

Artigo de Pesquisa

**TECNOESTRÉS LABORAL DERIVADO DE LA VIRTUALIDAD OBLIGATORIA
POR PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE
MEDELLÍN (COLOMBIA)¹²**

Techno-stress ocupacional derivado da virtualidade obrigatória para a prevenção de covid-19 em professores universitários de Medellín (Colômbia)

Techno-stress at work in a group of university teachers derived from the mandatory virtuality for prevention of the Covid-19 in Medellín (Colombia)

Anderson Gañán Moreno³ 

Departamento de Psicología, Universidad EAFIT⁴
Medellín, Colombia

Johnatan Julián Correa Perez⁵ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Santiago Alejandro Ochoa Duque⁶ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Johnny Javier Orejuela Gómez⁷ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Resumen

Se describen las experiencias de tecnoestrés laboral derivados de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en un grupo de docentes universitarios de la ciudad de Medellín. Para

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Gañán *et al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ agananm@eafit.edu.co

⁴ Carrera 49#7sur-50. Barrio La Aguacatala, Medellín, Colombia.

⁵ jcorre84@eafit.edu.co

⁶ saochoad@eafit.edu.co

⁷ jorejue2@eafit.edu.co



esto, se abordaron las definiciones de tecnoestrés laboral y su relación con la psicología social del trabajo, en tanto se explican las estrategias de defensa y los procesos de adaptación, habituación y familiarización. Por último, se precisa la profesión y las funciones de los docentes universitarios. Con relación al método, este estudio se caracterizó por ser cualitativo con enfoque descriptivo, está incluyó como instrumento principal seis entrevistas semiestructuradas aplicadas a un grupo de docentes universitarios del sector privado de la ciudad de Medellín. Respecto a los resultados, se identificaron las causas, síntomas, procesos de adaptación, familiarización, habituación y las estrategias de defensa con la que los trabajadores reducen el tecnoestrés laboral. En ese sentido, las causas de tecnoestrés se pueden dar por factores externos o internos al trabajo, dichas causas incluyen síntomas, procesos adaptativos y en otros casos produce malestar por el uso constante o inadecuado de las TIC, para disminuir el malestar y tecnoestrés se utilizan estrategias de defensa, para así, evitar la patologización en los docentes universitarios.

Palabras clave: Tecnoestrés laboral; Docentes universitarios; Teletrabajo; Covid-19.

Resumo

São descritas as experiências de tecno-estresse ocupacional derivadas da virtualidade obrigatória para a prevenção do Covid-19 em um grupo de professores universitários da cidade de Medellín. Para isso, foram abordadas as definições de tecnoestresse do trabalho e sua relação com a psicologia social do trabalho, explicadas as estratégias de defesa e os processos de adaptação, habituação e familiarização. Finalmente, são especificadas a profissão e as funções dos professores universitários. Quanto ao método, este estudo caracterizou-se por ser qualitativo, com abordagem descritiva, sendo incluídas como instrumento principal seis entrevistas semiestruturadas aplicadas a um grupo de professores universitários do setor privado da cidade de Medellín. Quanto aos resultados, foram identificadas as causas, sintomas, processos de adaptação, familiarização, habituação e estratégias de defesa com as quais os trabalhadores reduzem o tecno-estresse ocupacional. Nesse sentido, as causas do tecno-estresse podem ser devidas a fatores externos ou internos no trabalho, incluem sintomas, processos adaptativos e, em outros casos, causam desconforto devido ao uso constante ou inadequado das TIC, para reduzir o desconforto e o tecno-estresse é utilizado estratégias de defesa, a fim de evitar patologização em professores universitários.

Palavras-chave: Tecnoestresse no trabalho. Professores universitários; Teletrabalho; Covid-19.

Abstract

The experiences of labor technostress derived from the compulsory virtuality for prevention of the Covid-19 in a group of university teachers from the city of Medellin are described. For this, the definitions of labor technostress and its relationship with the social psychology of work were addressed, while defense strategies and the processes of adaptation, habituation and familiarization are explained. Finally, the profession and functions of university teachers are specified. Regarding the method, this study was characterized by being qualitative with a descriptive approach. Six semi-structured interviews applied to a group of university professors from the private sector of the city of Medellín were included as the main instrument. Regarding the results, the causes, symptoms, adaptation processes, familiarization, habituation, and defense strategies with which workers reduce occupational technostress were identified. In this sense, the causes of techno-stress can be due to external or internal factors at work, these causes

include symptoms, adaptive processes and in other cases it causes discomfort due to the constant or inappropriate use of ICT, to reduce discomfort and techno-stress is used defense strategies, in order to avoid pathologizing in university teachers.

Keywords: Technostress at work; University teachers; Telework; Covid-19.

Introducción

El tecnoestrés laboral es un estado psicológico negativo que se relaciona con la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC. Este se ha visto aumentado en la actualidad, debido al coronavirus, pues Colombia entró en una etapa de prevención y mitigación, en la que todos los sujetos debían permanecer en casa, lo que conllevó a que la academia tuviera que migrar a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Esto provocó algunas dificultades para diferenciar el trabajo del ocio, lo que implica que el tecnoestrés aumente en estudiantes y docentes, en tanto, han tenido la exigencia continua de usar sus dispositivos tecnológicos, sea para las clases, investigaciones o reuniones pactadas previamente con las universidades.

Aunque el tecnoestrés ya se presentaba en el trabajo, debido al auge de la cuarta revolución industrial, en la academia surgieron grandes dificultades debido a la falta de habilidades por parte de los estudiantes y docentes, lo que conllevó a un gran malestar subjetivo y a diversas dificultades emocionales, en especial la ansiedad y el pánico, esto llevaría a que los estudiantes pensarán en la deserción universitaria (360Radio, 2020). Lo anterior, obligó a los docentes a motivar a los estudiantes para que se adaptaran a la virtualidad y a que se recuperaran de su vida emocional, aumentando su carga laboral y cumpliendo funciones diferentes a su trabajo. Por lo tanto, el tecnoestrés se vio aumentado en los docentes universitarios, lo que derivó en una desmotivación laboral y aumento del síndrome de Burnout.

De acuerdo con lo anterior, nos planteamos como objetivo principal describir las experiencias de tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por Covid-19 en docentes universitarios, teniendo en cuenta la identificación de diversas variables, como: las causas, síntomas, estrategias de defensa y procesos de adaptación y familiarización a la virtualidad obligatoria en docentes universitarios.

