

**Causalidad Personal y Bienestar Ocupacional en Docentes Universitarios en el Proceso
de Transición de la Virtualidad a Presencialidad**



Annji Tatiana Mahecha Barrera

Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Programa Terapia Ocupacional

Pamplona, NS

2022

**Causalidad Personal y Bienestar Ocupacional en Docentes Universitarios en el Proceso
de Transición de la Virtualidad a Presencialidad**



Annji Tatiana Mahecha Barrera

Edith Rocío Sarmiento

Asesora científica

Cesar Andrés Velandia

Asesor metodológico

Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Programa Terapia Ocupacional

Pamplona, NS

2022

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por brindarme la oportunidad de crecer a nivel personal, profesional y académico, también a mi familia que me brindó su apoyo incondicional, motivándome en este proceso de formación académica, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluyo este.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesora científica Edith Rocío Sarmiento, por su dedicación, comprensión y tiempo de calidad, además a mi asesor metodológico Cesar Andrés Velandia, quienes me acompañaron en el desarrollo de este proyecto, también a lo docente Yeidy Suguey Bohórquez por ser una persona que inspira y motiva, así mismo a todos aquellos docentes que me brindaron sus conocimientos en esta aventura llena de experiencias significativas.

Contenido

Introducción	21
Título	23
Capítulo I	24
Problema	24
Descripción del Problema	24
Justificación	29
Objetivos.....	32
Objetivo General.....	32
Objetivos Específicos	32
Capitulo II	33
Marco Referencial	33
Antecedentes Investigativos	33
Antecedentes Internacionales	33
Antecedentes Nacionales	37
Antecedentes regionales	42
Antecedentes locales	46
Marco Teórico.....	50
Causalidad personal.....	51
Auto control.....	52
Bienestar Ocupacional	53
Docentes Universitarios	54
Modelos, Conceptos y Paradigmas	55
Modelo de la Ocupación Humana, Kielhofner, 2011.	55
Modelo Ecológico del Desempeño Humano (Bronfenbrenner ,1987)	56

Modelo canadiense del desempeño ocupacional (Asociación canadiense de Terapeutas ocupacionales, 1997).....	57
Marco contextual.....	58
Universidad de Pamplona	58
Reseña Histórica - Facultad de Salud	59
Nuestra Diferencia.....	61
Los primeros programas fueron.....	61
Misión.....	63
Visión	63
Marco Conceptual.....	65
Marco legal	67
Marco ético.....	70
Ley 949 de 2005.....	70
Declaración de Helsinki.....	71
Código de Núremberg.....	71
Consentimiento Informado.....	71
Sistema de Variables.....	72
Hipótesis.....	99
Hipótesis positiva.....	99
Hipótesis negativa.....	99
Hipótesis nula	99
Capitulo III	100
Marco Metodológico	100
Diseño Metodológico.....	100
Diseño de Investigación	100
Enfoque	100
Tipo de Investigación	101
Investigación Descriptiva.....	101
Población	101

Muestra	103
Criterios de Inclusión y Exclusión	103
Criterios de Inclusión	103
Criterios de Exclusión	103
Técnicas de Recolección	104
Técnica de Recopilación Primaria	104
Técnicas de Recolección Secundaria	104
Ficha Sociodemográfica	105
Técnicas de Recolección Terciaria	105
AutoEvaluación Ocupacional (OSA)	105
Confiabilidad	106
Validez	107
Cuestionario Sobre Calidad de Vida: Satisfacción y Placer (Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire [Q-LESQ])	107
Confiabilidad	107
Capitulo IV 108	
Análisis De resultados 108	
Datos sociodemográficos y caracterización de los docentes universitarios en transición de la virtualidad a la presencialidad	109
Autoevaluación Ocupacional OSA	137
Discusión De Resultados 162	
Capítulo V 165	
Plan de acción 165	
Redescubriendo la pasión por la ocupación	165
Introducción	166
Justificación	169
Marco Teórico	173
Causalidad personal	174
Valores	175

Intereses	175
Bienestar Ocupacional	175
Objetivos.....	176
Objetivo general	176
Objetivos específicos	176
Metodología	176
Procesos terapéuticos.....	178
Motivación.....	178
Relación terapéutica.	178
- Recursos humanos.....	179
Actividad terapéutica.....	180
Modalidad.....	180
Actividad Psicoeducativa	180
Actividades cognitivas.....	180
Cronograma de Actividades.....	180
Programa de intervención	183
Capítulo VI 215	
Producto final 215	
Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones"	215
Título.....	215
Introducción.....	216
Justificación	218
Marco Teórico.....	219
Causalidad personal.....	219
Bienestar Ocupacional	220
Ocio.....	220
Estrés	221
Objetivo general	221

Objetivos específicos	221
Descripción del producto	222
Nivel I. Procesos volitivos.....	223
Nivel II. Capacidad personal.....	223
Nivel III. Patrones de vida	223
Nivel IV. Mantenimiento de la salud	224
Material	224
Talento humano.....	225
Metodología	225
Presupuesto	226
Recomendaciones del producto final	226
Conclusiones del producto final.....	227
Conclusiones	227
Recomendaciones	229
Referencias Bibliográficas	231
Apéndice	240
Resultados Ficha sociodemográfica	271

Listado de Tablas

Tabla 1 Sistema de variables.....	72
Tabla 2. Población	102
Tabla 3. Muestra	103
Tabla 4 Distribución porcentual según el género de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	109
Tabla 5 Distribución porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	111
Tabla 6 Distribución porcentual según el estado civil de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	112
Tabla 7 Distribución porcentual según con quien vive los docentes universitarios enA la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	114
Tabla 8 Distribución porcentual según si tiene hijos los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	116
Tabla 9 Distribución porcentual según si práctica algún deporte los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	117

Tabla 10 Distribución porcentual según el tipo de contrato de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad	119
Tabla 11 Distribución porcentual según el lugar donde desarrollo las actividades en el confinamiento los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	121
Tabla 12 Distribución porcentual según el cargo que tiene en la actualidad los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	123
Tabla 13 Distribución porcentual según el diagnóstico covid-19 en virtualidad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	125
Tabla 14 Distribución porcentual según el número de horas semanales dedicadas a la labor docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	127
Tabla 15 Distribución porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	129
Tabla 16 Distribución porcentual según la pérdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.....	131
Tabla 17 Distribución porcentual según fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.....	133
Tabla 18 Distribución porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.....	135
Tabla 19 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.	137

Tabla 20 Distribución porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben hacer físicamente lo que necesitan hacer.	139
Tabla 21 Distribución porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben cuan bien hace cuidar de sí mismo.	141
Tabla 22 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace manejar las finanzas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.	143
Tabla 23 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realizan relajarse y disfrutar	144
Tabla 24 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien tienen una rutina satisfactoria	146
Tabla 25 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realiza el participar en otros roles.	147
Tabla 26 Distribución porcentual según la percepción de los docentes en cuan bien realizan trabajar con respecto a mis objetivos.	149
Tabla 27 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios del lugar donde es productivo.	152
Tabla 28 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios de los lugares donde puede ir y disfrutar.	154
Tabla 29 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados	156

Tabla 30 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.....	157
Tabla 31 Índice de la prueba de normalidad.....	159
Tabla 32 Índice de correlación.....	160
Tabla 33 Distribución porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	271
Tabla 34 Distribución porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	272
Tabla 35 Distribución porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.....	273
Tabla 36 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.	274
Tabla 37 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realizan relajarse y disfrutar.	275
Tabla 38 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien tienen una rutina satisfactoria.	276
Tabla 39 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realiza el participar en otros roles.....	277
Tabla 40 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados	278

Tabla 41 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.....	279
Tabla 42 Prueba de normalidad.....	280
Tabla 43 Índice de correlación	281

Listado de Figuras

Figura 1. Facultad de salud, sede principal Universidad de Pamplona.....	64
Figura 2. Organigrama N°1 Universidad de Pamplona	65

Lista de Grafica

Gráfica 1 Análisis porcentual según el género de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	110
Gráfica 2 Análisis porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	111
Gráfica 3 Análisis porcentual según el estado civil de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	113
Gráfica 4 Análisis porcentual según con quien vive los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	115

Gráfica 5 Análisis porcentual según si tiene hijos los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	116
Gráfica 6 Análisis porcentual según si práctica algún deporte los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	118
Gráfica 7 Análisis porcentual según el tipo de contrato de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	120
Gráfica 8 Análisis porcentual según el lugar donde desarrollo las actividades en el confinamiento los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	122
Gráfica 9 Análisis porcentual según el cargo que tiene en la actualidad los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	124
Gráfica 10 Análisis porcentual según el diagnóstico covid-19 en virtualidad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	126
Gráfica 11 Análisis porcentual según el número de horas semanales dedicadas a la labor docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.	128
Gráfica 12 Análisis porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.....	130
Gráfica 13 Análisis porcentual según la pérdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.....	132
Gráfica 14 Análisis porcentual según fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.....	134

