaca que deben de “Participar en las videoconferencias (plataforma Zoom) por unidad/módulo de acuerdo a la tipificación de la asignatura y preparar con el debido tiempo las presentaciones correspondientes de acuerdo a las plantillas y normativa proporcionadas por la Dirección de Educación Virtual”. (Dirección de Educación Virtual, 2023),

En la entrevista realizada, los entrevistados, comentaron que se pueden presentar inconvenientes adicionales, relacionados con el indicador, sí como lo mencionan los profesionales, cuando indican que, en ocasiones la pantalla o la plataforma donde imparten las sesiones se les quedaba congelada, o tenían que limitarse únicamente a la plantilla previamente estructurada dada por la Dirección de Educación Virtual, estas situaciones dan

propicio a que se presente estrés, pero, con relación a los datos de la escala, puede que se presenten estas situaciones, pero, los profesionales a pesar de que pueden ocasionar cierto malestar, continúan para impartir las sesiones virtuales, recurriendo a la comunicación del equipo de Educación Virtual, que en su mayoría brindan respuestas a la brevedad posible, salvo en algunas ocasiones que el tiempo se extiende para dar respuestas, así como mencionan algunos entrevistados.

Planificación Educativa: Como se menciona en la justificación de este trabajo, para desarrollar una sesión virtual, el docente debe realizar una serie de procesos, como planificación, verificación de uso de recursos tecnológicos, aplicaciones etc., a fin de que la sesión se desarrolle según el modelo educativo institucional.

Las respuestas obtenidas de los docentes por medio de la escala, referente a este indicador, casi la mitad de la muestra manifestó tener muy poco estrés, pero una cuarta parte señaló que si presentaron algo de estrés. Teniendo presente que, en las asignaturas virtuales, los contenidos ya están previamente establecidos. Esto se contrastó con las respuestas dadas en las entrevistas, donde la mayoría comentaron de que, algunas unidades de las asignaturas virtuales, tenían demasiada cantidad de materia a impartir en el poco tiempo disponible, por lo que, esto les generaba estrés, ya que tenían que sintetizar la información, y a veces por la naturaleza de los temas, no podían omitir ciertos datos, por lo que, el tener que estar limitados a únicamente utilizar la información ya establecida, y los amplios contenidos, les generaba cierto malestar al momento de planificar y estructurar los contenidos para llevar a cabo las sesiones virtuales.

Plataformas virtuales: Por medio de las respuestas que se obtuvieron de la escala administrada a los profesionales, fue bajo el porcentaje que señaló que este indicador genero muy poco estrés, aunque en la misma proporción se destacó que las plataformas virtuales si generaron algo de estrés.

Esto va de la mano con lo que se destaca en el marco teórico con las funciones del tutor virtual, cuando se menciona que el docente virtual, debe de hacer uso de la plataforma que utilice la institución educativa, correo electrónico, mensajería interna, para poder dar seguimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Aunque, en la escala no se presentó mucho estrés, en las entrevistas realizadas, uno de los comentarios que se repitieron fue que, a veces en las plataformas virtuales se presentan fallas,

como que se congelara la pantalla y/o la plataforma en la que se imparten las sesiones virtuales, por lo que, aunque no sean situaciones que se presentan en cada sesión, dan propicio a que se genere estrés.

Capacitación en el uso y manejo de las plataformas: Así como se menciona en el marco teórico, cuando se habla de que “La educación virtual o educación en línea, se refiere al desarrollo de actividades de aprendizaje mediante entornos virtuales o no presenciales, donde el educando puede instruirse sin la necesidad de estar presencialmente asistiendo en un centro educativo”. (García, 2018, pág. 4). Al ser la educación totalmente de forma virtual, los docentes deben de ser capacitados para poder tener un buen manejo de las plataformas que van a utilizar, teniendo presente que esto debe de ser constante, debido a las actualizaciones que se presentan a diario.

A través de las respuestas obtenidas en la escala, se pudo evidenciar de que, los profesionales manifestaron que, en este indicador, el estrés que presentaron fue muy poco, eso va de la mano con las respuestas que dieron los profesionales en las entrevistas, donde sobre el uso y manejo de las plataformas, el único aspecto que destacan es que les genera un poco de estrés el hecho de que durante una sesión virtual se presente una falla.

Ambiente laboral: Sobre este indicador, en el marco teórico se menciona que “El clima laboral de la empresa: A mayor estrés, mayor clima laboral”. (Cruz Rubio; M. D. L., 2013, pág. 18). En el cual hace referencia que, cuando en una empresa el clima laboral no es el idóneo, esto da pie a que se presente estrés en los empleados.

Por lo que, en la escala, cuando se les consultó a los docentes con relación a dicho indicador, la mayoría de las respuestas se enfocó en nada o muy poco, por lo que, se percibe que, en su mayoría, encuentran bien el ambiente donde trabajan, por lo que no les genera estrés.

Esto también se percibió en las entrevistas, con la excepción, de que, los entrevistados, hicieron énfasis en que, debido a las limitaciones en la autonomía para poder crear o incorporar información adicional a los contenidos ya establecidos, esto, les genera un poco de estrés, ya que, no poseen la libertad para poder compartir información adicional, en base a su experiencia profesional.

Con relación a la dimensión sobre el rol del tutor virtual, se encuentran los siguientes indicadores:

Acompañamiento al estudiantado: Así como se señala en el marco teórico, referente al acompañamiento que debe de dar el docente al estudiantado, se destaca que el aprendizaje se enfoca en el alumno, por lo que, el docente debe ser capaz de mantener un adecuado seguimiento y comunicación con sus estudiantes, lo cual puede lograrse mediante el uso de foros, correo electrónico, mensajería interna de la plataforma que utilice la institución educativa y redes sociales.

Por medio de las respuestas que se obtuvieron en la escala, se evidenció que en su mayoría, el estrés fue muy poco, algo que se contrasta con las respuestas que se obtuvieron por medio de las entrevistas, donde, la mayoría de los docentes comentaron que uno de los elementos que les generaban estrés, era el estar pendiente de la plataforma, foro de consultas, mensajería interna y correo institucional, ya que, resaltaron que la aplicación de Canvas, que es la que utiliza la institución educativa, desde los dispositivos móviles, tiene problemas para recibir de forma automática los mensajes y/o comentarios realizados por los estudiantes, por lo que, aunque esto no es una situación que se presenta continuamente, si genera estrés en los docentes, ya que, cuentan con 24 horas para poder solventar dudas y/o responder los comentarios de los estudiantes.

Conocimiento de tecnología y constante actualización: En el marco teórico se menciona que, como parte de sus funciones, el docente debe estar actualizado con el uso de herramientas, equipo, y búsqueda de nuevas opciones que le permitan diseñar y elaborar materiales didácticos, es por lo anterior que se convierte en productor y comunicador.

En base a lo anterior, en las respuestas obtenidas por medio de la escala, se evidenció que, en el indicador de conocimiento de tecnología y constante actualización, el estrés fue muy poco. De igual forma se pudo evidenciar en las respuestas obtenidas por medio de la entrevista, con la excepción de un entrevistado que mencionó que “las constantes actualizaciones, el cambio repentino de plataformas, hacen que el tiempo sea muy limitado para contenidos muy amplio”, por lo que, se entiende que, durante una sesión virtual, la plataforma que estaba utilizando, necesitaba actualizarse, y eso le ocasionó que el tiempo destinado para el desarrollo de la clase, fuera poco.