Referentes Conceptuales



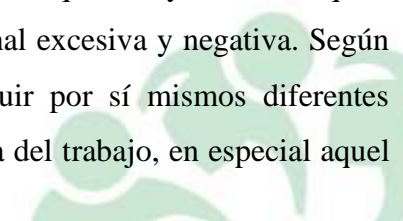
Nos basamos en la definición de tecnoestrés laboral, como uno de los efectos psicosociales negativos del uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el trabajo. El tecnoestrés es un estado psicológico negativo que se relaciona con la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, lo que conlleva a un alto nivel de activación psicofisiológica de malestar y al desarrollo de actitudes negativas o en contra del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. (Salanova, 2003)

A pesar de su elevada aparición junto con la cuarta revolución industrial, se trata de un problema cada vez más extendido entre los trabajadores, en tanto causa incapacidad para gestionar de manera saludable el tiempo de uso de dispositivos electrónicos, el trabajo y la vida personal. Lo que se relaciona con la sociedad del cansancio, en el cual, debido a la total conectividad con el mundo del trabajo, se cumple con diferentes actividades en horarios de ocio, lo que significa una sobrecarga laboral y disminución de la vida social. Esto evita la expresión de subjetividad en el trabajo, en tanto no existe congruencia entre el deseo de autorrealización del sujeto y la razón virtuosa del trabajo. (Orejuela, 2018).

El tecnoestrés es una actividad que puede ser patológica, en tanto genera síntomas psíquicos y físicos, comúnmente derivados de las experiencias subjetivas no simbolizadas o verbalizadas de los sujetos, en este caso, con el uso inadecuado, excesivo o inequívoco de las TIC. (Meléndez, 2017).

En síntesis, el tecnoestrés según Orejuela (2020) ha crecido a partir de la prevención por Covid-19, en especial en el sector educativo; pues los docentes universitarios y los estudiantes han tenido la exigencia de tener un uso continuo de su dispositivo celular o del computador, para así poder cumplir con las actividades académicas pactadas previamente con las universidades. Esto, además, incluye una extensión inconsciente del horario laboral, pues muchos docentes continúan conectados a su trabajo a través de sus dispositivos, atendiendo exigencias de sus estudiantes o de sus jefes en horarios extralaborales.

Para evitar la patologización que puede causar el tecnoestrés laboral, los trabajadores desarrollan diversas habilidades colectivas para obtener placer y eliminar las dificultades que abarcan el trabajo, es decir aquellas que provocan sufrimiento (Dejours, 2009). Las estrategias de defensa ante el tecnoestrés laboral cumplen la misión de regular las cargas de energía por medio de la reducción de diferentes tensiones psíquicas, lo que equilibra y evita cualquier trastorno o perturbación provocada por una excitación emocional excesiva y negativa. Según Gañán (2020), los individuos tienen la capacidad de construir por sí mismos diferentes estrategias de defensa, para así lidiar con el malestar que deriva del trabajo, en especial aquel dado por el tecnoestrés laboral.



Para superar estos síntomas en algunos casos, los sujetos no utilizan solamente estrategias de defensa, sino que logran adaptarse, familiarizarse o habituarse. La adaptación según Fernández y Pinto (1989), es un proceso de acomodación y equilibrio de un organismo, que es dado por la necesidad de sobrellevar las exigencias que presenta un lugar o situación; la adaptación social es un proceso mediante el cual el comportamiento se adecua a las pautas socialmente institucionalizadas.

Por otro lado, la habituación y familiarización han sido definidas por Martínez y Bouzas (1991), como los decrementos en la respuesta a un estímulo que se presenta de forma repetitiva. Bajo esta definición, estos dos conceptos pueden ser vistos como aquellos procesos, en el cual, el organismo ve de forma consciente su respuesta al contexto disminuida, debido a la exposición constante a este.

El presente trabajo se enfocará en los docentes universitarios, que son aquellos profesionales de cualquier área que se dedican a la enseñanza y transmisión de valores, técnicas y conocimientos de diversos temas específicos, generales o especializadas. También, los docentes facilitan el aprendizaje de los estudiantes para que así crezca la motivación por los conocimientos y temas que enseñan en los diferentes individuos. (Núñez, 1999). El trabajo de los docentes constituye entonces, una práctica social llena de relaciones con diversos aspectos, esto son saberes específicos, instituciones particulares y la sociedad en general.

Los docentes según Walker (2016a), además de enseñar, pueden cumplir actividades de investigación, calificación y organización de temas de su interés o de sus alumnos, pues buscan transmitir y crear conocimiento. Los docentes en la actualidad han intentado educar a partir de las metodologías de análisis autónomo, en el que los estudiantes aprenden a aprender, y se sienten parte de la educación, pues, así se promueve su desarrollo cognitivo y psicológico mediante estrategias aplicadas al debate, la lectura y la crítica reflexiva. Por esta razón, los docentes tienen que mantener una posición pluriparadigmática y sus conocimientos actualizados, para así mantener la suficiente cohesión con los grupos que dirigen. (Walker, 2016b).

Método

El presente trabajo se caracteriza por ser un estudio cualitativo con diseño descriptivo transversal, ya que se hace la toma en un tiempo específico. Por otro lado, es un estudio de caso, en tanto, se pretendió conocer en profundidad las experiencias de tecnoestrés laboral en un grupo de trabajadores del sector educativo de tipo universitario, derivados de los procesos de

virtualización obligatoria por prevención del Covid-19. El estudio de caso ha sido definido por Carazo (2006), como una evaluación completa de una cuestión o de los acontecimientos que tienen lugar en marcos geográficos en el tiempo.

Los sujetos que participaron en la investigación son seis docentes universitarios. Fueron tres hombres y tres mujeres, con edades entre los 25 y los 40 años, y con una experiencia mínima de 2 años en la docencia presencial. Esta población se obtuvo a través de la técnica de bola de nieve, en el que por medio de grupos sociales fueron consultados posibles participantes que cumplieren con los criterios de investigación.

En el procedimiento, se realizó una contextualización teórica y empírica, en la que se establecieron los antecedentes y el marco de referencias conceptuales con el que se obtuvo toda la información pertinente respecto al tecnoestrés, las estrategias de defensa, los procesos de adaptación, habituación, conversión y el Covid-19. Luego, se procedió con un trabajo técnico y de campo, que incluyó como instrumentos: la entrevista semiestructurada con su respectivo protocolo y consentimiento informado. Se grabaron y transcribieron las entrevistas, para así organizarlas y analizarlas bajo la técnica de análisis de contenido con la que se obtuvo los resultados. Estos fueron discutidos con el marco de referencias conceptuales y los antecedentes, para así lograr satisfactoriamente la implementación del estudio de caso. (Orejuela, 2020).