Gráfica 15 Análisis porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.....	136
Gráfica 16 Análisis porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.	138
Gráfica 17 Análisis porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben hacer físicamente lo que necesitan hacer.	140
Gráfica 18 Análisis porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben cuan bien hace cuidar de sí mismo.	142
Gráfica 19 Análisis porcentual según la percepción de cuan bien hace manejar las finanzas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.	143
Gráfica 20 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realizan relajarse y disfrutar.	145
Gráfica 21 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien tienen una rutina satisfactoria.....	146
Gráfica 22 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realiza el participar en otros roles.....	148
Gráfica 23 Análisis porcentual según la percepción de los docentes en cuan bien realizan trabajar con respecto a mis objetivos	150
Gráfica 24 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios del lugar donde es productivo.....	152

Gráfica 25 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios de los lugares donde puede ir y disfrutar	154
Gráfica 26 Análisis porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados.....	156
Gráfica 27 Análisis porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.....	158

Listados de Apéndices

Apéndice A Consentimiento Informado.....	240
Apéndice B Ficha Sociodemográfica	242
Apéndice C Autoevaluación Ocupacional.....	246

Apéndice D Cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y placer (Q-LES-Q).....	257
Apéndice E Aplicación plan de acción.....	263
Apéndice F Artículo científico.....	267
Apéndice G Avances Producto final	284
Apéndice H. Protocolo de manejo.....	300

Causalidad personal y bienestar ocupacional en docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad de la Universidad de Pamplona.

Personal causality and occupational well-being in university teachers in the transition from virtual to face-to-face teaching at the University of Pamplona.

Resumen

La investigación se dirigió a identificar la relación de la causalidad personal y bienestar ocupacional en docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad en la Universidad de Pamplona. Se retomó como diseño metodológico el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo permitiendo el estudio de las variables en situaciones relacionadas al rol docente, con una población de estudio que incluyó los profesores vinculados a la Universidad de Pamplona en los programas presenciales que asumieron el desafío de la enseñanza en la modalidad virtual; con una muestra no probabilística de 38 docentes, donde se da una elección por conveniencia estableciendo criterios de inclusión y exclusión. Se llevó a cabo el proceso de valoración de la población con la aplicación de la ficha sociodemográfica caracterizando la población, además de los instrumentos Autoevaluación Ocupacional (OSA) y el Cuestionario sobre calidad de vida (Q-LES-Q), mediante los cuales se identificaron las necesidades ocupacionales de la población de estudio. Evidenciando a través de la correlación de Spearman un resultado positivo moderado donde una variable influye sobre la otra. Lo que permite reconocer como se afecta el desempeño ocupacional en los docentes universitarios.

Palabras clave del autor: Causalidad personal, Ocupación, Bienestar, Desempeño ocupacional, rol docente, Terapia Ocupacional.

Abstract

The research was aimed at identifying the relationship of personal causality and occupational well-being in university teachers in the transition from virtuality to face-to-face at the University of Pamplona. The quantitative approach of descriptive type was resumed as a methodological design, allowing the study of variables in situations related to the teaching role, with a study population that included professors linked to the University of Pamplona in the face-to-face programs that assumed the challenge of teaching. in virtual mode; with a non-probabilistic sample of 38 teachers, where a choice is made for convenience, establishing inclusion and exclusion criteria. The population assessment process was carried out with the application of the sociodemographic file characterizing the population, in addition to the Occupational Self-Assessment (OSA) and the Quality of Life Questionnaire (Q-LES-Q) instruments, through which the identified the occupational needs of the study population. Evidencing through Spearman's correlation a moderate positive result where one variable influences the other. This allows us to recognize how occupational performance is affected in university teachers.

Keywords: Personal causality, Occupation, Well-being, occupational performance, teaching role, Occupational Therapy.

La OMS declaró el 11 de marzo del 2020, pandemia mundial a causa de la Covid-19, generando un proceso de transición y cambio para los docentes universitarios ante la adaptación de los entornos educativos, además de presentar desafíos y retos para asumir sus ocupaciones, por lo cual se plantea este proyecto de investigación teniendo por consideración el bienestar subjetivo y objetivo del profesorado ante la transición de la enseñanza en modalidad virtual al retornar a la presencialidad, comprendiendo la causalidad personal y el bienestar ocupacional, ante este proceso de adaptación al contexto educativo presencial.

Por lo cual, se retoma como población de estudio a los docentes vinculados a la Universidad de Pamplona en los programas presenciales, utilizando una muestra no probabilística con docentes que asumieron el desafío de la enseñanza con la modalidad virtual durante el confinamiento por la actual pandemia. Para la recopilación de información y datos específicos se opta por el diligenciamiento de una ficha sociodemográfica y la aplicación del instrumento para la evaluación de cada variable donde se destaca la Auto-evaluación Ocupacional (OSA), instrumento propio de terapia ocupacional, el cual identifica las percepciones de la persona al participar en las ocupaciones y si el ambiente influye en el desempeño, además el Cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y placer (quality of life enjoyment and satisfaction questionnaire [Q-LESQ]), retomando los apartados de actividad física, estado de ánimo y trabajo.

Para el proyecto de investigación, se retoma conceptos teóricos desde el área disciplinar, como es el modelo de la ocupación humana, teniendo en cuenta que este vincula la conceptualización sobre causalidad personal, definiéndose según Kielhofner (2011) como "el propio sentido de competencia y eficacia" (p.26), a través de "los pensamientos y sentimientos personales acerca del yo como actor del hacer". (p.43) Y el bienestar ocupacional definido por

White y Reed (2008) como aquel "proceso de organización de patrones de desempeño, en unidades de ocupación que los individuos realizan con significado, siendo útiles y satisfactorias. Las unidades de ocupación contribuyen a mejorar o mantener la salud y el bienestar " (p.333).

Por lo que se tiene presente la labor docente, retomada por la Unesco (2021) siendo aquella que "representa una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible". Por tanto, se debe contemplar la transición que surgió en el ámbito educativo, dada la problemática sanitaria por la pandemia del Coronavirus (COVID 19), impulsando nuevas estrategias para el proceso de enseñanza manejada a nivel mundial, donde se movilizó la adaptación de las condiciones laborales, sociales y personales.

Conforme lo anterior, se propone como investigación identificar la relación de la causalidad personal y bienestar ocupacional en docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad en la Universidad de Pamplona.

Causalidad Personal y Bienestar Ocupacional en Docentes Universitarios en el Proceso de Transición de la Virtualidad a la Presencialidad.

Capítulo I

Problema

Descripción del Problema

En el mundo se encuentran aproximadamente 60,2 millones de docentes (unesco, 2020) que tienen como principal función la enseñanza de la educación; esta población presenta retos y desafíos por la evolución de los esquemas educativos tradicionales hacia los avances científicos, tecnológicos e incorporación de las TIC (peralvo, Arias, & merino, 2018), que se convierten en experiencias para el fortalecimiento de su quehacer profesional.

Por otro lado, la (OMS, OPS , 2020) estableció como pandemia a la Covid-19, debido a su nivel de infección y rápida propagación; convirtiéndose en una crisis sanitaria de emergencia global, cada país implementó medidas para mitigar la propagación del virus SARS-CoV2. A nivel internacional, Argentina dictó el decreto de necesidad y urgencia DNU N° 297/2020 que dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio para todas las personas; las Instituciones Educativas modificaron los procesos de enseñanza tradicional a migrar a la educación virtualizada, siendo esto uno de los mayores retos a los que se ha enfrentado los docentes.

Por consiguiente, investigaciones realizadas en Costa rica, concluyen que los docentes presentaron un desconocimiento en la medición pedagógica virtual y en destrezas digitales como lo afirma la investigación de Chanto Espinoza & Mora Peralta (2020) concluyendo que el 70% del cuerpo docente se enfrentaba por primera vez a la enseñanza remota a través de plataformas digitales, sin contar con competencias o capacitaciones en las TIC (p.24) , por lo que el 83% del profesorado asegura estar dedicando mucho más tiempo para planificar y ejecutar sus clases en modalidad virtual cuando se compara con las clases presenciales, no solamente por el uso de las TIC, si no que se atribuye tiempo adicional para apoyar a los estudiantes (p.28).

Adicional, la investigación de Cuenca Méndez y Valdez Cuéllar (2022) retoma el informe del Observatorio de prevención de riesgos laborales alertando que el 34% de los educadores considera que el uso excesivo de las TIC en el trabajo genera bajo rendimiento, fatiga visual,

posturas inadecuadas, discusiones de pareja o no dejarle tiempo para compartir con su círculo social (p.4) , además de síntomas relacionados con el tecno estrés, donde un 43% de la población encuestada presentó tecno fatiga durante el uso de las TIC, con sensación de cansancio, falta de energía y motivación, junto con dolores musculares, pérdida de la memoria y concentración, sueño poco renovador y migraña (p.10).