Dimensión somática, conductual y emocional: Las dimensiones más conocidas con relación al estrés, hasta la actualidad que se han reportado en la literatura son:

A nivel somático, frecuentemente se suele presentar por medio de dolor de espalda, cuello, cabeza, y musculares. A nivel conductual, suele presentarse por medio de dificultad para concentrarse, acumulación de tareas sin resolver, junto a la necesidad constante de administrar la tecnología o las plataformas, de igual forma, trabajar desde el teléfono en horas de descanso. También, a nivel emocional, se puede presentar por medio de dificultad para controlar y expresar las emociones, impaciencia y en algunos casos, irritabilidad. con (Quiceno, Japcy Margarita, & Vinaccia Alpi, Stefano., 2007),

Por medio de las respuestas obtenidas de los profesionales, se evidenció que, en efecto, algunos docentes experimentan el estrés a nivel somático por medio de dolores de cabeza, cuello, muscular, e inclusive, mencionaron que experimentaban el estrés por medio del insomnio, ya que, al tener que impartir una sesión hasta las nueve de la noche, después, se les dificulta poder conciliar el sueño.

A nivel conductual, comentaban que, al tener que cumplir con una de sus funciones el cual es dar acompañamiento a los estudiantes, tienen que estar constantemente revisando las plataformas y medios de comunicación que tienen con los estudiantes, para dar respuesta ante cualquier duda y/o comentario, y que, esto era hasta cierto punto, una fuente de estrés, ya que, contaban con 24 horas para poder responder.

A nivel emocional, relataban que, experimentaban el estrés por medio del estado de ánimo, a veces con momentos de irritabilidad o sensibilidad, ante cualquier situación.

Con base a las dimensiones anteriormente mencionadas, se identifica que los docentes horas clase que imparten asignaturas en modalidad virtual en la facultad de Ciencias y Empresariales, durante el ciclo I, 2023, logran identificar y son conscientes de que, algunas situaciones dentro de su entorno laboral pueden propiciar para que puedan experimentar situaciones que le generen estrés.

Como equipo investigador, reconocemos y somos conscientes que hay muchos factores que son importantes y pueden influir como las habilidades sociales, inteligencia emocional, características personales, y otros que no se tomaron en cuenta en la investigación. Esto se debió a que se estudiaron únicamente los factores que se consideraron que se alineaban a nuestros objetivos, alcance, tiempo y facilidad. Por dicha razón, no se investigaron factores como que el trabajo del ejercicio de la educación virtual, puede ser un trabajo secundario para

los docentes que participaron en el estudio, por ello, la investigación se centró únicamente en las funciones que realiza como docente virtual.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES /RECOMENDACIONES Y/O PROPUESTA.

5.1. Conclusiones.

Finalizada la presente investigación con el tema “Estrés en docentes horas clase de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023”. Los hallazgos que se encontraron son significativos y de gran valor, debido a que, se abordó el tema del estrés que se presenta al impartir asignaturas virtuales, desde la experiencia de los docentes; de acuerdo con lo anterior es posible mencionar los siguientes aspectos:

1. Al analizar los objetivos planteados en la presente investigación, los resultados no reflejan datos alarmantes, ya que no se presentó un nivel de estrés significativo en la totalidad de la muestra tomada, fueron menos los docentes que manifestaron un nivel de estrés preocupante, con relación al número total de docentes que se encontraban a un nivel no preocupante .
2. Con relación al objetivo general, donde se buscaba analizar la presencia de estrés en los docentes horas clase que imparten asignaturas virtuales, en la investigación si se refleja presencia de estrés, pero en niveles muy bajos.
3. En cuanto al primer objetivo específico, donde se buscaba evaluar el nivel de estrés, los niveles encontrados de forma global, según la escala adaptada de fuentes de estrés para profesores, el 76% se ubicó en el nivel verde o no preocupante, mientras que el 24% de la muestra se encontró en el nivel preocupante o amarillo, en cambio, en el nivel rojo o grave, no se obtuvo ningún dato.
4. Con respecto al segundo objetivo específico, donde se buscaba analizar los factores estresantes, en la parte somática, se destacó el frecuente dolor de cabeza, cuello, espalda y algunos dolores musculares. A nivel conductual, se encontró como común denominador el tener que estar revisando constantemente las plataformas ante dudas y/o inquietudes de los estudiantes. A nivel emocional, se destacó que genera mayor irritabilidad en las actividades diarias, con problemas en el estado de ánimo. Lo que indica que los docentes son conscientes de las manifestaciones que tiene el estrés en ellos mismos, en sus funciones como docentes virtuales.

5. Con el tercer objetivo específico, se plantea una propuesta para prevenir y trabajar los factores y niveles de estrés, para que los docentes puedan desempeñarse en un ambiente óptimo y agradable, ejerciendo funciones que le generan optimismo y mayor motivación.

6. Al realizar la triangulación de la información, se observa que sobre los factores que pueden producir estrés en los docentes, el indicador de apoyo y soporte técnico no fue mayor generador de estrés sino más bien, según se profundizó en las entrevistas, es por medio de la comunicación con el equipo de apoyo virtual que solventan las situaciones referentes a problemas con las plataformas y otros apoyos de orden tecnológico que requieran.

8. Los resultados sobre la presencia de estrés en los docentes de esta investigación son valorados para el tiempo y el espacio en el que la misma fue realizada, las explicaciones y análisis vertidos en este estudio, corresponden únicamente a las dimensiones y factores tomados para la investigación. Dada la naturaleza del problema y otras variables que no fueron intervenidas en el presente estudio queda el campo abierto para seguir ampliando posibilidades y descubriendo nuevos factores que puedan incidir en el fenómeno estudiado, sin embargo, surgieron elementos importantes ya que todo descubrimiento conlleva a un conocimiento, y entre ellos podemos destacar los siguientes:

Los factores estresores que mayormente se identifican tanto en la escala como en la entrevista son relacionados con el uso de la tecnología y de las plataformas virtuales, en este caso es de considerar que aún estamos en una transición tecnológica educativa que requiere formación y adquisición de experiencia para generar las destrezas suficientes para el pleno desempeño, otro factor influyente también puede ser que en el uso de la red y la tecnología puede estar sujeta a eventos fortuitos, que pueden generar determinado estrés al no tener el completo control de dichas contingencias, las cuales pueden afectar el desarrollo de una clase.

9. Por medio de los resultados de la investigación, da la oportunidad de generar nuevas preguntas de investigación para estudios posteriores.