Resultados y Discusión

La estructura de los resultados se dará a partir de las siguientes categorías de rastreo: las causas y consecuencias del tecnoestrés laboral, los síntomas y estrategias de defensa utilizadas en el trabajo de los docentes para evitar el tecnoestrés laboral y los procesos de adaptación, habituación y familiarización a la virtualidad obligatoria por prevención al Covid-19.

Tabla 01: Caracterización de los participantes.

Sujetos	Edad	Sexo	Tipo de docente	Antigüedad en cargo	Nivel educativo	Lugar de trabajo
Sujeto 1	32	M	Planta	6 años	Doctorando	Universidad EAFIT
Sujeto 2	33	M	Planta	10 años	Doctorando	Universidad de San Buenaventura

Sujeto 3	29	F	Planta	6 años	Magister	Politécnico Grancolombiano
Sujeto 4	33	F	Planta	5 años	Doctorando	Universidad de San Buenaventura
Sujeto 5	39	M	Cátedra	5 años	Magister	Universidad EAFIT
Sujeto 6	29	F	Cátedra	2 años	Magister	Universidad EAFIT

* F: Femenino. M: Masculino. N: No indica/Prefiere no decirlo.

Causas del tecnoestrés laboral

Las causas de tecnoestrés laboral comúnmente se dan por aspectos que son internos y externos al trabajo. Respecto a los internos, los docentes universitarios sienten tecnoestrés laboral, porque la virtualidad les exige sobrecargarse laboralmente o atender mayores necesidades de los estudiantes, en tanto parece combinarse la vida privada de la laboral. El sujeto 6 nos menciona que:

Tener una carga horaria mucho mayor y la virtualidad nos ha implicado repensar nuestros programas, tanto la manera como introducimos los temas como hacemos los contenidos, en mi caso, prácticamente todas mis clases tenían una actividad experiencial o algún ejercicio práctico que implicaba la presencialidad de los estudiantes, entonces eso implica un reto para mí, en el sentido de que tuve que repensar la manera como iba a abordar los temas y también las evaluaciones.

Perder el control del tiempo laboral es una causa de tecnoestrés frecuente, en tanto se trabaja más de lo normal. El sujeto 4 indica que “la primera semana fue muy difícil parar, seguíamos en el computador como, mierda ¿qué horas son?, son las 9 de la noche, ¡Ay! ¿cómo así? Entonces es muy difícil ponerse límites”. Esto se complementa con la siguiente premisa:

Realmente uno no se desconecta, paradójicamente en el trabajo presencial uno toma mucho tiempo desplazándose y eso agota mucho, pero, también está uno cambiando de estímulos, está viendo a otras personas, está habitando otros espacios y si bien moverse cansa, también permite descansar un poco psíquicamente. Así que estar todo

el tiempo acá en la virtualidad para mí es muy, muy, muy desgastante (sujeto 2).

Perder el límite de la vida privada de la laboral genera tecnoestrés, en tanto no se separa de las TIC y también la familia o aquellos que comparten hogar escuchan lo que uno habla con los colegas de trabajo o estudiantes. El sujeto 3 ante lo anterior, sugiere que.

Esta modalidad también hizo que se desdibujara el límite entre el trabajo y la casa, no sólo a uno, sino a los estudiantes, a los compañeros. He tenido estudiantes que me escriben un día a las 10:30 de la noche, pues están despiertos haciendo un trabajo y ahí lo hacen. Uno no siente la ruptura de ya estoy descansando, sino que trabajo en el mismo espacio donde vivo, donde como, donde hago otras cosas, por eso siento una transgresión como a esos tiempos de descanso, de otras funciones que no son laborales.

La falta de contacto social, del relacionamiento presencial y de toda la vida presencial que se llevaba antes de la declaración de medidas de prevención, ha causado en los docentes ciertos malestares que se derivan del tecnoestrés laboral. Esa premisa se ve evidenciada ante el siguiente argumento:

Se ponen en juego aspectos en el orden de lo relacional que permiten que muchas cosas acontezcan y yo creo que esas cosas que acontecen en esa concepción de la relación que yo tengo atraviesan precisamente por un cierto encuentro que se pone en juego, por ejemplo, en el cuerpo a cuerpo. Desde que empezó todo esto y todo este tipo de trabajo, la implicación evidente es que está uno hablando con una pantalla y con una pantalla que no tiene cara, es decir, es una pantalla que divide, pues unos cuadritos donde hay unas iniciales de los nombres de las personas que están allí, pero no hay una cara y en la mayoría de los casos tampoco hay una voz, entonces tampoco siente uno que haya una presencialidad ahí, por ejemplo, en las primeras clases que yo tuve había momentos en los que yo no sabía cómo que más decir o había momentos que yo no sabía cómo qué más hacer porque era un encuentro con ese espacio vacío (sujeto 2).

Aunque la virtualidad no significa que ya no sea posible crear relaciones, estas no pueden formarse o mantenerse igual que antes, en tanto no hay una visualización de las reacciones de la otra persona o de su comunicación no verbal, algo que incluso se ve afectado en el contexto familiar. El sujeto 3 considera “la comunicación con cualquier persona es por un medio tecnológico, entonces es como demasiada exposición a la tecnología y pues, aunque sí cambian la manera en que nos relacionamos, siento que el uso de ellas está siendo desmedido”.

Otro factor interno que genera tecnoestrés en el trabajo de los docentes universitarios es el cambio de los microcurrículos presenciales a virtuales, en tanto la metodología puede provocar la pérdida de la parte práctica de la formación. El sujeto 5 nos ejemplifica “es uno todo el tiempo pensando y repensando para llevar al curso novedades, que no sea lo que se dice todo el tiempo, el mismo estímulo, porque es que la misma cosa cansa, eso me genera esa desmotivación también”.

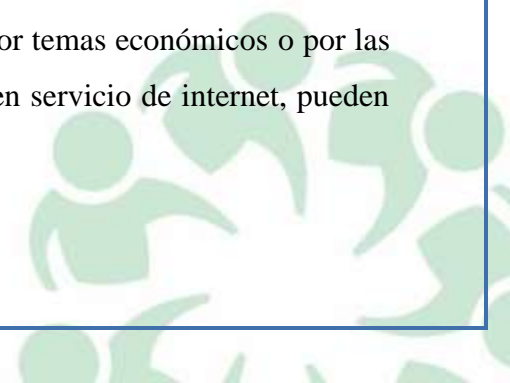
Por último, con respecto a lo endógeno del trabajo, los docentes universitarios consideran que las condiciones laborales en casa también fomentan el tecnoestrés laboral, esto puede ser el contexto familiar y el lugar de residencia. El sujeto 1 nos argumenta que:

Yo creo que los compañeros que viven, digamos, en condiciones que no sean muy propicias para el aprendizaje, el nivel de tecnoestrés puede ser más alto, los hijos yo creo que también son un factor de estrés en algunos casos. Pienso en algunos compañeros, profesores o estudiantes que viven, por ejemplo, en un apartamento pequeño donde puede haber muchas personas, donde llevas mucho tiempo encerrado, creo que todos esos elementos contextuales hacen que se pueda incrementar el nivel de estrés en esta situación de trabajo virtual.