Por tanto, la investigación de Infante, Armada, Sinche y Olivera (2021) afirma que el 62% de los docentes mostró niveles altos de agotamiento, además 1 de 2 docentes sintió agotamiento físico ante el número de horas que pasaban frente al computador (p.347); así mismo García-Salirrosas y Sánchez-Poma (2020) el 67,2% de los encuestados presentan mayor dolor en la columna dorso-lumbar y el 64,6% en el área del cuello, el 50% de los docentes asociaron estas molestias dolorosas por la postura prolongada, y combinación con el uso de mobiliario inadecuado con un 19,4% (p.303-304).

También, se logra identificar que los problemas de salud mental continúan por el incremento de manifestaciones que se obtuvieron por las horas prolongadas y la alta carga laboral que tenían los docentes universitarios; en investigaciones realizadas en Perú, se concluyó que el 50% de los docentes encuestados se ubican en un nivel alto de agotamiento emocional, y el 5,4% con un bajo nivel de realización personal (pillaca, 2021), además la prevalencia de depresión obtuvo el 27,1%, de ansiedad el 31,4% y de insomnio el 21,4%, donde las personas que viven acompañadas presentaron menor cifra de estos síntomas (Olortegui Rodriguez y mamani quispe, 2021).

Por ende, a partir de la transición de la educación los docentes universitarios optaron por mecanismos para mantener y enfrentar los desafíos, no solo en su vida laboral sino personal y familiar, modificando sus estilos de vida habitual, sus rutinas y la reorganización de recursos

para contar con equipos que facilitara las clases virtuales; mientras en el ámbito familiar enfrentaron dificultades para la realización de labores domésticas y de cuidado, demostrando desequilibrio entre la vida laboral y personal durante el confinamiento (Cervantes Holguín, 2021).

A nivel nacional, se expide el decreto 531 del 2020, donde "se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público", estableciendo en el artículo 1, el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional; por tanto, las instituciones educativas realizaron un cambio del modelo educativo tradicional, a la educación remota como plan de contingencia para no interrumpir el ciclo académico.

Por tanto, el cambio a una educación virtualizada, como medida para minimizar el contagio por la Covid-19, genero desafíos para los docentes, al incorporar las TIC para socializar los contenidos de las asignaturas que les compete; la investigación de (alvarez aguilar & habib mireles, 2021), confirma que el 53% de los docentes universitarios presentaron dificultades para impartir clases en línea, además que su horario laboral presenta un aumento en un promedio de 3 a 5 horas diarias.

Adicionalmente, el ministerio de educación informó el retorno de la educación presencial para el segundo semestre del 2021, con la participación del 98% de los establecimientos educativos (Mineducación, 2021), retornando a la presencialidad de diferentes programas, con medidas de bioseguridad que inhibían el riesgo de contagio, pero se estima que el 87,4% de los docentes universitarios, presentan episodios de angustia y preocupación ante el riesgo de contraer covid-19 y transmitirla a algún miembro de su familia por estar enseñando de manera presencial.

(Infante Rivera, Armada Pacheco, Sinche Crispín, & Olivera Espinoza³, 2021). De igual manera el ejercicio docente es considerado como factor que puede desencadenar múltiples patologías entre ellas la hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. (Villamizar C., padilla, & Mogollon canal, 2015).

En consecuencia a la pandemia por covid-19 los docentes universitarios se enfrentaron a cambios adaptativos y exigencias que afectaron la salud, provocando mayor nivel de estrés, por sobrecarga de tareas y jornadas prolongadas con el uso de las TIC, presentando manifestaciones que abarcan tanto la salud física y mental del profesorado, siendo un factor para disminuir la motivación o interés por la realización del quehacer docente en la transición a la presencialidad, dado que esta labor cuenta con cargas laborales extenuantes que muchas veces sobrepasan su capacidad de resistencia física y psíquica (Villamizar C., padilla, & Mogollon canal, 2015).

Por lo tanto, desde terapia ocupacional, se tiene en consideración el proceso de motivación de los docentes universitarios en la participación de las ocupaciones, debido a los desafíos que presentaron por la adaptación de la educación virtual, percibiendo ansiedad y confianza para desarrollar el quehacer docente en las aulas de clase (forsyth, y otros, 2016), por ende, los desafíos que enfrenta la población de estudio ante las exigencias de un entorno tecnológico y una nueva experiencia, moldeará la percepción del sentido de capacidad, ya sea físico, intelectual o social (harter,1983,1985;Harter y Connel,1984 citado de (kielfhorner, 2011), y además conocerán sus capacidades para alcanzar las tareas o actividades que sus roles le emanan; por lo cual la presente investigación, pretende indagar esos pensamientos y sentimientos de capacidad de los docentes universitarios como actores del hacer y su bienestar ocupacional.

¿Cómo influye la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes universitarios en el proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad?

Justificación

A causa de la crisis de emergencia sanitaria de la COVID-19 los docentes universitarios se enfrentaron a situaciones que conllevaron a eventos de estrés, ansiedad, agotamiento físico y mental, entre otros factores que se reflejan al adoptar procesos desconocidos y/o poco utilizados como el uso de las tecnologías digitales en la educación superior, además se considera el entorno que se adaptó para desempeñar el quehacer docente y la limitación que se presentó en la participación de ocupaciones personales, familiares y/o sociales.

Por ende, se establece identificar el sentido de competencia de los docentes al ante los desafíos que su quehacer a presentado para lograr una educación de calidad, es por ello, que la presente investigación da seguimiento a los docentes universitarios al enfrentar la educación post pandemia, identificando como se encuentra actualmente su sentido de capacidad y eficacia para ejercer la carga laboral, considerando que antes de la pandemia por covid-19, presentaba riesgos psicosociales y factores estresores, y posteriormente al asumir la virtualidad estos factores estresores se aumentaron.

En este sentido, la presente investigación retoma a Audrey (2004), quien aborda la causalidad personal, como "pensamientos y sentimientos personales acerca del yo como actor", distinguiendo la dimensión de la capacidad personal, enfatizada al "uso de las capacidades tanto física, intelectuales y sociales" y la autoeficacia que resulta de la efectividad de las capacidades personales para alcanzar el desempeño o resultados deseados (p.43). Así mismo, según White y Reed (2008) el bienestar ocupacional, es un concepto cambiante, asociado con la ocupación y el impacto del ambiente, donde se define como "el proceso de organización de los patrones de la vida diaria (p.333), que brindan sentimientos de realización personal o al contrario puede generar falta de motivación para realizar las actividades que le competen de acuerdo a sus roles.

Por consiguiente, se retoma la importancia de la investigación en la población docente, considerando su bienestar ocupacional, al ser una de las profesiones multitareas con cargas laborales extenuantes que muchas veces sobrepasan su capacidad de resistencia física y psíquica (Villamizar C., padilla, & Mogollon canal, 2015, pág. 5); es conveniente identificar los procesos motivacionales en la participación de ocupaciones al retornar a la educación presencialidad, luego de la adaptación de la enseñanza presencial a la modalidad virtual, que acarrió la adquisición de conocimientos e interacción con las TIC, cumpliendo competencias necesarias y experiencias significativas para desempeñar su rol laboral efectivamente. Sin embargo, este proceso, manifestó malestar en el bienestar mental, donde se asocia con mayor prevalencia la ansiedad y depresión (Olortegui ocupacional, es; Mamani Quispe.P.C,2021).

Dentro de la relevancia social del presente trabajo investigativo, se realiza una técnica de recopilación primaria de fuentes de información confiables en revistas de Terapia Ocupacional a nivel internacional y nacional, además de bases de datos digitales y repositorios de las principales universidades, identificando que son muy reducidos los estudios que se realizan desde la variable de causalidad personal, además de nulos en la variable de bienestar ocupacional desde Terapia ocupacional, lo cual constata la importancia del presente estudio para establecer la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad con una visión de Terapia ocupacional, determinando los procesos motivacionales que se tiene actualmente, luego de los desafíos y experiencias asumidas por el profesorado, además de considerar la manifestación a nivel físico, mental y emocional, que presentó la población de estudio.

Esta investigación retoma a los docentes de la universidad de pamplona de la facultad de salud en Cúcuta, Edif. de Comunicación social y Lengua Castellana, Cread, además de la sede de

Villa del Rosario que realizaron su labor docente en la virtualidad y actualmente retomaron en la presencialidad, considerando aspectos internos y externos de la población ante este proceso de adaptación de la educación, que guía la participación, motivación, satisfacción laboral y percepción de bienestar ocupacional para un adecuado desempeño ocupacional. Identificando un problema real que se visualiza en la actualidad ante el retorno a la presencialidad y brindar un plan de acción para mitigar las necesidades ocupacionales que pueden afectar el desempeño en el que hacer docente. Dentro de las implicaciones prácticas, se retomó el Modelo de la ocupación humana, que brinda soporte teórico ante los procesos volitivos de la persona, contando con aquellos pensamientos y sentimientos que ocurren a medida que las personas experimentan, interpretan, anticipan y eligen las ocupaciones, forjando el sentido de capacidad y eficacia en las actividades u ocupaciones que realizan. De igual manera, el modelo canadiense del desempeño humano, puesto que este postulado teórico, comprende la relación dinámica entre las personas, su medio ambiente y la ocupación, considerando que la espiritualidad es el centro de la persona, que regirá procesos motivacionales y de participación en ocupaciones, y que los problemas del desempeño ocupacional se pueden dividir en factores personales, ocupacionales o del entorno de acuerdo a las realidades de cada persona.