5.2. Recomendaciones

1. Para la Institución Educativa, se recomienda que puedan generar cursos y/o talleres enfocados a la prevención y afrontamiento de estrés laboral. A la vez, poder dar seguimiento a la labor docente, cuando se finaliza una asignatura virtual, para que tengan conocimiento sobre las situaciones que se presentaron que pudieron propiciar el estrés laboral, y así poder tomar en cuenta esas situaciones, para poder evitarlas en futuras cargas académicas y de esta manera poder contribuir en el bienestar de los docentes y su labor.
2. Para las autoridades de la Institución Educativa, se les recomienda tener un protocolo de actuación en caso de estrés en los docentes; es importante señalar esto, ya que los resultados que se obtuvieron en esta investigación, no se mantendrán con el tiempo, ya que por medio de los constantes cambios que experimenta el área educativa, puede propiciar a que las situaciones cambien.
3. Partiendo de lo anterior, se sugiere revisar una propuesta creada por el equipo investigador, para prevenir y mantener un buen manejo del estrés laboral, por medio de herramientas de afrontamiento, en donde a los docentes se les resulten novedosas y aplicables como parte de un aporte que se pretende dejar a la Facultad de Ciencias Empresariales y a la universidad en general, para que puedan tomarlo en cuenta, en futuros proyectos para llevar a cabo en su talento humano.
4. Para los docentes horas clase, se les recomienda que puedan realizar una introspección, donde puedan reconocer cuáles son sus recursos de afrontamiento del estrés y a la vez, identificar los factores que le generan estrés, esto para poder estar alerta y tomar acciones en pro de su salud mental.
5. Se recomienda a la Facultad de Postgrado que continúen realizando investigaciones sobre la temática para poder hacer comparaciones con las poblaciones, el tiempo, evolución o cambios significativos en los resultados, para que la universidad pueda tener análisis más profundos con nuevos datos, en el cual puedan incorporar nuevas técnicas y metodologías para tener una visión más amplia de cómo se va manejando esta problemática en una línea del tiempo.

6. Por lo que, por medio de estas recomendaciones, se le hace una invitación a la universidad, junto a otras facultades, para que puedan crear programas enfocados al afrontamiento de estrés para que su talento humano, sea consciente sobre la importancia de tener herramientas para afrontar las circunstancias que se presentan que pueden ocasionar estrés en el ejercicio docente, ya que, es un tema de relevancia, porque son la imagen de la universidad ante los estudiantes.

GLOSARIO

- **Acción Tutorial:** Equipo encargado de monitorear, coordinar y orientar en el aula virtual al docente y estudiante en la realización de procesos técnicos, siendo el soporte técnico durante el desarrollo de una asignatura virtual.
- **Aula virtual:** El aula virtual es el entorno digital en el cual los docentes y estudiantes se encuentran para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- **Clima laboral:** Es el ambiente en el que los empleados se desarrollan dentro de una empresa, oficina u organización.
- **Competencias:** Es el conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y valores que permiten a la persona resolver satisfactoriamente los problemas que se le presentan en el diario vivir.
- **Competencias tecnológicas:** Son los conocimientos, habilidades que permiten a una persona realizar actividades haciendo uso de las tecnologías de la información y espacio digital, en la vida cotidiana.
- **Docente horas clase:** Persona que presta sus servicios profesionales desde su área de formación académica, donde ejerce la labor docente únicamente durante las horas de clase que se le han asignado en la carga académica.
- **Educación virtual:** Es el desarrollo de las actividades de aprendizaje por medio de entornos virtuales o no presenciales.
- **Estrés:** El estrés es una reacción fisiológica que tiene el organismo ante un suceso que lo identifica como una amenaza o con demasiada demanda.
- **Estrés laboral:** Se considera una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante diferentes situaciones en el trabajo, que exceden los recursos personales y laborales, destacando que de estas situaciones no se posee un control para afrontarlas, lo cual incide en la salud física y mental de los empleados.
- **Foro de consultas:** Es un foro habilitado con el objetivo de responder las dudas y/o comentarios de los estudiantes, que van surgiendo en el desarrollo de las clases, con relación a los temas, actividades, referentes a la asignatura.

- **Investigación cualitativa:** La investigación cualitativa es aquella que implica la recopilación y el análisis de datos no numéricos, para comprender opiniones, conceptos, experiencias o comportamientos, con los significados que las personas le han atribuido.
- **Investigación cuantitativa:** La investigación cuantitativa, consiste en la recopilación y el análisis de datos numéricos. Por medio de este tipo de investigación, se pueden detectar tendencias y promedios, también hacer predicciones, probar relaciones, y generalizar resultados de poblaciones estudiadas.
- **MINEDUCYT:** Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- **Planificación Educativa:** Es el proceso de identificar las metas, objetivos y tareas de una actividad educativa, y luego determinar los recursos y estrategias más apropiados para alcanzar las metas.
- **Plataformas educativas:** Son programas que abarcan diferentes herramientas con fines educativos.
- **Recursos tecnológicos:** Son los elementos que resultan de innovaciones científicas y tecnológicas, que brindan o facilitan ciertos trabajos, especialmente productivos. Un ejemplo de recurso tecnológico es una computadora o una aplicación.
- **Retroalimentación de actividades:** Es el proceso donde el docente ofrece apoyo pedagógico al estudiante para mejorar sus respuestas o productos finales, ayudando a que identifique aquello que ha logrado, lo que aún no ha logrado y qué puede hacer para mejorar.
- **TIC:** Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- **Tutor virtual:** Es una figura imprescindible en el proceso educativo formal, dado que, es quien acompaña al estudiante en el curso virtual de su formación académica.
- **Videoconferencias:** Es una sesión virtual que se da entre dos o más participantes, independientemente de la ubicación de las personas, donde la transmisión de contenido de vídeo y audio es en tiempo real, por medio de una plataforma.

BIBLIOGRAFÍA

- Domínguez Gómez, J. A. (2004). Riesgo psicosocial en la universidad: Estresores propios del docente universitario. *Revista Digital de Prevención* 28 de abril, 1 - 38. Recuperado el 05 de Marzo de 2023, de <https://core.ac.uk/download/pdf/60645958.pdf>
- Ministerio de Educación de El Salvador. (2012). *Reglamento especial de educación no presencial de educación superior del Ministerio de Educación de El Salvador*. Recuperado el 3 de abril de 2023, de <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2012/02/95533.PDF>
- Barraza Macías, A. (2010). La relación persona-entorno como fuente generadora de estrés académico. *Revista Internacional de Psicología*, 1–11. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de <https://doi.org/https://doi>.
- Barriga, A. D. (12 de octubre de 2020). *Fundamentos de la investigación*. Recuperado el 14 de febrero de 2023, de Tipos de métodos (inductivo,deductivo,analítico,sintético, comparativo,dialéctico,entre otros): <https://sites.google.com/site/fundamentosdelainvestigacion1a/unidad-2-la-investigacion-como-un-proceso-de-construccion-social/2-3-tipos-de-metodos-inductivo-deductivo-analitico-sintetico-comparativo-dialectico-entre-otros>
- Berríos García, N. y Mazo Zea, R. (2011). Estrés académico. *Revista de Psicología, Universidad de Antioquía*, 65. Recuperado el 08 de Abril de 2023
- Cabero Almenara; Ruiz Palmero. (2004). Las Tecnologías de la Información y Comunicación para la inclusión: reformulando la brecha digital. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*, 16. Recuperado el 7 de abril de 2023
- Cabero J; Gisbert M. (2005). *La formación en Internet. Guía para el diseño de materiales didácticos*. Recuperado el 1 de abril de 2023, de Eduforma: <https://www.um.es/ead/red/32/cabero.pdf>
- Cárdenas Rodríguez, Magaly; Méndez Hinojosa, Luz Marina; González Ramírez, Mónica Teresa. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 18(80), 289-302. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/356/35631743009.pdf>
- Castrejón Reyes, V. P. (2019). Liderazgo docente una oportunidad para afrontar los desafíos en el aprendizaje digital. *Innova ITFIP*, 10. Recuperado el 10 de febrero de 2023, de