En relación con factores externos que causan el tecnoestrés laboral, los docentes atestiguan que la falta de recursos, los errores de red, las desconcentraciones y asuntos del hogar son las principales causas del tecnoestrés laboral, en tanto son acciones que no son responsabilidad de las organizaciones, y tampoco fueron una necesidad en el trabajo, hasta que se dio la virtualidad obligatoria, en donde se hizo necesario que los docentes se responsabilizarán de su clima laboral.

Ante las anteriores premisas, varios sujetos lo ejemplifican y evidencian. Por ejemplo: “El hecho de que los hijos tengan también que tener estos encuentros virtuales, pues, hace que el profesor tenga que estar ahí pendiente de sus hijos, digamos que sí hay un asunto adicional” (sujeto 1). Por otro lado, el sujeto 3 hace una crítica al nombre de esta modalidad, en tanto no es igual a lo que plantean otras universidades, pues “esta coyuntura que nosotros estamos viviendo no le llamamos educación virtual porque no está pensada para la virtualidad, sino que es educación presencial mediada por recursos online que pueden verse afectadas por el hogar y la falta de recursos”.

El sujeto 5 nos demuestra que la falta de recursos, sea por temas económicos o por las dificultades que presentan las organizaciones de brindar un buen servicio de internet, pueden afectar el trabajo de los docentes universitarios:



Lo primero es el tema de los recursos o sea contar con los recursos y recursos que es un buen equipo, una buena conectividad, un buen espacio físico entonces iluminación, comodidad donde se esté trabajando en privacidad, cierto, también las condiciones ecológicas y ambientales que el trabajo requiere, pienso que sí yo no tengo eso, me genera tecnoestrés (Sujeto 5).

Por último, el tecnoestrés se está viendo aumentado en los docentes universitarios, debido a la sobrecarga laboral que esto conlleva y a la obligación por parte de los entes gubernamentales y de las propias universidades de cumplir con las competencias mínimas pactadas en los cursos, tema que se evidencia con la constante vigilancia de las instituciones de educación superior de la calidad de las clases, esto por medio de encuestas semanales o de cambios en las preguntas de las calificaciones docentes, el cual los angustia, en tanto se elimina el reconocimiento, cambiando a amplias y constantes correcciones por una premisa prejuiciosa de que los docentes no tienen habilidades en TIC. El sujeto 3 plantea que “se incrementó el trabajo porque no es solamente hacer lo que yo hacía, sino como en cierta medida las universidades se pusieron un poco más vigilantes con que si se diera la clase, entonces eso incrementó mi trabajo”.

Síntomas del tecnoestrés laboral

Los síntomas evidenciados fueron psicológicos y físicos. Respecto a los síntomas psicológicos provenientes del tecnoestrés se encuentran que la ansiedad y la sobrecarga laboral fueron las principales tendencias, esto lo menciona el sujeto 4

Realmente al inicio me sentí sobrecargada porque había que aprender sobre plataformas. Entonces había que estar en los cursos de la universidad, de la otra universidad, para poder aprender a manejar todas las plataformas, pero en la medida que se logró hacer eso disminuyó bastante, pero si siento que de pronto hay una sensación de que virtualmente como que los pelados no están aprendiendo, incluso con varios compañeros, lo he comentado y es como una sensación de que les queda faltando, entonces es una afán por qué más hago, qué más hago, eso genera cierta ansiedad.

Así mismo el sujeto 6 cuenta que la velocidad y la resistencia al cambio le generó afectaciones psicológicas, pues indica que

Yo sí tuve un poquito de ansiedad al inicio porque no sabía cómo dar clase en la virtualidad. Y me costó un poquito conocer la plataforma,

tuve que dedicarle mucho más tiempo al que ya le había dedicado al diseño de la materia, porque tuve que repensar todas mis actividades evaluativas.

El insomnio y los trastornos del sueño también están afectando a los docentes universitarios, sea por la propia ansiedad que conlleva en sobrepensar las ideas o también por sentir el tecnoestrés de no tener habilidades tecnológicas. El sujeto 2 menciona que “yo he tenido desde que empezó todo este asunto, episodios de angustia intensos, episodios de insomnio, de diferentes cosas. Esta semana, a partir de algo que ocurrió, empezó a darme un ataque de pánico que pude contenerme”. El sujeto 3 complementa que “hace más una semana, no estoy durmiendo tan bien, me cuesta conciliar el sueño, a veces me despierto y nuevamente me cuesta como retornar”. Otra razón por la que se afecta el sueño es dada por la no separación de la vida laboral de la vida en casa, pues el sujeto 5 indica que “yo estoy durmiendo menos, pero por decisión, tengo que buscar espacios de trabajo donde tenga tranquilidad, entonces el escenario adecuado para mi trabajo, es a la hora que todos en mi casa están dormidos, donde hay silencio”. En otros casos, se presentaron ataques de pánico, en tanto el sujeto 2 se siente encerrado en sus propios pensamientos

Esta semana, por ejemplo, me estaba dando el ataque de pánico y lo primero que hago es tratar de salir de acá a buscar a mi pareja a sentarme hablar con ella, a tomarme con ella un café una aromática alguna cosa, tiene que ver con salir de acá, buscar otra forma.

Por último, con respecto a síntomas psicológicos se presenta la desmotivación hacia el trabajo, ya que no se realiza de acuerdo con las expectativas que se tenía de dictar una clase de discusión y análisis discursivo, también por la falta de reconocimiento de los estudiantes. El sujeto 3 nos cuenta que “me he sentido un poco desmotivada porque uno se siente muy solo, como que termina siendo un trabajo que siente que es para uno porque no tiene como retroalimentación”.