Desde esta investigación se pretende consolidar a los docentes universitarios, como guías del conocimiento, personas adaptables y en constante crecimiento personal, familiar y profesional, con múltiples habilidades y capacidades, ante el exigente rol docente, siendo relevante conocer cómo se encuentra su autopercepción de capacidad y competencia para seguir presentando los desafíos que su quehacer le asigne, y minimizar las problemáticas futuras en cuanto a su salud física, emocional y mental. Por tanto, este estudio para la universidad de Pamplona brinda conceptualización propia de la disciplina Terapia ocupacional, siendo una base

de información para futuras investigaciones acerca de las causalidad personal y bienestar ocupacional, y relación ante en proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad, identificando como ha sido el proceso que han asumido los docentes ante la adaptación de la educación en el alma mater, así mismo para el programa de Terapia ocupacional se establece un proyecto investigativo de variables que aportan a comprender la causalidad personal de la población de estudio en la post pandemia.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes universitarios en transición de la virtualidad a la presencialidad, mediante la investigación cuantitativa, favoreciendo el desempeño ocupacional.

Objetivos Específicos

Caracterizar los docentes universitarios a través de una ficha sociodemográfica, recolectando información de la población objeto de estudio que participó en la educación virtual y se encuentra en la transición a la presencialidad.

Evaluar las dimensiones de causalidad personal y el bienestar ocupacional en la población docente universitaria a través de la aplicación de los instrumentos Autoevaluación Ocupacional y Cuestionarios sobre calidad de vida: Satisfacción y Placer, estableciendo las necesidades ocupacionales en la población objeto de estudio.

Analizar los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos, mediante el programa estadístico SPSS para la elaboración del plan de acción.

Determinar la Influencia de la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes universitarios en el proceso de la virtualidad a la presencialidad, a través de la discusión de resultados, dando respuesta a las necesidades ocupacionales de la población.

Capitulo II

Marco Referencial

Antecedentes Investigativos

Se retoma en esta investigativa las variables de causalidad personal y bienestar mental en docentes universitario en la transición de la virtualidad a la presencialidad, estableciendo antecedentes de investigaciones relacionadas con las variables independiente, dependiente y ajena con información a nivel internacional, nacional, departamental y local, cumpliendo con criterios de tiempo no mayor a 5 años para mantener información actualizada.

Antecedentes Internacionales

E1. Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. (2021). Ana Casali, Diego Torres. Buenos aires

Este artículo analiza el impacto en la comunidad docente de la adecuación de las clases a un contexto de aislamiento social preventivo a raíz de la pandemia de COVID-19. En este artículo se han encuestado a docentes universitarios de Argentina resultando que los participantes pertenecen en su mayoría a carreras de STEM. Los aspectos principales del estudio han sido el análisis del uso de las herramientas utilizadas para las clases virtuales, la percepción en las habilidades del uso de software y hardware, y los desafíos generados por el cambio en la modalidad de enseñanza y aprendizaje. Además, se investigó si este cambio de modalidad de trabajo derivó en mayor percepción de signos de estrés. El estudio se realizó a través de una encuesta on-line en la que participaron 60 docentes universitarios.

Uno de los puntos a destacar dentro del análisis realizado, es la dificultad que han manifestado los docentes en la adecuación de las clases presenciales a la modalidad virtual, a pesar de tener un manejo razonable o muy adecuado de las tecnologías.

Las docentes encuestadas han realizado un esfuerzo para adecuar sus cursos presenciales a una nueva forma. La gran mayoría de ellos manifestó un incremento en su tiempo dedicado a la docencia en comparación con los periodos anteriores al aislamiento. Además de una mayor dedicación horaria, otras cargas laborales y emocionales en este nuevo contexto han repercutido en una percepción de mayor estrés, ansiedad y angustia. También con un aumento significativo de dolores corporales. Esto último podemos pensarlo como el resultado de distintos elementos estresores citados anteriormente, en combinación con espacios de trabajo poco adecuados. El incremento de tiempo en las tareas laborales entra en tensión con el incremento de las tareas de cuidado del hogar y de personas a cargo. En aquellos hogares con niños en edad escolar, las

tareas de cuidado se han incrementado con aquellas vinculadas al acompañamiento educativo, por ejemplo, de los hijos de los docentes. Desde el plano personal, muchos docentes encuestados han manifestado una baja sustancial en el tiempo de dedicación personal, lo cual repercute también negativamente en el estrés.

Este artículo realiza un aporte significativo a la descripción del problema de esta investigación, brindando datos estadísticos de las percepciones de los docentes universitarios del país de argentina, con la experiencia y habilidades en el uso de las tecnologías digitales, y las percepciones del estrés, síntomas que afectaban su desempeño docente y la salud física y mental, encontrando en mayor prevalencias fallas de memoria, sentimiento de incapacidad, dolor muscular y ansiedad, cuyos porcentajes en dolores musculares son mayores en mujeres y los problemas de ansiedad son mayor en hombres.

Consecuencias de la pandemia por el virus COVID-19: Vivencias de docentes y estudiantes universitarios. 2021. Nivia, Álvarez Aguilar,. México.

El objetivo de esta investigación es identificar principales fuentes de afectación en docentes y estudiantes universitarios, durante la adaptación en la virtualidad, como obstáculos para llevar las clases en línea, afectaciones a la salud, sentimientos de temor, preocupación e incertidumbre y experiencias durante la actual pandemia, encontrando como resultado en la investigación que es notoria la diferencia en la cantidad de ambos grupos al reconocer que tuvieron dificultades, tantos estudiantes (73%) como docentes (53%) perciben que presentaron dificultades.

Las causas pueden estar provocadas según Suárez, et al. (2021) por la insuficiente apropiación de medios tecnológicos en las instituciones educativas que ha dificultado la utilización de estos recursos en tiempo de aislamiento por la pandemia. A esto se suma la falta de dispositivos por los estudiantes y la insuficiente preparación de los docentes para aplicar las TIC en sus clases.

En tanto, al análisis de las afectaciones a la salud se percibe que uno de los impactos más significativos de la pandemia, contando con el 73% de docentes admiten esta situación. En la investigación realizada por Gazca (2020) se constató que “el 30 % de los profesores respondieron que les ha afectado en términos de salud el confinamiento establecido por las autoridades sanitarias”. (p. 22), en tanto a los sentimientos de temor preocupación e incertidumbre, el mayor porcentaje de estudiantes (57%) se incluye en la categoría “Me preocupa mucho” y el mayor porcentaje de docentes (86%) señaló que “Le preocupa en parte”. Aunque como asienta Giannini (2020) los efectos de la pandemia han provocado en los docentes una situación de incertidumbre acerca de los impactos que tendrá en su vida cotidiana, los costos financieros y otros aspectos. Destaca esta autora que han sufrido afectaciones importantes tanto en lo profesional como en lo laboral, además muestran incertidumbres y expectativas al respecto al no existir estrategias definitivas acerca de la continuidad de la nueva modalidad educativa.

Este artículo aporta a la investigación datos estadísticos, referentes a las consecuencias encontradas en los docentes universitarios tras la adaptación de la educación en modalidad virtual, siendo información de apoyo para la construcción de la descripción del problema, concluyendo que la mayoría de docentes universitarios encuestados presentaron dificultades para el desarrollo de las clases en línea, generando mayor tiempo en la preparación de los contenidos al no contar con la suficiente preparación para la aplicación de las TIC en sus clases. La actual pandemia causó afectaciones a la salud tanto física y mental, siendo preocupante el porcentaje de docentes que afirman encontrarse con algún síntoma que agobia el desempeño ocupacional en sus ocupaciones.

Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. 2022. Pedro Leonardo Tito Huamani, Miriam Torres Pecho, Emma Emilia Pérez Palacios. Lima.

El objetivo de este artículo de investigación es determinar los predictores del síndrome de burnout entre docentes de la facultad de medicina de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y Universidad Tecnológica del Perú.