<http://repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/bitstream/handle/11298/1268/Presencia%20de%20estr%C3%A9s%20y%20bienestar%20en%20los%20docentes%20ante%20los%20cambios%20educativos%20por%20la%20COVID-19.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Chagoya, E. R. (1 de Julio de 2018). *Métodos y técnicas de investigación*. Recuperado el 14 de 06 de 2023, de <https://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>

Cruz Rubio; M. D. L. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. Madrid: CEP. Recuperado el 07 de Abril de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaugb/50711?page=18>

Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. (16 de Agosto de 2016). *National Institutes of Health*. Recuperado el 09 de Abril de 2023, de <https://www.nih.gov/>

Dirección de Educación Virtual. (14 de Enero de 2023). Universidad Gerardo Barrios. Recuperado el 7 de Abril de 2023

Domínguez - Gómez J. (2004). *Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España)*. Recuperado el 05 de Mayo de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/28103248_Estres_en_el_profesorado_universitario_Estudio_piloto_en_dos_centros_de_la_Universidad_de_Huelva_Espana

García, R. (28 de diciembre de 2018). *Educación presencial vs Educación virtual*. Recuperado el 11 de diciembre de 2022, de <https://ingenio.edu.pe/blog/educacion-presencial-vs-educacion-virtual/>

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a. ed. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 25 de abril de 2023

Hernández-Sampieri; R., Fernández-Collado; C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 6 de abril de 2023, de Selección de la muestra: http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Ibáñez, F. (20 de noviembre de 2020). *Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias?* Recuperado el 11 de diciembre de 2022, de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>

- International Education. (21 de noviembre de 2020). *¿Qué es la educación presencial?* Recuperado el 11 de diciembre de 2022, de <https://www.euroinnova.us/blog/educacion-presencial>
- María Guadalupe Camacho Zúñiga; Yetty Lara Alemán; Gersan Sandoval Díaz. (21 de Enero de 2022). *La docencia y su rol en los Entornos Virtuales de Aprendizaje: una perspectiva desde la Universidad Técnica Nacional, Costa Rica*. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://acceso.virtualeduca.red/documentos/ponencias/puerto-rico/1400-36bd.pdf>
- Martínez, J. P. (21 de Enero de 2021). *Estrés PNL*. Recuperado el 04 de Abril de 2023, de <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Medina Gómez, B., & Gil Ibáñez, R. (09 de Mayo de 2017). *Ansiedad y Estrés*. *Elsevier*, 4. Recuperado el 10 de febrero de 2023, de <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-avance-resumen-estres-estrategias-afrontamiento-personas-con-S1134793716300501>
- Mendoza, A. S. (junio de 2022). Presencia de estrés y bienestar en los docentes ante los cambios educativos por la COVID-19. *Entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*. Recuperado el 10 de febrero de 2023, de <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/bitstream/handle/11298/1268/Presencia%20de%20estr%C3%A9s%20y%20bienestar%20en%20los%20docentes%20ante%20los%20cambios%20educativos%20por%20la%20COVID-19.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2015). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 1 de abril de 2023, de <https://www.mined.gob.sv/>
- OMS. (1 de Diciembre de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 1 de Febrero de 2023, de <https://www.who.int/es>
- Ortega, C. (28 de Abril de 2018). *¿Qué es el muestreo por conveniencia?* Recuperado el 08 de Abril de 2023, de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>
- Ortega, C. (14 de abril de 2021). *Investigación mixta. ¿Qué es y tipos que existen?* Recuperado el 7 de febrero de 2023, de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/>
- Paulsen en Cabero. (Septiembre de 2001). El rol del tutor en los entornos virtuales de aprendizaje. *Innovación Educativa*, 5. Recuperado el 7 de abril de 2023

- Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184,. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#B17>
- Psikipedia. (10 de Enero de 2020). *Los tests, escalas, cuestionarios e inventarios*. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de <https://psikipedia.com/libro/psicometria/tests-escalas-cuestionarios-e-inventarios>
- Quiceno, Japcy Margarita, & Vinaccia Alpi, Stefano. (2007). *Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo”*. Bogotá, Colombia: Acta Colombiana de Psicología. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/218>
- Raúl Cólica, P. (2013). *Estrés: lo que usted querría preguntar y debe conocer*. Córdoba, Argentina: Brujas. Recuperado el 05 de Abril de 2023, de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaugb/78103?page=21>.
- Ripoll, D. R. (2011). *El cerebro* (Primera edición en lengua castellana ed.). Barcelona: UOC. Recuperado el 07 de Abril de 2023, de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/el_cerebro_estresado_-drr.pdf
- Sampieri, R. H. (2014). *Selección de la muestra*. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de Capítulo 8: http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Tirado-Morueta; Hernando-Gómez; Aguaded. (2010). *Depósito de Investigación de la Universidad de Sevilla*. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de Revista de Medios y Educación Nº 36: <https://idus.us.es/handle/11441/2751>
- Troncoso-Pantoja, C. (2 de Abril de 2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación*. Recuperado el 16 de Junio de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576364367022>
- UNESCO. (2011). *TICs en la Educación*. Recuperado el 31 de marzo de 2023, de <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/lifelong-learning/open-and-distance-learning/>
- Universidad de Oriente. (21 de Enero de 2021). *Oriente, Crisis del Covid Universidad de*. Recuperado el 28 de Enero de 2023, de <https://www.univo.edu.sv/aula-virtual-una-apuesta-educativaante-la-crisis-del-covid-19-en-el-salvador/>
- Yusta, R. A. (Julio de 2013). *El estres Unidad 1*. Recuperado el 07 de Abril de 2023, de <https://rafayustas/el-estres-unidad-1>

ANEXOS

Escala de fuentes de estrés para profesores



Facultad de Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Escala de fuentes de estrés para profesores

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

¿En qué medida le afectan y son fuentes de estrés para usted, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1- Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

2- Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.

Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
3-	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
4-	Supervisión constante de plataformas.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
5-	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
6-	Falta de Información acerca de lo que debo hacer			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
7-	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
8-	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
9-	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
10-	Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas y mensajería interna.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
11-	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
12-	Capacitaciones con lenguaje técnico.			
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
13-	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.			

	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
14-					
15-					
16-					
17-					
18-					
19-					
20-					
21-					
22-					
23-					
24-					

25-	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
26-	Impartir más clases que otros compañeros.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
27-	Constante actualización de plataformas tecnológicas.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
28-	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
29-	Falta de apoyo del equipo directivo.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
30-	Clima laboral.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
31-	La excesiva supervisión de mi trabajo.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
32-	Malas relaciones con superiores jerárquicos.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
33-	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
34-	Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	
35-	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.				
Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho	

36- Saturación de actividades virtuales.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

37- Esquemas de trabajo muy poco definidos.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

38- Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

39- Formación no adecuada para responder a todas las demandas

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

40- Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

41- Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

42- Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

43- Indefinición de mis responsabilidades.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

44- Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

45- Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

46- Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.

Nada Muy Poco Algo Bastante Mucho

47- Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.

	Nada	Muy Poco	Algo	Bastante	Mucho
48-					
49-					
50-					
51-					
52-					
53-					
54-					
55-					
56-					

Aplicación de escala de fuentes de estrés para profesores por medio de Google Forms.

The image shows a Google Forms interface. At the top, the title of the form is "Escala de fuentes de estrés para profesores." followed by a folder icon and a star icon. On the right side, there are icons for help, eye, undo, redo, and a purple "Enviar" button. Below the title bar, there are tabs for "Preguntas", "Respuestas" (with a count of 31), and "Configuración".