En relación con síntomas físicos, se presentan como tendencia las dificultades ergonómicas, en tanto, encontrarse en una misma posición o mantener la mirada fija hacia las TIC en largos lapsos, puede generar dificultades visuales o musculares. El sujeto 5 lo ejemplifica cuando indica que “todo el tema ergonómico, de lo visual ocular se afecta demasiado, o sea yo ya llega un punto en donde no quiero ver nada más el computador”. También, el sujeto 2 agrega dolores en diversas partes del cuerpo “Aparecen como síntomas físicos en algunos momentos, aunque no de lo más frecuentes... dolores de espalda, ha habido

un par de crisis migrañosas, cosas como de ese orden”. El sujeto 3 agrega otras dificultades ergonómicas, pues

Es un cansancio físico mayor, porque uno se mueve muy poco, pues todo el tiempo está sentado. Entonces va tomando malas posturas, me llegaron a doler, por ejemplo, las manos, utilizo demasiado el computador escribiendo, cosa que pues también lo usaba en la presencialidad pero obviamente se incrementó. Si siento que la espalda, las manos hay momentos donde me duelen las piernas. También, como que la sangre se me va estancando de lo quieta que estoy y a veces no me doy cuenta; los ojos también son cansados porque estás pantallas agotan muchísimo, al final del día siento los ojos resecos.

Por último, el sujeto 1 complementa que “la virtualidad en casa incrementa más el nivel de sedentarismo, entonces creo que es importante también en algún momento del día sacar al menos media hora o una hora para hacer ejercicio”.

En síntesis, existen síntomas provenientes del tecnoestrés laboral que deben ser intervenidas por diversos profesionales de la salud mental, para que así no se vuelvan patológicas. Ante estos síntomas, los clínicos del trabajo presentamos como alternativa la presentación de las investigaciones realizadas sobre teletrabajo a las organizaciones, para que así se comience a intervenir sobre estas problemáticas físicas y psicológicas, pero, al depender de las respuestas de las instituciones, se hace importante iniciar un pensamiento crítico y reflexivo de las formas intervención, prevención y sensibilización sobre los diversos síntomas y trastornos de salud mental derivadas del uso excesivo o inadecuado de las tecnologías de la información y comunicación.

Estrategias de defensa ante el tecnoestrés laboral

Frente al tecnoestrés laboral y el malestar que este conlleva, los trabajadores utilizan algunas estrategias de defensa para poder sobrellevar la carga en el teletrabajo. Estas estrategias se pueden presentar de forma individual o colectiva.

Respecto a las estrategias utilizadas de manera individual por los docentes universitarios, se presenta la evitación en tiempo de ocio del uso de aparatos tecnológicos después del trabajo, pues consideran que ya están muy agotados de ver las pantallas en su trabajo todo el día, para esto prefieren mejor leer, cocinar o tomar siestas. Se evidencia cuando el sujeto 3 menciona que “todas las noches evito hacer cosas en el computador, procuro no ver

películas, cosas a través del computador, porque la herramienta con que estoy trabajando me agota, entonces más bien leo, escribo o hago cosas distintas o tomo fotos”. Así mismo, el sujeto 4 indica que

Mi esposo y yo hacemos exactamente lo mismo, entonces siempre tenemos horas, entonces, listo usted hasta qué horas tiene asesoría, entonces yo me voy a sentar a trabajar hasta esa hora y ya nos desconectamos al mismo tiempo. Entonces en vez de pegarnos a otra pantalla, mejor cocinamos, conversamos, después leemos juntos, entonces esas estrategias me han permitido que estas vainas no me afecten tanto.

Por otro lado, los docentes utilizan la actividad física y deportiva para evitar síntomas físicos y disminuir el sedentarismo causado por la virtualidad obligatoria, pues el sujeto 5 verbaliza que “le dedico sagradamente una hora al tema de la actividad física porque considero que, si yo no realizo esta actividad física, ahí sí me embalo, porque entonces es el tema del desgaste mental”, quien más adelante también menciona que

Yo pienso que uno tiene que cansar a la mente, y, también tiene que cansar al cuerpo. Cuando cansas las dos cosas y se va a descansar la situación de compensación y reposición es mayor, es benéfica... El cuerpo se repone y el cuerpo hace que neurológicamente se liberen endorfinas y todo este tema de neurotransmisión, que en últimas repone al otro día, usted se siente, pues, mejor, por lo menos yo me siento muy, muy, muy repuesto porque sé, que inclusive, siento más fuerza física también (sujeto 5).

Del mismo modo, la sujeto 3 nos indica que se siente más cansada cuando no realiza ejercicio, pues “tengo definido qué días hago ejercicio, porque sé que tengo que hacer ejercicio porque los días que no hago ejercicio, me siento más cansada porque el cuerpo está más quieto. Sé que el ejercicio es indispensable para sentirme mejor”.

Así mismo, una estrategia de defensa relacionada con las redes sociales y el uso de las tecnologías fue la visualización de videos graciosos y memes en el celular, pues consideran que la autoburla es una forma de mitigar el tecnoestrés. El sujeto 5 evidencia lo anteriormente mencionado, pues afirma que “nosotros tenemos una genialidad hermano para hacernos reír y burlarnos de nosotros mismos, yo creo que es una estrategia muy válida, estamos cagados, venga riámonos de nuestra condición, y eso ha tenido el impacto psíquico como del asunto”.

La estrategia de siempre estar abiertos al cambio presentó tendencia, en tanto consideran que la flexibilidad y la aceptación de los sucesos ayuda mucho a disminuir el tecnoestrés, pues sólo existía la opción de continuar clases virtuales o correr el riesgo de enfermarse. Esto fue

mencionado por el sujeto 6, pues sugiere que “prepararme bien ante los cambios, mientras yo mejor planeo posibles eventualidades, más tranquila me siento para afrontar esa incertidumbre, en mi caso planeé una a una las clases y revisé las clases antes de iniciar”, del mismo modo, el sujeto 2 asegura que “en principio que el mayor reto es tratar de descifrar en mi caso cómo hacer con esto, cómo hacer de una manera adecuada, de una manera buena con esto”, y en la misma vía el sujeto 1 plantea que “la disposición para aprender y ser flexible y adaptarse a estas nuevas condiciones me han ayudado mucho”.

Por último, dentro de las estrategias individuales, existió una particularidad, en tanto se considera que soñar en las noches es una estrategia inconsciente de defensa, en tanto permite sublimar el malestar causado por el encierro.

Cuando voy a dormir, eso es muy particular, sueño más o por lo menos recuerdo más los sueños, son sueños más como ricos en imágenes, en cosas que suceden. Yo creo que la vida bajo esta modalidad se va haciendo como tan monótona, así uno intente hacer actividades prácticas o interacciones distintas siempre frente a un computador, siento como si en los sueños compensara esa falta de mundo de imágenes, de belleza, de salir, de todo, más bueno, eso me relaja (sujeto 5).