Los resultados de la investigación muestran en promedio una tendencia baja en los niveles de burnout con un 79.4% en los docentes universitarios. Sin embargo, en un análisis a nivel de dimensiones los resultados son dispares. Así, en las tres dimensiones que conforman el modelo de Maslach Burnout Inventor Educaos Surgey (MBI-ES), en la dimensión de agotamiento la prevalencia fue de 43.5% en el nivel bajo, en la dimensión cinismo o despersonalización la prevalencia fue de 60.3% en un nivel bajo, y en la dimensión de eficacia o realización personal la prevalencia se ubica en el nivel alto con 46.6%. En esta misma línea, el estudio de Torres²⁹ realizado en docentes de una universidad boliviana, muestra que el 70% de los encuestados se encuentran estresados, y a nivel de las dimensiones el 55% tienen agotamiento o cansancio emocional, la despersonalización o cinismo alcanza el 60%, en tanto el 45% de los docentes encuestados dejaron de lado sus objetivos personales (eficacia personal).

Este artículo aporta datos estadísticos para la investigación, dando soporte para la estructuración del planteamiento del problema, demostrando que la presencia de los síntomas del síndrome de burnout, se ve influenciado significativamente por el género y grupo etario en todas las dimensiones de valoración y se evidencia con mayor prevalencia en docentes mayores.

Antecedentes Nacionales

Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior.

(2021). Laura García Restrepo, Daniela Giraldo Agudelo, Haley Aguirre-Loaiza, César Núñez, Eliana Quiroz-González. Pereira.

Se estudiaron las diferencias de factores moduladores (género, contratación, nivel de escolaridad y tipo de organización) en la calidad de vida laboral (CVL) y las creencias de autoeficacia profesional (AEP), así como la relación entre la CVL y las creencias de AEP en docentes de educación superior. La investigación consistió en un diseño transversal; participaron 100 docentes de 4 zonas geográficas de Colombia.

El análisis de género no mostró diferencias significativas. Sin embargo, descriptivamente las mujeres puntuaron levemente mayor en AEP, lo que concuerda con reportes previos (Fernández-Puig et al., 2015; Pérez-Chuecos, 2017). Por su parte, los hombres obtuvieron un puntaje más alto en CVL, lo que es coherente con los reportes anteriores de embargo, descriptivamente y embargo, descriptivamente (2017) y de Gómez-Salcedo et al. (2017), quienes encontraron que los trabajadores (hombres) colombianos tenían mayor CVL en comparación con las mujeres. Cabe resaltar que los puntajes observados, más bajos para las mujeres, se encuentran en administración del tiempo libre, lo cual puede señalar la afectación que presentan las mujeres por la doble presencia en responsabilidades familiares-domésticas y laborales propias del trabajo (Cherna-Hai y Tiznar, 2016). En consecuencia, estos factores constituyen un riesgo hacia el estrés en las docentes (García et al., 2016).

Por último, se identificó una correlación entre la CVL y la AEP; es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayores creencias de autoeficacia. Esta relación tiene sentido si se tiene en cuenta que ambos son constructos positivos que se instauran en organizaciones que buscan la salud de

los trabajadores, de la organización como tal y de la comunidad (Sala nova et al., 2019). Resultados similares fueron presentados por Villar (2015).

Se retoma este artículo de investigación para el planteamiento del problema, conteniendo datos estadísticos, que corroboran investigaciones previas, comprendiendo que la calidad de vida laboral es correlacional con el sentido de eficacia de los docentes.

Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. (2017).

**Antonio García Padilla; Carla Vanessa Escorcía Bonivento, Blinis Set Pérez Suarez
Barranquilla.**

En este estudio se estableció como objetivo general determinar la relación del Síndrome del Burnout en el desempeño docente de los profesores de los programas de Odontología y Psicología. A pesar de que se considera que el trabajo de los profesores, se convierte en un punto de estrés (Pérez et al. 1983) que de acuerdo a las tareas que realizan en su día a día, puede tener niveles muy altos y convertirse un factor de riesgo para su salud mental. Por otra parte, Guerrero (2003) manifiesta que aquellos docentes que presentan un mayor grado de personalización tienen una relación positiva o directa a que presente grados de agotamiento emocional. Así mismo, describe que entre menor grado de agotamiento personal y despersionalización mayor va a ser el grado de realización personal.

Con referencia a los resultados, se observa en las dimensiones de Burnout que las puntuaciones de las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersionalización se encuentran por debajo del promedio, indicando que los profesores presentan puntuaciones altas en realización personal. De acuerdo a lo anterior, un estudio realizado Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas (2012) encontraron que el 31 % de la población presentan niveles bajos de Burnout,

mientras que un 56% niveles medios y un 13% bajos. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por los investigadores, el 60% de la muestra presentó niveles medios; sin embargo, en la dimensión de realización personal el 43% de la muestra presentó niveles altos, mientras que un 42% niveles medios y un 15% en niveles bajos.

Se retoma el anterior artículo de investigación, aportando datos estadísticos que fundamentan el planteamiento del problema, estableciendo como se encuentran las manifestaciones del síntoma de burnout en los trabajadores y que prevalencia presentan en los docentes universitarios en el desempeño de su quehacer docente en el proceso de confinamiento; también se retoma conceptos para la construcción del marco teórico, en temas de autoeficacia, síndrome de burnout y desempeño docente.

Tecno estrés Laboral Derivado De La Virtualidad Obligatoria Por Prevención Del Covid-19 En Docentes Universitarios De Medellín. (2020). Anderson Gañán Moreno, Jonatan Julián Correa Pérez, Santiago Alejandro Ochoa Duque, Johnny Javier Orejuela Gómez. Medellín.

En la investigación se exploraron las experiencias de tecno estrés 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 tecno estrés laboral. En ese sentido, las causas de tecno estrés 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 problemáticas futuras de los trabajadores. 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. 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.

Por otro lado, los docentes universitarios presentan síntomas psicológicos y físicos derivados del tecno estrés, 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.

Se retoman del artículo de investigación aportes para la construcción del planteamiento del problema y marco teórico, comprendiendo las causas para la desestabilidad del bienestar por estrés, donde se resaltan aspectos internos y externos al trabajo, encontrándose la sobrecarga laboral, también la pérdida del límite de la vida privada de lo laboral presentando transgresión a los tiempos de descanso y de otras funciones que no son laborales, además de la falta de contacto social, del relacionamiento presencial. Partiendo de los síntomas con mayor relevancia se nombran la ansiedad, ataque de pánico, sensación de sobrecarga, insomnio y trastornos del sueño, dificultades ergonómicas y sedentarismo.

Antecedentes regionales

Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. (2021). Laura García Restrepo, Daniela Giraldo Agudelo, Haley Aguirre-Loaiza, César Núñez, Eliana Quiroz-González. Pereira.

Se estudiaron las diferencias de factores moduladores (género, contratación, nivel de escolaridad y tipo de organización) en la calidad de vida laboral (CVL) y las creencias de autoeficacia profesional (AEP), así como la relación entre la CVL y las creencias de AEP en docentes de educación superior. La investigación consistió en un diseño transversal; participaron 100 docentes de 4 zonas geográficas de Colombia.

El análisis de género no mostró diferencias significativas. Sin embargo, descriptivamente las mujeres puntuaron levemente mayor en AEP, lo que concuerda con reportes previos (Fernández-Puig et al., 2015; Pérez-Chuecos, 2017). Por su parte, los hombres obtuvieron un puntaje más alto en CVL, lo que es coherente con los reportes anteriores de embargo, descriptivamente y embargo, descriptivamente (2017) y de Gómez-Salcedo et al. (2017), quienes encontraron que los trabajadores (hombres) colombianos tenían mayor CVL en

comparación con las mujeres. Cabe resaltar que los puntajes observados, más bajos para las mujeres, se encuentran en administración del tiempo libre, lo cual puede señalar la afectación que presentan las mujeres por la doble presencia en responsabilidades familiares-domésticas y laborales propias del trabajo (Cherna-Hai y Tiznar, 2016). En consecuencia, estos factores constituyen un riesgo hacia el estrés en las docentes (García et al., 2016).

Por último, se identificó una correlación entre la CVL y la AEP; es decir, a mayor calidad de vida laboral, mayores creencias de autoeficacia. Esta relación tiene sentido si se tiene en cuenta que ambos son constructos positivos que se instauran en organizaciones que buscan la salud de los trabajadores, de la organización como tal y de la comunidad (Sala nova et al., 2019). Resultados similares fueron presentados por Villar (2015).

Se retoma este artículo de investigación para el planteamiento del problema, conteniendo datos estadísticos, que corroboran investigaciones previas, comprendiendo que la calidad de vida laboral es correlacional con el sentido de eficacia de los docentes.

Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. (2017).

Antonio García Padilla; Carla Vanessa Escorcía Bonivento, Blinis Set Pérez Suarez Barranquilla.

En este estudio se estableció como objetivo general determinar la relación del Síndrome del Burnout en el desempeño docente de los profesores de los programas de Odontología y Psicología. A pesar de que se considera que el trabajo de los profesores, se convierte en un punto de estrés (Pérez et al. 1983) que de acuerdo a las tareas que realizan en su día a día, puede tener niveles muy altos y convertirse un factor de riesgo para su salud mental. Por otra parte, Guerrero

(2003) manifiesta que aquellos docentes que presentan un mayor grado de personalización tienen una relación positiva o directa a que presente grados de agotamiento emocional. Así mismo, describe que entre menor grado de agotamiento personal y despersonalización mayor va a ser el grado de realización personal.