The main content area features the logo of Universidad Gerardo Barrios, which includes a portrait of Gerardo Barrios and the text "UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS" and "Líderes en Gestión del Conocimiento". Below the logo, the text reads "Facultad de Postgrado" and "Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje". Underneath this is a field for "Descripción del formulario".

At the bottom of the form, the text "Escala de fuentes de estrés para profesores" is visible. On the right side of the form, there is a vertical toolbar with icons for adding, deleting, undo, redo, and other editing functions.

Validación de contenido por juicio de expertos

Respetable profesional, debido a que cumple con los requisitos necesarios para efectuar la validación de nuestro instrumento, hemos tomado a bien, solicitar su valioso apoyo en este proceso, para evaluar el instrumento que forma parte de la investigación denominada:

Estrés en docentes horas clase de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.

Por lo que, sus respuestas serán tratadas con fines académicos y con total confidencialidad.

Es de gran importancia la evaluación del instrumento cuantitativo de investigación, por parte de Profesionales Expertos, para lograr la validación del instrumento propuesto; por lo que, se propone su revisión en base a cuatro criterios básicos, para evaluar cada uno de los interrogantes, siendo estos: claridad, coherencia, importancia y pertinencia, a efecto de asegurar el cumplimiento del objetivo propuesto. De antemano agradecemos su valiosa colaboración.

Objetivo de la investigación: Analizar la presencia de estrés en docentes horas clases de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023.

Información del Instrumento:

Se entregó la Escala de fuentes de estrés para profesores.

Técnica empleada: Preguntas Cerradas con Escala de Likert.

Finalidad de la Evaluación: Efectuar la validación del contenido del instrumento propuesto, a través de una revisión técnica conceptual por parte del juicio de expertos, como elementos determinantes en el proceso de fiabilidad de la investigación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO CUANTITATIVO

A continuación, se presentan una serie de criterios, por favor, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACIÓN
<u>CLARIDAD</u> El ítem es comprensible.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.
<u>COHERENCIA</u> El ítem tiene coherencia con la dimensión que se está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.
<u>IMPORTANCIA</u> El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.
<u>PERTINENCIA</u> El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.

Escala de fuentes de estrés para profesores

A cada ítem, marcar el número que corresponda según su criterio:

- 4 Totalmente de acuerdo.
- 3 De acuerdo.
- 2 En desacuerdo.
- 1 Totalmente en desacuerdo.

Dimensión	Indicador	N.º	Ítems	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	Suma	Observación
Organización institucional.	Apoyo y soporte técnico.	2	Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.						
		4	Supervisión constante de plataformas.						
		7	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.						
		11	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.						
		14	Apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas.						

		17	Deficiente comunicación dentro del equipo de Educación Virtual.						
		19	Procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico.						
	Plataformas virtuales.	8	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.						
		9	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).						
		20	Fallos en la ubicación del contenido de la asignatura en la plataforma virtual.						
		22	Desconfiguración de la página ante un cambio mal ejecutado.						
		23	Problemas en la notificación de mensajes de estudiantes en la plataforma.						

Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.	1	Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.						
	5	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.						
	1 2	Capacitaciones con lenguaje técnico.						
	2 4	Asimilación de la información de los materiales informativos sobre el uso y manejo de las plataformas virtuales.						
	3 4	Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.						
	4 0	Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.						
	4 9	Participar en el proceso de evaluación como						

			parte de la mejora continua sobre el proceso académico, junto al uso y manejo de las plataformas.						
		50	Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual.						
		52	Resultados del seguimiento al trabajo realizado sobre uso y manejo de las plataformas.						
	Ambiente laboral.	16	Incertidumbre en la renovación de contratación en próximas asignaturas virtuales.						
		30	Clima laboral.						
Rol del tutor virtual.	Acompañamiento al estudiantado.	10	Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas						

			y mensajería interna.						
		3 6	Saturación de actividades virtuales.						
	Conocimiento de tecnología y constante actualización.	2 7	Constante actualización de plataformas tecnológicas.						

Información sobre el Profesional

Nombre y apellido

Formación académica

Institución académica

Lugar y fecha de la evaluación del instrumento:

Opinión sobre su aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Firma del Juez

Escala de fuentes de estrés para profesores

A cada ítem, marcar el número que corresponda según su criterio

- 4 Totalmente de acuerdo
- 3 De acuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

Dimensión	Indicador	N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	Suma	Observación
Organización institucional.	Apoyo y soporte técnico	2	Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.	4	4	4	4	16	
		4	Supervisión constante de plataformas.	4	4	4	4	16	
		7	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.	4	4	4	4	16	
		11	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.	4	4	4	4	16	
		14	Apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas.	4	4	4	4	16	
		17	Deficiente comunicación dentro del equipo de Educación Virtual.	4	4	4	4	16	
		19	Procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico.	4	4	4	4	16	
	Plataformas virtuales.	8	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.	4	4	4	4	16	
		9	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).	4	4	4	4	16	
		20	Fallos en la ubicación del contenido de la asignatura en la plataforma virtual.	4	4	4	4	16	
		22	Desconfiguración de la página ante un cambio mal ejecutado.	4	4	4	4	16	
		23	Problemas en la notificación de mensajes de estudiantes en la plataforma.	4	4	4	4	16	
	Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.	1	Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
		5	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.	4	4	4	4	16	
		12	Capacitaciones con lenguaje técnico.	4	4	4	4	16	
		24	Asimilación de la información de los materiales informativos	4	4	4	4	16	

			sobre el uso y manejo de las plataformas virtuales.						
		34	Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.	4	4	4	4	16	
		40	Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.	4	4	4	4	16	
		49	Participar en el proceso de evaluación como parte de la mejora continua sobre el proceso académico, junto al uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
		50	Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual.	4	4	4	4	16	
		52	Resultados del seguimiento al trabajo realizado sobre uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
	Ambiente laboral.	16	Incertidumbre en la renovación de contratación en próximas asignaturas virtuales.	4	4	4	4	16	
		30	Clima laboral.	4	4	4	4	16	
Rol del tutor virtual.	Acompañamiento al estudiantado.	10	Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas y mensajería interna.	4	4	4	4	16	
		36	Saturación de actividades virtuales.	4	4	4	4	16	
	Conocimiento de tecnología y constante actualización.	27	Constante actualización de plataformas tecnológicas.	4	4	4	4	16	

Información sobre el Profesional

Nombre y apellido

Victoriano Manuel Herrera Iglesias

Formación académica

Maestría en Atención Integral de Primera Infancia

Institución académica

UGB

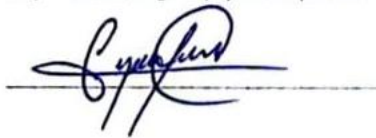
Lugar y fecha de la evaluación del instrumento:

12-06-2023

Opinión sobre su aplicabilidad:

Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Firma del Juez



Escala de fuentes de estrés para profesores

A cada ítem, marcar el número que corresponda según su criterio:

- 4 Totalmente de acuerdo.
- 3 De acuerdo.
- 2 En desacuerdo.
- 1 Totalmente en desacuerdo.