Ahora, con relación a las estrategias colectivas de los docentes universitarios se evidenció que la tendencia fue el uso del humor como recurso terapéutico. La compañía y el contacto virtual entre compañeros de trabajo también fue una constante muy importante, especialmente con la creación de grupos en redes sociales, donde se comparten diferentes tipos de información, desde lo oficial, como: comunicados de las universidades, noticias sobre los sucesos del país, hasta lo informal, como: poesía, memes, cuentos, libros, entre otros. El sujeto 1 atestigua que

Yo creo que es muy importante la conversación y el apoyo permanente entre todos, digamos que cuando esta situación ocurrió y todos nos tuvimos que preparar para trabajar en estas nuevas condiciones, inmediatamente se dispusieron todos los canales de comunicación para que nos acompañáramos más entre todos, de comunicación no solo técnico y profesional con el uso de tecnologías digitales, sino también digamos de acompañamiento emocional porque, como les digo, eso no afecta en el mismo nivel a todos por varias razones.

Así mismo, el sujeto 3 mencionó que:



Los compañeros hemos visto como que necesitamos hablar con nosotros sobre lo que estamos viviendo, lo que estamos sintiendo, sobre lo que vamos pensando sobre esto, construir herramientas también conjuntas porque recordando como cuáles son las habilidades e intereses de los compañeros y por ejemplo, yo tengo compañeros profes que siempre supe que eran muy tesos en aplicativos virtuales, en hacer juegos en línea, en hacer presentaciones divinas entonces esas cosas digitales habían sido super tesos de recurrir a esos saberes que previamente otros habían tenido.

El sujeto 4 complementó que los videojuegos también hacen parte de las estrategias defensivas contra el tecnoestrés, pues “uno se reúne con los compañeros por Zoom o por cualquier lado y jugamos cositas virtuales y los chats han estado más activos”. En este mismo sentido, el sujeto 5 agrega que “el humor ayuda a tramitar ese asunto, las redes y todo este tema de la conectividad y hablarlo, por ejemplo, nosotros tenemos un grupo y ahí mandamos escritos, poesía, canciones que pueden, digamos, mostrarnos otra perspectiva de la virtualidad.”

En algunos casos, las estrategias de defensa fueron promovidas por las instituciones o por los jefes de los docentes universitarios, en especial, la creación de grupos en redes sociales; pues la sujeto 6 aseguró que

Se creó un grupo de WhatsApp, en ese grupo se facilitó la comunicación tanto entre la institución con los docentes, como entre nosotros mismos entonces por ahí manifestamos cualquier duda o comunicado que tuviera la universidad, por ese medio se hacía saber y era mucho más rápido, cercano, todavía lo es, entonces esa fue una de las estrategias que si bien, no nació de los docentes, fue como un tema del líder. Yo creo que fue una de las estrategias más efectivas que pudo tener y por ahí nos prestamos apoyo para la herramienta en Teams y cualquier duda que fuéramos presentando en ese proceso.

En el mismo camino, los docentes destacan el esfuerzo de las universidades por hacer de la virtualidad obligatoria una experiencia menos estresante, pues la sujeto 2 cuenta que

Yo destacó en principio como la disposición y la disponibilidad para hacerse cargo, es decir, en otros lugares eso no ocurrió, en otros lugares fue la improvisación más impresionante, o sea, yo creo que es una cosa, que un lazo social como el nuestro es un lujo, o sea, la universidad se dio el lujo de parar y pensar, y, a partir de allí nos transmitió las directrices puntuales para hacer.

Por último, las reuniones en videollamadas para quejarse de los diversos sucesos que ocurren en el mundo fue una estrategia de defensa, en tanto, la verbalización le da la posibilidad al sujeto de sentirse reconocido ante su malestar, en tanto, según la Real Academia Española

(2001), verbalizar es expresar una idea o un sentimiento por medio de palabras. Para Tizio (1990), cumple la función de expresar lo simbolizado, como también de resignificar o comunicar vivencias. El sujeto 3 evidencia la anterior premisa, en tanto indica que “nos reunimos a menudo para apoyarnos y hacer mejor las cosas, también para quejarnos mucho, eso es muy común en los docentes, como reunirnos a decir qué vamos a hacer, luego uno se siente fresco y listo”.

En síntesis, los docentes comenzaron a utilizar diversas estrategias de defensa que ayudaron a reducir el tecnoestrés laboral, en algunos casos de forma paradójica con un sobreuso de las redes sociales para poder comunicarse con sus compañeros de trabajo y con sus amigos. Pero, cuando este no es el fin, prefieren alejarse de las pantallas y las tecnologías de la información y la comunicación, para así realizar otras actividades de hogar o de ocio, como pueden ser cocinar, leer o dormir. Esto confirma que los trabajadores de forma autónoma construyen sus propias defensas para disminuir el malestar que genera el trabajo, en este caso el teletrabajo y la educación virtual.

Procesos de adaptación, habituación y familiarización a la virtualidad obligatoria.

Con respecto a los procesos de adaptación, habituación y familiarización por parte de los docentes universitarios, se presentan como tendencias, el manejo continuo y motivado de las tecnologías, pues se considera que entre mayor pasión hay por aprender y adaptarse al cambio, más fácil se logra cumplir con los requerimientos mínimos de la virtualización académica. El sujeto 1 lo evidencia al mencionar que:

En el semillero de investigación habían pasado como dos o tres semanas, antes habíamos empezado a trabajar por Teams entonces eso hizo que ya uno supiera más o menos como es el manejo con la organización de su espacio y además como en el semillero estamos estudiando temas relacionados con entornos digitales, como ética digital y arquitectura de elección digital, eso en mi caso me ha ayudado a adaptarme muy bien a esta situación.

Es importante alejarse de la sobreinformación que se está brindando por las redes sociales, buscadores virtuales y por los medios de comunicación habituales, como la TV y la radio, pues esto colabora en una mayor familiarización con la problemática mundial, y también reduce la ansiedad y el malestar que provoca estar con miedo o preocupaciones.

Es necesario desarrollar un cierto nivel de alfabetismo digital donde uno no se exponga tanto la información porque hay una abundancia de información que es ambigua y negativa y también aprender a no exponerse tanto la información en el sentido en que uno se puede dispersar mucho, si uno se a veces se dispersa en la oficina, en el computador de la oficina, no sé, mirando noticias o haciendo cosas, ahorita en la casa ese riesgo puede ser incluso mucho más alto, estás como en la plena libertad de usar tu tiempo como lo quieras usar y eso de alguna manera exige un grado de responsabilidad mucho más alto en ese sentido (sujeto 1).

La reflexión constante de las relaciones sociales, de lo político y el uso de las nuevas tecnologías, ha servido para adaptarse poco a poco a la virtualidad y a los cambios que hoy urgen por el Covid-19. El sujeto 2 plantea que

Me ha llevado a una reflexión que yo creo que también surge de todo esto y es que este asunto también visibiliza un montón de crisis que nosotros tenemos en el lazo social de las cuales yo creo que no hay una salida posible por el individuo, es decir, que termina uno pensando que el individualismo que lo lleva al neoliberalismo es insostenible a todas luces y que precisamente tratar de gestar estrategias para contribuir a un lado social un poco más sano un poco más solidario, se puede hacer, si se quiere.