Con referencia a los resultados, se observa en las dimensiones de Burnout que las puntuaciones de las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización se encuentran por debajo del promedio, indicando que los profesores presentan puntuaciones altas en realización personal. De acuerdo a lo anterior, un estudio realizado Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas (2012) encontraron que el 31 % de la población presentan niveles bajos de Burnout, mientras que un 56% niveles medios y un 13% bajos. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por los investigadores, el 60% de la muestra presentó niveles medios; sin embargo, en la dimensión de realización personal el 43% de la muestra presentó niveles altos, mientras que un 42% niveles medios y un 15% en niveles bajos.

Se retoma el anterior artículo de investigación, aportando datos estadísticos que fundamentan el planteamiento del problema, estableciendo como se encuentran las manifestaciones del síntoma de burnout en los trabajadores y que prevalencia presentan en los docentes universitarios en el desempeño de su quehacer docente en el proceso de confinamiento; también se retoma conceptos para la construcción del marco teórico, en temas de autoeficacia, síndrome de burnout y desempeño docente.

Tecno estrés Laboral Derivado De La Virtualidad Obligatoria Por Prevención Del Covid-19 En Docentes Universitarios De Medellín. (2020). Anderson Gañán Moreno, Jonatan Julián Correa Pérez, Santiago Alejandro Ochoa Duque, Johnny Javier Orejuela Gómez. Medellín.

En la investigación se exploraron las experiencias de tecno estrés 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 tecno estrés laboral. En ese sentido, las causas de tecno estrés 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 problemáticas futuras de los trabajadores. 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. 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.

Por otro lado, los docentes universitarios presentan síntomas psicológicos y físicos derivados del tecno estrés, 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.

Se retoman del artículo de investigación aportes para la construcción del planteamiento del problema y marco teórico, comprendiendo las causas para la desestabilidad del bienestar por estrés, donde se resaltan aspectos internos y externos al trabajo, encontrándose la sobrecarga laboral, también la pérdida del límite de la vida privada de lo laboral presentando transgresión a los tiempos de descanso y de otras funciones que no son laborales, además de la falta de contacto social, del relacionamiento presencial. Partiendo de los síntomas con mayor relevancia se nombran la ansiedad, ataque de pánico, sensación de sobrecarga, insomnio y trastornos del sueño, dificultades ergonómicas y sedentarismo.

Antecedentes locales

Causalidad personal y adaptación ocupacional de la población en riesgo psicosocial. 2018.

Heider Edgardo Quintana Torres, Esp. Audrey Nataly Monroy Pérez, Esp. Yeidy Suguey Bohórquez Botello. Cúcuta.

Al finalizar la presente investigación se concluyó, según los datos sociodemográficos que se aplicaron a 60 mujeres privadas de la libertad en riesgo psicosocial, según los datos sociodemográficos para la edad cronológica del 100% de la población objeto de estudio, el rango de edad que presenta mayor prevalencia es de 20 a 40 años con un total de 49 mujeres que

representan un 81%, de acuerdo con Audrey (1998) las personas en esta etapa de la vida requiere de ejecución de actividades , que proporcionen la apreciación de habilidades, sus interés, y las elecciones ocupacionales.

En la escala de identidad ocupacional a través de la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI II) se logra identificar que las mujeres privadas de la libertad del Complejo penitenciario y carcelario Metropolitano de la Ciudad de Cúcuta, un 35% presentan problemas extremos en la función ocupacional y un 43,3% Alguno problemas en la función Ocupacional en la categoría de “Identifica un estilo de vida Ocupacional” siendo la identificación de un fuerte estilo de vida con ideas claras para las prioridades ocupacionales (Audrey, 1998), de acuerdo a lo anterior y lo arrojado por los resultados estadísticos las mujeres privadas de la libertad, presentan dificultades en identificar el tipo de estilo de vida ocupacional deseado, así mismo tienen fuertes dudas e insatisfacciones con la actividad ocupacional que desempeña, dado que a que existen factores que limitan la estructuración del tiempo siendo extremadamente infelices con su estilo de vida dentro del centro penitenciario y carcelario por lo cual no puede identificar ocupaciones que le emocionen y las llenen, además existe dificultad para estructurar el manejo de su tiempo, provocando de esta manera una alteración en la participación ocupacional, produciendo un desequilibrio ocupacional en cuanto a la identidad Ocupacional, provocando alteraciones en el proceso de adaptación dado que no se perciben en un mundo centrado desarrollando un autonomía de su vida ocupacional satisfactoria.

Esta investigación contribuye a un apoyo en el marco teórico, retomando teoría y conceptos del componente volitivo como es la autoeficacia y el autocontrol, que se articulan con la causalidad personal, además de evidenciar como se relaciona esa variable ante el proceso de adaptación ocupacional, que orienta la perspectiva ante el sentido de competencia de la

población ante los pensamientos de eficiencia, lo que permite articular conceptualización relevante.

Influencia de la causalidad personal en el desempeño ocupacional de personas que viven y conviven con VIH/Sida. 2018. Tania Carolina Rojas Vargas, Adriana Torres Contreras, Benito Contreras Eugenio. Cúcuta.

El nivel del desempeño ocupacional según los resultados del MOHOST y expuestos por los autores del instrumento (Parkinson, Forsyth & Audrey) se vio afectado más en el género masculino en un 33,33% a nivel de restricción en la participación ocupacional al evidenciarse un desempeño inefectivo en cuanto a la causalidad personal puesto que las personas se le dificulta la comprensión de fortalezas y limitaciones si no se le apoya; así como en mantener la confianza para superar aquellas limitaciones u obstáculos bajo el sentido de eficacia; no identifican intereses ni establecen metas personales para la elección y ejecución de actividades ocupacionales, conllevando a resultados no deseados, observándose un déficit de leve a moderado en el desempeño ocupacional.

Se retoma aportes de esta investigación para comprender que la dificultad de la auto apreciación de habilidades y capacidades, disminuye la efectividad para la participación en ocupaciones, además apoya para la redacción del marco teórico, teniendo presente autores citados que definen los conceptos de causalidad personal, además de conceptos relacionados para facilitar las dimensiones del hacer en las personas.

Factores de estrés en los docentes del programa académico de comercio internacional de la Universidad Francisco de Paula Santander. (2020). Mery Laura Peñaranda León, Ciro Alfonso Urbina Moncada. Cúcuta.

Teniendo en cuenta el proceso de investigación realizado se evidencia el logro del objetivo general el cual consistía en caracterizar los factores de estrés en los docentes del programa académico de Comercio Internacional de la Universidad Francisco de Paula Santander esto debido a que se realizó un proceso evaluativo con el cual se abordaron factores como ansiedad, depresión, creencias des adaptativas, motivaciones y mal afrontamiento, dando paso a la caracterización y teniendo como principal resultado un nivel normal del estrés. Respecto a la identificación de los factores internos de estrés (Ansiedad, depresión, creencias des adaptativas y mal afrontamiento) en los docentes se evidencia que, aunque sus cargas labores son amplias y a diario se exponen a diferentes factores del ambiente y propios de su personalidad, estos no han dificultado su ejercer. Ahora bien, el mal afrontamiento indica que se encuentra en un aspecto moderado, la depresión y la ansiedad en un nivel muy bajo, y las creencias des adaptativas en un nivel normal, según lo establecido por la Escala ED-6. Por lo cual se deduce que los factores internos de estrés se encuentran un puntaje de bajo riesgo para la salud o para la labor que ejecutan en las aulas de clase. Teniendo en cuenta que los factores externos (Presiones y desmotivación) son complejos de manejar porque no dependen en su totalidad de la persona, se evidencia que no están afectando a los docentes de manera significativa puesto que sus resultados manejan una baja y moderada puntuación, lo cual indica que, aunque son ajenos totalmente a los docentes logran ser manejados adecuadamente. Referente al tercer objetivo se concluye que puede existir una relación entre los factores de estrés con el desempeño de los docentes en su ejercer, pero, no es el caso de los maestros evaluados de Comercio Internacional de la UFPS, ya que aunque los puntajes alcanzaron un nivel moderado en algunos factores, se evidencia que no interfiere en sus procesos de enseñanza pues es un programa que se encuentra en proceso de acreditación, siendo esto una prueba del bajo nivel de estrés en los docentes. El presente proyecto investigativo tiene relevancia, ya que pretende resaltar la labor ardua del docente y conocer los factores de estrés que podrían presentarse en los docentes, convirtiéndose en un obstáculo del proceso de enseñanza y, por lo tanto,

afectar la calidad de educación de la Universidad. Este proyecto de investigación tenía como intencionalidad aplicar a la totalidad de los docentes del programa académico de Comercio Internacional de la UFPS, sin embargo, diecinueve maestros atendieron al cuestionario enviado por medio del correo institucional.