Dimensión	Indicador	N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	Suma	Observación	
Organización institucional.	Apoyo y soporte técnico.	2	Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.	4	4	4	4	16		
		4	Supervisión constante de plataformas.	4	4	4	4	16		
		7	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.	4	4	4	4	16		
		11	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.	4	4	4	4	16		
		14	Apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas.	4	4	4	4	16		
		17	Deficiente comunicación dentro del equipo de Educación Virtual.	4	4	4	4	16		
		19	Procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico.	4	4	4	4	16		
	Plataformas virtuales.		8	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.	4	4	4	4	16	
			9	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).	4	4	4	4	16	
			20	Fallos en la ubicación del contenido de la asignatura en la plataforma virtual.	4	4	4	4	16	
			22	Desconfiguración de la página ante un cambio mal ejecutado.	4	4	4	4	16	
			23	Problemas en la notificación de mensajes de estudiantes en la plataforma.	4	4	4	4	16	
	Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.		1	Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
			6	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.	3	3	3	3	12	
			12	Capacitaciones con lenguaje técnico.	3	3	3	3	12	
			24	Asimilación de la información de los materiales informativos	4	4	4	4	16	

			sobre el uso y manejo de las plataformas virtuales.	4	4	4	4	16
		34	Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.	3	3	3	3	12
		40	Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.	4	4	4	4	16
		49	Participar en el proceso de evaluación como parte de la mejora continua sobre el proceso académico, junto al uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16
		50	Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual.	4	4	4	4	16
		52	Resultados del seguimiento al trabajo realizado sobre uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16
	Ambiente laboral.	16	Incertidumbre en la renovación de contratación en próximas asignaturas virtuales.	4	4	4	4	16
		30	Clima laboral.	4	4	4	4	16
Rol del tutor virtual.	Acompañamiento al estudiantado.	10	Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas y mensajería interna.	4	4	4	4	16
		36	Saturación de actividades virtuales.	4	4	4	4	16
	Conocimiento de tecnología y constante actualización.	27	Constante actualización de plataformas tecnológicas.	4	4	4	4	16

Información sobre el Profesional

Nombre y apellido

Ernesto Torres

Formación académica

Licenciatura en Inglés

Institución académica

Universidad Cesarso Benior

Lugar y fecha de la evaluación del instrumento:

San Miguel, 12 de junio 2023

Opinión sobre su aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No Aplicable

Firma del Juez



Escala de fuentes de estrés para profesores

A cada ítem, marcar el número que corresponda según su criterio:

- 4 Totalmente de acuerdo.
- 3 De acuerdo.
- 2 En desacuerdo.
- 1 Totalmente en desacuerdo.

Dimensión	Indicador	N°	Ítems	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	Suma	Observación
Organización institucional	Apoyo y soporte técnico.	2	Apoyo y soporte técnico de parte de Educación Virtual.	3	3	3	3	12	
		4	Supervisión constante de plataformas.	3	3	3	3	12	
		7	Tiempo de respuesta del equipo técnico ante inconvenientes en plataformas.	4	4	4	4	16	
		11	Retroalimentación de parte de Educación Virtual sobre el trabajo realizado.	4	4	4	4	16	
		14	Apoyo en herramientas tecnológicas durante sesiones sincrónicas.	4	4	4	4	16	
		17	Deficiente comunicación dentro del equipo de Educación Virtual.	4	4	4	4	16	
		19	Procesos técnicos complejos en el apoyo y soporte técnico.	3	3	3	3	12	
	Plataformas virtuales.	8	Nuevas funcionalidades de plataformas virtuales.	3	3	3	3	12	
		9	Fallos en las plataformas (En ocasiones no se efectúan de forma correcta los cambios realizados).	4	4	4	4	16	
		20	Fallos en la ubicación del contenido de la asignatura en la plataforma virtual.	4	4	4	4	16	
		22	Desconfiguración de la página ante un cambio mal ejecutado.	4	4	4	4	16	
		23	Problemas en la notificación de mensajes de estudiantes en la plataforma.	4	4	4	4	16	
	Capacitación en el uso y manejo de las plataformas.	1	Material informativo con procesos técnicos sobre el uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
		5	Manejo de las diferentes plataformas virtuales.	3	3	3	3	12	
		12	Capacitaciones con lenguaje técnico.	3	3	3	3	12	
		24	Asimilación de la información de los materiales informativos	4	4	4	4	16	

		sobre el uso y manejo de las plataformas virtuales.						
		34 Actualización en la diversidad de herramientas digitales para las sesiones virtuales.	3	3	3	3	12	
		40 Proceso de actualizar en su computadora, las plataformas donde se realizan las sesiones virtuales.	4	4	4	4	16	
		49 Participar en el proceso de evaluación como parte de la mejora continua sobre el proceso académico, junto al uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
		50 Asistir a las convocatorias programadas y dar respuesta a las solicitudes realizadas por la Dirección de Educación Virtual.	4	4	4	4	16	
		52 Resultados del seguimiento al trabajo realizado sobre uso y manejo de las plataformas.	4	4	4	4	16	
	Ambiente laboral.	16 Incertidumbre en la renovación de contratación en próximas asignaturas virtuales.	4	4	4	4	16	
		30 Clima laboral.	4	4	4	4	16	
Rol del tutor virtual.	Acompañamiento al estudiantado.	10 Constante monitoreo de consultas realizadas por estudiantes en foro de consultas y mensajería interna.	4	4	4	4	16	
		36 Saturación de actividades virtuales.	3	3	3	3	12	
	Conocimiento de tecnología y constante actualización.	27 Constante actualización de plataformas tecnológicas.	4	4	4	4	16	

Información sobre el Profesional

Nombre y apellido

Paúl Alexander Flores

Formación académica

Ingeniería

Institución académica

UGB

Lugar y fecha de la evaluación del Instrumento:

UGB 12/06/23

Opinión sobre su aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No Aplicable

Firma del Juez

[Firma]

Entrevista a docentes horas clase.



Facultad de

Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Entrevista a docentes horas clase

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

Preguntas:

- 1- Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?
- 2- ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

- 3- Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?
- 4- ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?
- 5- ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?
- 6- ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?
- 7- Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?
- 8- ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?
- 9- A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?
- 10- A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

Entrevista 1.



Facultad de

Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Entrevista a docentes horas clase

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

Preguntas:

1- Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?

Uno de los desafíos más grandes es abarcar toda la información relevante de la asignatura en tan solo 4 semanas. Ya que existe contenido que requiere de mayor tiempo; sin embargo, se realiza un esfuerzo por abordar lo más que se pueda.

2- ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

Claro que sí, en este caso, experimenté tensión al tener que guiarme de un documento y plantillas de diapositivas ya definidas, ya que limitó las diferentes formas de interacción con los estudiantes e información actualizada y relevante sobre la asignatura.

3- Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?

El estrés se manifiesta a través de dolores de cabeza

4- ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?

En mi caso serían:

-Afecta a la salud física

-Genera mayor tensión en las actividades diarias

-Afecta la productividad

5- ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?

Comenzar con una dinámica virtual que suba el ánimo de los estudiantes, posterior a ello, compartir la información relevante y actualizada de la asignatura, interactuando con el estudiante, permitiendo que sea parte del proceso de aprendizaje y a su vez que desarrolle casos prácticos que abonarán a su crecimiento profesional.

6- ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?

Una de las causas es tener que limitarme a una sola fuente de información ya establecida para la asignatura.

7- Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?

Quizás dos de los factores son:

- Tener fallas con el Internet, ya que está ese temor de que la grabación de la clase quede incompleta y hay que subirla para que estudiantes puedan visualizarla posteriormente.
- Que no exista una supervisión como tal en los exámenes en línea, puesto que posiblemente los estudiantes usan el material de manera paralela, y eso no permite que él crezca en su aprendizaje.

8- ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?

Sí, y es la calificación en línea, ya que, al revisar diferentes trabajos, te das cuenta de que muchos estudiantes cometen plagio de los casos prácticos que ya están asignados dentro de la plataforma y de los cuales encuentras muchas soluciones ya desarrolladas por otros usuarios en línea.

9- A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?

Una de ellas es solicitar el apoyo de compañeros con mayor experiencia en dar clases online a estudiantes de carreras 100% virtuales.

Mientras que el otro recurso fue aplicar una mayor organización en la calificación de más de 50 trabajos.

10- A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

Quizás la comunicación limitada que se tiene con el área encargada de atender a los estudiantes virtuales, ya que ante dudas que ellos tienen, sobre algún inconveniente presentado en la parte técnica, es difícil solventar pronto por la saturación que el área maneja. Y el poco control sobre las actividades ya diseñadas para la asignatura.

Entrevista 2.



Facultad de

Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Entrevista a docentes horas clase

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

Preguntas:

1- Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?

Para mí, uno de los desafíos que se presentan, es sintetizar la información, ya que, algunos contenidos por su naturaleza tienen que abordar elementos que son secuencias de otros, por lo que, dificulta un poco poder sintetizar la información con el tiempo estipulado para impartir las clases.

2- ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

Sí, en mi caso, sentí mucho estrés, cuando veía que ya casi se acercaba la hora de finalización de la sesión virtual, y todavía me faltaban algunas láminas de la clase y explicar la actividad de la semana, debido a que, como algunos temas eran un poco extensos, los estudiantes participaban por medio del chat o activando el micrófono y el tiempo iba pasando.

3- Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?

Para mí, el estrés se manifiesta con dolores de cabeza, por medio de malestar en los ojos, insomnio, y dolor de cuello y espalda.

4- ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?

El estado de ánimo, por el mal manejo del estrés se puede andar con un mal estado de ánimo como enojado o decaído; inclusive, puede afectar la salud física por no dormir bien o comer bien. En mi caso, cuando termino una clase virtual, después tengo dificultad para conciliar el sueño, ya que las clases finalizan a las nueve de la noche.

5- ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?

Un día perfecto sería poder impartir la clase sin problemas técnicos, que los estudiantes participen activamente en el desarrollo de la sesión.

6- ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?

Sinceramente, estresa el hecho de que, en la presentación de la sesión, solo se puedan abordar contenidos del material de la asignatura virtual, y eso no deja que el docente pueda compartir información adicional para que abone en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

7- Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?

Para mí, algo que sí genera estrés es cuando la conexión a internet falla o la aplicación donde se imparte la sesión virtual se congela o no responde, y es preocupante porque, se corre el riesgo de que no se grabe la sesión, eso para mí, genera bastante estrés, por eso, suelo tener a la mano el teléfono, por si falla el internet o la aplicación, continuar con la sesión desde el teléfono.

8- ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?

Estar pendiente del foro de consultas y/o mensajería interna, se convierte en un hábito, pero da estrés estar revisando constantemente por si hay alguna duda o comentario de los estudiantes, ya que se cuenta con 24 horas para poder dar respuesta.

9- A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?

Primero, organizar mi tiempo, porque se tiene que hacer una presentación semanal, revisar constantemente la plataforma, estar al pendiente de los estudiantes, y solo se puede afrontar el estrés, organizando el tiempo. También, ante cualquier duda, por muy pequeña que parezca, consultar con la encargada de Acción Tutorial de la facultad, ya que así, tengo claro qué debo de hacer y eso me minimiza el estrés.

10- A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

Saturación de contenidos en algunas unidades, con el poco tiempo para poder desarrollar los temas en las sesiones virtuales, también el tener que estar monitoreando constantemente la plataforma, ya que a veces Canvas, no notifica desde la aplicación del teléfono, cuando hay un mensaje.

Entrevista 3.



Facultad de

Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Entrevista a docentes horas clase

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

Preguntas:

1- Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?

En lo personal, son los problemas que presentan las plataformas, que a veces se actualizan y suelen presentar fallos en caso de no hacer las respectivas actualizaciones, el no poder abordar todos los contenidos a profundidad por el poco tiempo establecido para la asignatura.

2- ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

En una ocasión se me congeló la pantalla, y por más que la actualizaba no me funcionaba, tuvo que improvisar porque no me respondía, y estuve interactuando, pero obtuve ayuda después de unos minutos, pero eso me estreso, porque los estudiantes lo pudieron percibir como una, debilidad y son situaciones imprevistas.

3- Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?

Cuando se nos acumulan las cosas que no podemos resolver en un definido tiempo y empezamos con dolores de cabeza, demasiada tensión, afectando lo físico como dolores en los músculos o tensión

4- ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?

Falta de autocontrol, constante mala actitud, el rendimiento es más bajo y se termina manifestando con malos tratos a los estudiantes.

5- ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?

Un día perfecto, sería que la conexión a internet sea estable, que los estudiantes participen, que sea aprendizaje significativo, que el tiempo sea suficiente para abordar profundidad las temáticas.

6- ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?

Las constantes actualizaciones, el cambio repentino de plataformas, hacen que el tiempo sea muy limitado para contenidos muy amplios.

7- Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?

La poca participación de los estudiantes, que hayan fallos en las plataformas disponibles para impartir la clase, la falta de contacto de control sobre los estudiantes, no sabes si realmente están o solo dejaron activa la sesión, el que dejen encendido los micrófonos interrumpiendo la clase.

8- ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?

El tener que monitorear varias veces al día la plataforma, ya que los docentes contamos con 24 horas para poder responder cualquier consulta o comentario de los estudiantes en la plataforma, ya sea por medio del foro de consultas, mensajería interna o el correo institucional.

9- A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?

Organizar el tiempo, tengo una agenda de los pendientes en mi celular, y recordatorios constantes, ser paciente, respirar y continuar, manteniendo la calma.

10- A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

El tiempo establecido para las temáticas, falta de interés de los estudiantes, la poca participación en clases, que se conecten pocos estudiantes.

Entrevista 4.



Facultad de

Postgrado

Maestría en Docencia con Enfoque en Entornos Virtuales de Aprendizaje

Entrevista a docentes horas clase

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés que presentan los docentes horas clases de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023.

Descripción del instrumento: Estimado profesional, el siguiente instrumento está estructurado con el objetivo de recabar información con fines académicos sobre el estrés que presentan los docentes horas clase de la Facultad de Ciencias Empresariales que imparten asignaturas virtuales en la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I – 2023, por lo que, sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

De antemano se le agradece su colaboración en contestar dicho instrumento.

Preguntas:

1- Para usted, como educador horas clases ¿Cuáles son los desafíos que se presentan cuando se imparten materias virtuales?

Un gran desafío es que la conectividad del internet sea estable y que no se presenten interferencias como ruidos fuertes, fiestas en lugares cercanos, etc.

2- ¿Podría mencionar una situación específica, que vivió dentro de su entorno laboral mientras impartió asignaturas virtuales, en la que haya experimentado tensión o se haya sentido estresado?

Una vez, en la plataforma de Teams, mientras impartía una sesión, se quedó congelada la videoconferencia, y me dividió la grabación de la clase, esa vez me preocupé bastante y me sentía muy estresado, porque no sabía si se iba a guardar la grabación. Al final, se guardó en dos partes, por un problema de la plataforma, pero, me generó bastante estrés esa situación.