Los procesos psicoterapéuticos y considerar la parte positiva de la pandemia ha sido una forma de aceptar los cambios. En ese sentido el sujeto 3 menciona que

He tenido como sorpresas y aprendizajes en este proceso de cosas que pensaba que iban a ser más devastadoras, me he dado cuenta de que no, que haciendo las cosas distintas se puede mantener el curso que yo prefiera en mis clases. Además, mi proceso de psicoanálisis, me han puesto a verme mucho en esta situación, ya que muchas de las cosas que voy sintiendo, que me van incomodando, que no me gustan, o, que me producen malestar, estoy atenta para mirar qué puedo hacer con ellas.

De ese mismo modo, el sujeto 4 indica que la necesidad de aprender para seguir trabajando ha sido muy importante para avanzar. “Yo pienso que esto me ha generado la necesidad de adquirir otras habilidades o de flexibilizarme, hay muchas personas que les ha dado duro porque son inflexibles, yo me considero flexible. Simplemente aprendo”. El sujeto 5 complementa que “Si yo no sé manejar el software, yo averiguo o me desembalo, en el peor de los casos instalo esas aplicaciones remotas donde le hacen todo uno y listo todo ese tema remoto con el tema de computadora y solucionado”. Así mismo, el sujeto 6 aseguró que

Lo positivo que me deja la contingencia primero es que permitió tener un nuevo conocimiento y es el manejo de estas plataformas, que, si bien yo las he utilizado, realmente nunca había dado una clase virtual, entonces si he aprendido muchas cosas tanto desde el manejo de la tecnología, como en repensar las relaciones.

Por último, en otros casos se presentaron algunas dificultades iniciales de adaptación, familiarización y habituación, dadas por la contingencia que vive el mundo y por no acostumbrarse a los nuevos ritmos de teletrabajo, esto incluye poco manejo del tiempo y de las actividades diarias de los docentes. El sujeto 1 nos cuenta que

El día se empieza a desordenar de una manera impresionante y lo que uno hace sin darse cuenta es que acumula estrés, pero en el sentido en que vas acumulando un montón de actividades para desarrollar en cortos periodos de tiempo, entonces no es extraño que ahí se dispara el nivel de estrés porque la persona no logrado organizar sus tiempos para desarrollar sus actividades.

El sujeto 3 también nos sugiere que “fue tan súbito el cambio de la presencialidad las modalidades online, yo siento que no tuvimos el suficiente tiempo por lo menos para adaptarnos a estas plataformas”.

En síntesis, los procesos de adaptación, habituación y familiarización se han presentado en los docentes a partir de la pasión y la necesidad de algunos aprender, por otro lado, se familiarizan con las nuevas tecnologías, aceptando los cambios que sobrelleva la pandemia e incluso asistiendo a procesos psicoterapéuticos, pues algunos docentes consideran que es mejor continuar en el mundo virtual, que arriesgarse a adquirir el Covid-19.

Consideraciones finales

En la presente investigación se exploraron las experiencias de tecnoestrés laboral derivados de la virtualidad obligatoria en un grupo de docentes universitarios. En el estudio se identificaron las causas, síntomas, procesos de adaptación, familiarización, habituación y las estrategias de defensa con los que los trabajadores reducen el tecnoestrés laboral. En ese sentido, las causas de tecnoestrés se pueden dar por factores externos o internos al trabajo, dichas causas incluyen síntomas, procesos adaptativos y en otros casos produce malestar por el uso constante o inadecuado de las TIC se utilizan las estrategias de defensa, para evitar la patologización de los trabajadores. De acuerdo con lo anterior, se presenta el panorama del

tecnoestrés laboral en el trabajo de los docentes universitarios, esto permite responder a los propósitos de la presente investigación.

Respecto a las causas de tecnoestrés endógenas de los docentes universitarios se presentan algunas como la sobrecarga laboral, con el cambio abrupto que se presentó, los docentes tuvieron que aprender a digitalizar el trabajo, esto se agrega dentro de sus tareas como docentes e incrementa la cantidad de carga laboral a la que se ven enfrentados, así mismo, se presentan situaciones nuevas como el hecho de tener que cambiar algunas actividades evaluativas e incluso la forma de abordar diversos temas, por la complejidad que puede llegar a producir la virtualidad total de las clases. Otra causa muy relacionada con la anterior, son las dificultades con la optimización del tiempo, pues, con todos los cambios producidos, sumando algunos factores como el desconocimiento del funcionamiento más óptimo de la tecnología y el hecho de permanecer un tiempo prolongado delante de una pantalla, la capacidad para ser productivo y efectivo disminuye, causando con esto que no haya una correcta optimización del tiempo. Otra de las causas más recurrentes fue la de la falta de contacto presencial, pues el contacto es un aspecto fundamental para las relaciones que forma el ser humano, sea a nivel personal o laboral, el no tenerlas puede provocar un cambio negativo en la percepción que se tiene acerca de los espacios que se comparten, en este caso, en la virtualidad se ve agravado porque se “convive” con personas, pero, no tienes ningún indicador de que estén ahí, simplemente hay una foto o las iniciales de un nombre. Por lo anterior, algunos docentes han manifestado un disgusto hacia la tecnología, argumentado por la pérdida de una gran parte del componente humano dentro del trabajo y solo se aboga por continuar realizando lo establecido con medios totalmente diferentes. Las condiciones del espacio son otra causa de malestar derivados del tecnoestrés, debido a que en muchos casos no están adaptados para este tipo de trabajo, se realiza en sus hogares, con un internet indebido, un equipo que no está preparado para tanto trabajo, el ruido del espacio, todo lo anterior mencionado se puede sumar a la causa de tecnoestrés que consideramos más relevante y es el hecho de que se pierde el límite entre el trabajo y el hogar, el cual se desdibuja principalmente por compartir el mismo espacio, y, el agregar más tiempo al trabajo debido al proceso de adaptación que se está viviendo por parte de los docentes universitarios.

Con relación a las causas exógenas de tecnoestrés, se podría decir que los recursos de trabajo no han sido los adecuados, esto se ve principalmente reflejado en el cambio que se hizo a la metodología, pues los currículos previamente establecidos son más difíciles de llevar a cabo en una modalidad virtual, a la par, que las personas se ven preocupadas por una pandemia.