Esta investigación aporta para la construcción del planteamiento del problema con datos estadísticos de estudios realizados antes y durante la actual pandemia, identificando que docentes presentaron mayores manifestaciones de conceptos como el estrés, ansiedad o cambios en la conducta, además contribuye en el marco teórico al definir con autores el estrés y conceptos relacionados.

Marco Teórico

Para analizar e identificar el problema tratado en la presente investigación referente a la influencia de la causalidad personal y el bienestar ocupacional de la población docente universitaria, es importante retomar los conceptos que se articulan desde el abordaje del MOHO que direccionan la participación ocupacional y conceptualización de diversos autores.

En el MOHO, se establece que "los seres humanos se conceptualizan como formados de tres componentes: la volición, habituación y capacidad de desempeño. La volición se refiere a la motivación por la ocupación. La habituación se refiere al proceso por el cual la ocupación se organiza en patrones o rutinas. Y la capacidad de desempeño da a conocer las capacidades físicas y mentales en que se basa el desempeño ocupacional habilidoso" (kielhofner, 2011). Estos componentes determinan la participación de la persona en las ocupaciones, comprendiendo factores intrínsecos y extrínsecos que permitirá la anticipación, elección de la actividad y ocupación que será significativa para el desempeño ocupacional.

Por tanto, se tiene en consideración los pensamientos y sentimientos que se generan al realizar una ocupación, teniendo en cuenta la capacidad y efectividad personal, la importancia o

el valor relacionados con lo que uno hace, y el placer o la satisfacción que uno experimentan al hacer las cosas.

Causalidad personal

De acuerdo a lo afirman por Audrey (2011) “la causalidad personal comprende dos dimensiones: el sentido de capacidad personal y el conocimiento de la propia eficiencia en el mundo (autoeficacia). El sentido de capacidad personal corresponde a una valoración de las propias capacidades físicas, intelectuales y sociales. La segunda dimensión, la autoeficacia, se refiere al sentido personal de efectividad del uso de las capacidades personales para lograr resultados deseados en la vida” (p.35)

Así mismo, retomando a Cannel, 1985;Fiske y Taylor,1985; Cannel, 1981, Skinner, Chapman y Baltes, 1988, citado en (Kielhofner, modelo de la ocupacion humana, 2011) describen que “la autoeficacia es específica para las diferentes esferas de la vida (p.36); esto significa que las personas se sienten capaces de controlar los resultados en ciertas circunstancias más que en otras”, además “las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades, utilizan la retroalimentación para corregir el desempeño y persisten en alcanzar sus metas” (p.36). En contraste, los individuos que se sienten incapaces y con bajo sentido de eficacia, se asustan con las oportunidades, evaden la retroalimentación y mantienen dificultad para persistir consecuentemente, la causalidad personal influye, en como uno se motiva para hacer las cosas.

El sentido de capacidad: hace referencia a: un conocimiento activo de las capacidades personales para llevar a cabo la vida que uno desea vivir. Aún, más, a medida que uno se desplaza por la vida, las experiencias nuevas pueden cambiar el sentido de capacidad. Según lo referido por (Molnar, 1989; & Wright, 1960) aunque todas las personas deben darse cuenta de

los límites de su capacidad, tener un impedimento desafía en forma única la visión de uno mismo en cuanto a su capacidad.

La autoeficacia: se define como la propia percepción del autocontrol y lo que uno es capaz de lograr en relación con lo que uno desea. A través de la experiencia las personas desarrollan imágenes de cuan eficaces son en usar sus capacidades y de cuanto la vida responde o se resiste a sus esfuerzos. Las creencias de las personas acerca de que pueden usar sus capacidades para influenciar el curso de los eventos o circunstancias del mundo externo también son motivadores poderosos. Las personas pondrán sus esfuerzos solo en lo que ellas creen que serán efectivas. La autoeficacia comienza con el autocontrol, para usar las capacidades personales eficazmente, uno debe ser capaz de dar forma o de contener las emociones y los pensamientos y de ejercitar el control sobre las propias decisiones y acciones. Es imposible tener un fuerte sentido de eficacia si uno cree que se encuentra a merced de emociones abrumadoras o de pensamientos incontrolables. Por lo contrario, un sentido de autocontrol fuerte puede facilitar enormemente en que las personas se adapten y participen de la actividad ocupacional demandada.

Auto control

Las creencias de las personas acerca de si pueden usar sus capacidades para influenciar el curso de los eventos o circunstancias del mundo externo también son motivadores poderosos. Las personas pondrán sus esfuerzos sólo en lo que ellas creen que serán efectivas y el autocontrol para usar las capacidades personales eficazmente, uno debe ser capaz de dar forma o de contener las emociones y los pensamientos de ejercitar el control sobre las propias decisiones y acciones. Es imposible tener un fuerte sentido de eficacia si uno cree que se encuentra a merced de emociones abrumadoras o de pensamientos incontrolables. Por lo contrario, un

sentido de autocontrol fuerte puede facilitar enormemente las formas en que las personas se adaptan, así mismo puede verse inmersa dentro del impacto en los esfuerzos así la auto eficiencia también considera si los esfuerzos personales son suficientes para lograr los objetivos deseados en la vida pueden ser desafiados (kielfhorner, 2011).

Bienestar Ocupacional

Según White & Reed (2008), el bienestar ocupacional es "el proceso de organización de los patrones de la vida diaria en unidades de ocupación que se llevan a cabo de manera significativa, útil y satisfactoria. Las unidades de ocupación contribuyen al mantenimiento de la salud y el bienestar". Por lo cual, es comprensible la participación en ocupaciones significativas relacionando el bienestar a los componentes internos, como los valores, creencias, espiritualidad, motivaciones, sentimiento de pertenencia, auto concepto o el sentido de control sobre el entorno y las elecciones; y a otros externos a la persona que implica el equilibrio ocupacional, por ende, la ocupación es utilizada en beneficio al mantenimiento de la salud, y bienestar ocupacional y el impacto que el medio ambiente presenta sobre ella.

Estos elementos presentan un significado diferente para cada una de las personas según su etapa de vida, disposición o estatus, por lo que se consideran conceptos dinámicos, cambiantes y con un fuerte componente subjetivo. (Lozano, 2016)

Es importante retomar que los patrones de desempeño son hábitos adquiridos, rutinas, roles y rituales utilizado en el proceso de compromiso en las ocupaciones, apoyando u obstaculizando el desempeño ocupacional, (Barros Tapia, Figueroa Burgos, Hidalgo Beltrán, Llanos Castro, & Naranjo, 2020).

Depresión: la American Psicológica Asociación (APA, 2018) establece que la causa de la depresión se debe a cambios químicos que están presentes en el organismo influyendo de manera negativa en las emociones y en los procesos del pensamiento, para muchas personas, la depresión muestra primariamente la ausencia de equilibrio en determinados aspectos mentales y emocionales de la vida

El tecno estrés: "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)

Docentes Universitarios

Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible (unesco, 2021).

El Ministerio de Educación asume una función docente de carácter profesional, lo que significa la realización directa del proceso sistemático de enseñanza y aprendizaje, incluyendo el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación del mismo proceso y sus resultados, así como las actividades dentro del marco de los programas educativos de otras instituciones educativas. Funciones docentes, que además de las tareas académicas, incluyen actividades extracurriculares, servicios de orientación al estudiante, atención a la comunidad, especialmente a los padres de los estudiantes, actividades de actualización y mejoramiento docente, actividades de planificación y evaluación institucional; Las actividades de renovación y mejora de la instrucción; las actividades de planificación y evaluación institucional; las demás actividades formativas, culturales y deportivas previstas en los programas educativos institucionales; y las actividades de instrucción, planificación, coordinación, evaluación, dirección y planificación directamente relacionadas con el proceso educativo.

La función docente debe comprender la diversidad, no solo basándose en las disposiciones normativas, sino además siempre proyectando un dinamizador al quehacer docente, como un principal agente cambio, buscar nuevas estrategias, innovar y nunca rendirse hasta alcanzar los objetivos que se quiera en los procesos de enseñanza y su retroalimentación de aprendizaje por los estudiantes de los diferentes programas académicos en el área de salud.

Para Barrios y Ferreras (1999), comprende las funciones de los docentes como las responsabilidades establecidas en la profesión, desempeñándose no solo en el aula, sino en un contexto dinámico, que hará parte de la vida del docente universitario porque determinan su actuación en lo personal y profesional, por ende serán actores de cambio social y mediadores de los procesos de enseñanza y aprendizaje del alumnado, adicional innovador de su práctica docente a través del desarrollo del currículo que permita diagnosticar las necesidades individuales, elegir los medios para evaluar los progresos, desplegar relaciones personales y responder ante las responsabilidades asignadas en la entidad educativa superior.