3- Para usted, ¿Cómo cree que se manifiesta el estrés al impartir asignaturas virtuales?

Normalmente con dolor de cuello y de hombros.

4- ¿Cuáles cree que sean las repercusiones en la labor docente virtual, por el mal manejo del estrés?

En el estado de ánimo, a veces con momentos de irritabilidad o sensibilidad, ante cualquier situación.

5- ¿Cuál sería su día perfecto como formador de educación en línea?

Que todo de propicio a que se realice una jornada excelente, buena conexión a internet y que los estudiantes interactúen en el desarrollo del tema.

6- ¿Cuál cree que sea la causa más común por la que se sienta estresado en los entornos virtuales?

El tiempo límite de las sesiones, porque no podemos pasarnos del tiempo estipulado y a veces los contenidos son amplios.

7- Según su criterio, ¿Qué elementos propios de su labor como docente horas clases, generan estrés al impartir asignaturas virtuales?

La poca participación en las sesiones sincrónicas, y el hecho de que se conecten pocos estudiantes.

8- ¿Dentro de sus funciones como educador virtual existe alguna tarea o asignación que le genere mayor estrés?

Sí, el estar revisando varias veces al día la plataforma, porque se me puede olvidar y puede haber comentarios o consultas de los estudiantes.

9- A nivel personal ¿Cuáles son los recursos de afrontamiento de estrés que conoce y aplica en su labor como docente virtual?

Definitivamente organizar el tiempo para poder salir con todas las actividades.

10- A nivel personal ¿Cuáles son los estresores que identifica en su labor como docente virtual?

El tiempo limitado y la saturación de los contenidos.

Propuesta de prevención de estrés laboral en docentes

I. Descripción del proyecto de investigación

La presente propuesta responde a las recomendaciones planteadas en la investigación “Estrés en docentes horas clase de modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios del departamento de San Miguel, durante el ciclo I del año 2023”.

De acuerdo con la investigación, en la Universidad Gerardo Barrios, se implementan procesos, recursos virtuales y talento humano, orientado para el exitoso desempeño en la labor docente en asignaturas virtuales, que permiten minimizar los efectos del estrés durante el desarrollo de las funciones de los profesionales; por lo que, por medio de este proyecto, se presente contribuir para fortalecer el trabajo que la Universidad ya desarrolla por medio de la unidad de Acción Tutorial, que se relaciona directamente con los docentes que imparten asignaturas virtuales.

Beneficiarios: Los docentes horas clase en modalidad virtual de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Gerardo Barrios, del Campus San Miguel.

Tiempo: El proyecto se desarrollará en un período de seis meses, comprendido de enero a julio de 2024.

De forma indirecta, la implementación de este proyecto traerá como beneficios no solo el apoyo a los docentes, sino que también a los estudiantes, porque, podrán recibir el proceso de enseñanza y aprendizaje, guiados por docentes con herramientas de afrontamiento de estrés, a su vez, la Universidad, tendrá un proyecto que podrá implementar a futuro, no solo en esa facultad, sino en las que lo requieran.

Justificación

En los instrumentos aplicados en la investigación, se obtuvo información valiosa que da pauta sobre las dificultades que suelen presentarse en el ejercicio de la docencia virtual, brindando así información, para determinar en qué aspectos se debe psico educar con relación al estrés y estrategias para su afrontamiento.

Respecto al tema del estrés (Raúl Cólica, P., 2013) menciona que hay dos tipos de estrés, el eustrés que es el estrés agudo normal y el distrés, que es el estrés prolongado o crónico. El primero no solo es normal sino indispensable para la vida, pero el segundo es potencialmente letal.

A partir de lo anterior, se comprende que ninguna persona está enferma de estrés, al contrario, está enferma por el estrés, y esto es en los casos en que se está expuesto por un tiempo prolongado a los estímulos que lo ocasionan. Es de gran importancia destacar esta diferencia ya que el estrés es una reacción normal, pero cuando este se presenta de forma prolongada e intensa, deja de ser normal.

Por lo que se vuelve de suma importancia que los docentes, tengan conocimientos generales del tema, brindándoles así, recursos que les permitan resolver de una forma óptima, circunstancias que pueden ser percibidas como estresantes o que no cuenten con las herramientas para sobrellevarlo.

Por esta razón, este proyecto busca enfocarse en que, los docentes puedan conocer y tener acceso a la información sobre los recursos de afrontamiento, a fin de identificar factores de estrés asociados a su función como docente virtual y su incidencia para posteriormente prevenir y fortalecer su salud mental.

II. Objetivos

a) Objetivo General

Promover las prácticas de afrontamiento de estrés laboral, con la finalidad de prevenir los efectos en los docentes horas clase que imparten asignaturas virtuales de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Gerardo Barrios, del Campos San Miguel.

b) Objetivos Específicos

- 1) Psico educar a los docentes horas clase sobre el tema del estrés laboral, para que puedan identificar los agentes estresores que a manera personal afectan en el ejercicio docente.
- 2) Orientar a los docentes horas clase sobre estrategias de afrontamiento de estrés laboral.

III. Generalidades

Se presenta una propuesta del proyecto de prevención de estrés laboral, dirigida a los docentes horas clase que imparten asignaturas virtuales de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Gerardo Barrios, Campus San Miguel, para que puedan conocer y tener acceso a la información de forma general del estrés y aquellos recursos de afrontamiento que pueden utilizar, con el fin de identificar los factores de estrés asociados a su función como docente virtual y su incidencia para posteriormente prevenir y fortalecer su salud mental.

Partiendo de lo anterior, se sugiere realizar seis jornadas:

En donde, en la jornada 1 y 2 se abordarán temas como:

- ¿Qué es el estrés?

- Tipos de estrés.
- ¿Cómo identificar el estrés?
- Niveles de estrés.

Esto con el objetivo de que los docentes conozcan e identifiquen los elementos generales del estrés y cómo identificar los agentes que generan estrés en su vida.

En las jornadas 3 y 4 se abordará el tema de:

- Estrategias de afrontamiento de estrés laboral.

Esto con la finalidad de que los docentes adquieran herramientas para afrontar de una manera óptima las circunstancias que le generan estrés.

En la jornada 5 se desarrollará:

- Taller práctico sobre: ¿Cómo aplicar las estrategias de afrontamiento de estrés laboral en mi vida?

Por medio del taller, los docentes podrán llevar a la práctica los conocimientos aprendidos en las jornadas anteriores.

En la jornada 6 se desarrollará:

- Un convivio donde los profesionales compartirán experiencias previas al proyecto y cómo generó un cambio el participar en el desarrollo del proyecto de prevención del estrés laboral en docentes.

IV. Actividades

Jornada 1 y 2	Conferencias.
Jornada 3 y 4	Conferencias.
Jornada 5	Taller práctico.

Jornada 6	Convivio.
------------------	-----------

V. Cronograma de actividades del proyecto

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Jornada 1 y 2: Psico educando sobre la prevención del estrés laboral en docentes.	X	X				
Jornada 3 y 4: Estrategias de afrontamiento de estrés laboral.			X	X		
Jornada 5: Llevando a la práctica estrategias de afrontamiento de estrés laboral.					X	
Jornada 6: Intercambio de experiencias laborales.						X