Una situación que se presenta muy recurrentemente y que afecta demasiado son los errores de red, los cuales se pueden ver causados por el exceso de tráfico que hay en los servidores, debido a que casi todas las personas están utilizando el internet de una forma bastante recurrente, ocasionando que las conexiones sean lentas e inestables en el tiempo. Otra causa exógena son las desconcentraciones del hogar, pues, como el aislamiento o cuarentena es para todas las personas, en los hogares se presentan situaciones diferentes a lo que es común o habitual, esto puede ser objeto de distracciones. Un ejemplo son las conversaciones o conflictos que se están dando en el espacio que habitan en común, también, es muy común los vendedores en la calle con un megáfono anunciando los productos que venden, lo cual distrae bastante a los docentes universitarios. Parecido a lo anterior, se encuentran las situaciones del hogar, como la atención que se le brindan a sus hijos, la cocina, el aseo, etc.

Por otro lado, los docentes universitarios presentan síntomas psicológicos y físicos derivados del tecnoestrés, dentro de los físicos podemos encontrar algunos en la ergonomía, muchos entrevistados presentan dolores en diferentes zonas del cuerpo, principalmente la espalda, esto debido a que pasan mucho tiempo sentados en posiciones bastantes incómodas. También, el hecho de pasar tanto tiempo delante de la pantalla puede causar dificultades visuales, si no se lleva el proceso de adecuación correcto, esto incluye el usar gafas de descanso, que filtren luz azul, o descansar los ojos cada cierto tiempo. El sedentarismo también se ve aumentado en gran medida ya que si no se mide el tiempo y además se trabaja sentados constantemente se va perdiendo cosas, como los tiempos de desplazamiento entre espacios que ayudan de levemente a mantener el cuerpo en un estado óptimo. Con relación a los síntomas psicológicos, se puede encontrar un malestar reflejado en falta de motivación, estrés, ansiedad, incluso se ha visto llevado a ámbitos más drásticos como lo son las alteraciones o trastornos del sueño y los ataques de pánico.

Para resolver o disminuir los síntomas, como también el malestar que genera el tecnoestrés laboral, los docentes universitarios crean diferentes estrategias de defensa, en el caso de las individuales, las más comunes fueron el realizar actividades de la cotidianidad que se dan por fuera de los espacios tecnológicos, como lo pueden ser el leer, cocinar, realizar actividad física, también buscar una adaptabilidad al cambio, para esto, usar también la tecnología para la recreación, un ejemplo de esto sería el ver memes en redes sociales, cosa que ayuda a los sujetos a gozar de las situaciones difíciles, que suceden como forma de terapia para poder afrontarlas, incluso algunas personas indicaron que los sueños fueron una forma de disminuir los síntomas, durmiendo recreaban espacios de naturaleza o espacios tranquilizantes o significativos para ellos fuera de sus casas. Sin embargo, también utilizaron estrategias

colectivas, como las que fueron brindadas por parte de las universidades, las capacitaciones en las plataformas, el tiempo de adecuación y aprendizaje para esto, la creación de espacios virtuales en los que se pudiera compartir todas las situaciones que van sucediendo, apoyarse entre compañeros, etc.

Las estrategias de defensa mencionadas con anterioridad colaboran a que el teletrabajo y el tecnoestrés que conlleva la labor diaria en la virtualidad no se conviertan en patológicas, pues como indica Gañán (2020), las estrategias de defensa apoyan la regulación de cargas de energía, lo que provoca disminuciones en la tensión psíquica, evitando cualquier excitación emocional, que conlleve en un trastorno o en un síntoma físico o psíquico.

Ante las dificultades que ha generado la cuarentena y la virtualidad obligatoria, los docentes universitarios tuvieron que adaptarse, familiarizarse y habituarse a esta nueva forma de teletrabajo, lo hicieron por medio de la aceptación de los cambios, principalmente impulsada por su pasión y necesidad de aprender sobre temas nuevos, como lo son los relacionados con las plataformas digitales y el teletrabajo, así mismo, el evitar la sobreinformación acerca de temas que pueden provocar un malestar prolongado, relacionados con la pandemia por Covid-19.

Se recomienda a futuros investigadores tener en cuenta más población u otro tipo de población del sector educativo, para así encontrar las tendencias del sector y tener un margen de intervención clínica en el trabajo.



REFERÊNCIAS

- Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista Pensamiento & Gestión*. (20). pp. 165-193.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid, España. Editorial Modus Laborandi.
- Fernández, A.; Pinto, A. (1989). La adaptación escolar. Bases explicativas, problemas e intervención en el aula. *Revista pedagógica*. 5. pp. 31-44.
- Gañán, A. (2020). *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de periodistas de la ciudad de Medellín*. (tesis de pregrado). Facultad de Psicología de la Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Martínez, J.; Bouzas, A. (1991). La habituación: Fenómeno básico del aprendizaje. *Investigación psicológica*. 1. pp. 47-74.
- Meléndez, A. (2017). *Causas, síntomas y estrategias de defensa del malestar y sufrimiento en altos mandos de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado). Pregrado en Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Cali.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín, Colombia: Editorial EAFIT.
- Orejuela, J. (2020). Webinar Afectaciones al trabajo derivadas del Covid-19. *Alcemos la mano para hablar de salud mental*. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Orejuela, J. (2020). Investigar sin angustia: claves estratégicas para desarrollar una investigación. Medellín: Universidad EAFIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). WHO. <https://bit.ly/2V7fQeG>
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, España.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- Tizio, H. (1990). *Psicoanálisis y lenguaje. La aportación original de Jacques Lacan*. (tesis de doctorado). Universitat de Barcelona. España.
- Walker, V. (2016a). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Revista Perfiles Educativos*. 38 (153). pp.105-119.
- Walker, V. (2016b). El trabajo docente universitario como práctica relacional: sujetos, saberes e instituciones. *Educación, Lenguaje y Sociedad*. 14 (14). pp. 1-35.

360Radio (2020). Deserción universitaria nacional llegaría al 25%. *Redacción 360Radio*.
<https://360radio.com.co/desercion-universitaria-nacional-llegaria-al-25/>

Contribuciones	
Autor 1	Fue autor intelectual del artículo, como también quien realizó todos los apartados teóricos y de redacción del artículo. Reviso y realizó cada referencia bibliográfica, como la edición del artículo para cumplir con los criterios y especificidades de la revista Trabalho(En) Cena
Autor 2	Realizó entrevistas semiestructuradas, transcripción y análisis de contenido
Autor 3	Realizó entrevistas semiestructuradas, transcripción y análisis de contenido.
Autor 4	Fue asesor temático del artículo, como también quien dio una revisión final para su respectivo envío a la revista. Realizó cambios mínimos y esenciales en aspectos de redacción, como también fue quien tradujo del español al portugués el resumen.