Modelos, Conceptos y Paradigmas

Modelo de la Ocupación Humana, Audrey, 2011.

Interacción de los sistemas.

El ser humano es observado como un ser constituido por tres sistemas que interactúan entre sí: la volición, la habituación y la ejecución. El elemento clave es como contribuyen estos tres subsistemas en la conducta ocupacional (Kielhofner g. , 2004). Los tres subsistemas contribuyen de manera independiente, pero se complementan para lograr el adecuado desempeño ocupacional.

El sistema volitivo. Constituye la motivación por el hacer

Causalidad personal: disposición y autoconocimiento de capacidades y eficacia de uno mismo.

Valores: convicciones personales y sentido de obligación.

Intereses: disposición a encontrar placer y satisfacción en ocupaciones

Además, presenta estructura vocacional como una disposición (orientación cognitiva y emocional hacia la ocupación) y autoconocimiento (de nosotros mismos) que capacita a la persona para que sea capaz de realizar sus voliciones de anticipar, elegir, experimentar e interpretar su comportamiento ocupacional. En sus dimensiones está el ambiente físico y social.

El sistema de habituación. Sistema de patrones de comportamiento o patrones de desempeño constituido por el establecimiento de hábitos, rutinas, rituales y los roles ocupacionales.

El sistema de capacidad de desempeño. Organización de los constituyentes físico y mental que en conjunto producen la capacidad para el comportamiento.

Se establece este modelo como sustento teórico, comprendiendo al individuo como un ser holístico, que requiere de la participación en ocupaciones que el medio le exige, brindando la visión globalizada para alcanzar el desempeño del rol docente, seleccionando el comportamiento ocupacional, de acuerdo al componente subjetivo que le caracteriza. Es importante identificar en el docente universitario la percepción de las habilidades y capacidades para asumir los retos laborales que se presentan.

Modelo Ecológico del Desempeño Humano (Bronfenbrenner ,1987)

El postulado teórico es que la ecología, o la interacción entre una persona y el contexto. Influye en el comportamiento humano y en el desempeño de las tareas. Está diseñada para favorecer el desempeño ocupacional, donde se considera los contextos singulares y dinámicos, además de la interacción con la persona, identificando que el rango de desempeño de una persona está determinado por la interacción con su contexto independiente, (1980). Por tanto, el modelo ecológico del desempeño ocupacional aborda el contexto donde se realiza la ocupación,

que será crucial para identificar como interactúa este con el desempeño del docente universitario al vincular el contexto familiar y laboral.

Se retoma este sustento teórico, debido al cambio de contexto que surgió tras el confinamiento por el Covid 19, y las medidas de protección para evitar el contagio, por lo cual se comprenderá la interacción de los docentes universitarios en el cambio del contexto donde desempeñaba sus responsabilidades, además de encajar su currículo en estrategias de enseñanza y aprendizaje por un entorno virtual que será innovador para los procesos formativos del alumnado asignado.

Modelo canadiense del desempeño ocupacional (Asociación canadiense de Terapeutas ocupacionales, 1997)

La visión de la terapia ocupacional de la relación dinámica y entrelazada entre las personas, los entornos y las ocupaciones que conducen al desempeño ocupacional a lo largo de la vida está diseñada para pensar en la práctica centrada en la persona.

Con elementos integrados:

La personal: parte del punto de vista es que los humanos son seres ocupacionales complejos compuestos de cuerpo, mente y espíritu.

Ocupación: se refiere a un conjunto organizado y nombrado de actividades y tareas en la vida cotidiana a las que los individuos y las culturas les dan valor y significado, incluidas las áreas de cuidado personal, ocio y productividad.

El Entorno: Es el contexto social, cultural, laboral y físico en el cual interactúa la persona durante la ejecución de cualquier actividad y posee un impacto directo sobre el Desempeño Ocupacional.

Se sustenta con este modelo, puesto que vincula y entrelaza al docente universitario, el medio donde desarrolla su participación y la ocupación que estará guiada por las responsabilidades que ejecuta su rol laboral, donde se debe comprender como se concluyó la experiencia de modificación retomando el cambio de entorno, de privación social y carga laboral, respondida ante un entorno artificial y

tecnológico, que permite entender la influencia en el bienestar ocupacional de cada docente de la facultad de salud de la Universidad de Pamplona

Marco contextual

Universidad de Pamplona

La Universidad de Pamplona nació en 1960, como una institución privada, bajo el liderazgo del presbítero, José Rafael Faria Bermúdez. En 1970 fue convertida en Universidad Pública de orden departamental, mediante el decreto No 0553 del 5 de agosto de 1970 y en 1971 el Ministerio de Educación Nacional la facultó para otorgar títulos profesionales según Decreto No. 1550 del 13 de agosto.

Durante los años sesenta y setenta, la Universidad creció en la línea de formación de licenciados, en la mayoría de las áreas que debían ser atendidas en el sistema educativo: Matemáticas, Química, Biología, Ciencias Sociales, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas Extranjeros, español – Literatura y Educación Física.

En los años ochenta la institución dio el salto hacia la formación profesional en otros campos del saber, etapa que inició a finales de esa década con el Programa de Tecnología de Alimentos.

Posteriormente en los años noventa fueron creados en los campos de las Ciencias Naturales y Tecnológicas, los Programas de Microbiología con énfasis en Alimentos, las Ingenierías de Alimentos y Electrónica y la Tecnología en Saneamiento Ambiental. En el campo de las Ciencias Socioeconómicas, el programa de Administración de Sistemas, inicialmente como tecnología y luego a nivel profesional. Hoy, la Universidad ha ampliado significativamente su oferta educativa logrando atender nuevas demandas de formación profesional, generadas en la región o en la misma evolución de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Cumple esta tarea desde todos los niveles de la Educación Superior: pregrado, posgrado y educación continuada, y en todas las modalidades educativas: presencial, a

distancia y con apoyo virtual; lo cual, le ha permitido proyectarse tanto en su territorio como en varias regiones de Colombia y del occidente de nuestro país vecino y hermano Venezuela.

Esta labor es desarrollada gracias a un equipo de profesionales altamente formados en las mejores universidades del país y del exterior, a nivel de especializaciones, maestrías, doctorados y a una gestión administrativa eficiente. A su vez el proceso de crecimiento y cualificación de la Universidad ha estado acompañado por la construcción de una planta física moderna, con amplios y confortables espacios para la labor académica, organizados en un ambiente de convivencia con la naturaleza; lo mismo con la dotación de laboratorios y modernos sistemas de comunicación y de información, que hoy le dan ventajas comparativas en el cumplimiento de su Misión.

El Proyecto Institucional de la Universidad, su carta de navegación, expresa el espíritu abierto y democrático que la caracteriza, y su compromiso con el desarrollo regional y nacional; lo mismo, en sus estrategias se proyecta la dinámica organizacional, administrativa y operativa mediante la cual logra la eficiencia en el cumplimiento de sus propósitos académicos, sociales y productivos.

De acuerdo con la Ley N.º 30 de 1992, la Universidad de Pamplona se identifica como una entidad de régimen especial, con autonomía administrativa, académica, financiera, patrimonio independiente, personería jurídica y perteneciente al Ministerio de Educación Nacional.

Al año 2015, se está realizando la construcción del restaurante estudiantil, la cubierta de la cancha multifuncional y el cerramiento de la piscina, adecuándonos a las exigencias de la normatividad vigente.

Así la Universidad de Pamplona sede Villa del Rosario, cumple su histórica misión de formación e investigación con un marcado énfasis en el servicio social el cual se consolida en su Proyecto Educativo Institucional.

Reseña Histórica - Facultad de Salud. Hacia el año **1959** inició con el sueño del Presbítero Rafael Faría Bermúdez; en esta época el presbítero “convocó a un grupo de profesionales y personas representativas de la Ciudad, a una serie de reuniones en su residencia con el fin de darles a conocer el proyecto y

animarlos a acompañarle en la misión de crear la Universidad. Cada noche, la idea iba tomando forma y era mucho más clara para ese grupo que acompañó a Faria en su propósito”.

En **1969**, Socialización del Proyecto de Universidad con profesionales y personas representativas de Pamplona.

Posteriormente la Universidad fue fundada en 1960 como institución privada bajo el liderazgo del Presbítero y convertida en universidad pública de orden departamental mediante el Decreto No. 0553 del 5 de agosto de 1970. El 13 de agosto de 1971 el ministro de Educación Nacional facultó a la institución para otorgar títulos en calidad de universidad, según Decreto No. 1550. 1960.

El sueño de Faria 41 años después, se seguiría consolidando cuando el 24 de febrero de 2001 el Honorable Consejo Superior Universitario, se creará la Facultad de Salud mediante Acuerdo N.º 010; iniciando actividades en abril de ese mismo año, con el liderazgo en la Decanatura del Dr. Pedro León Peñaranda Lozano medico endocrinólogo de la región.

41 años después

2001. El 24 de febrero el honorable Consejo Superior Universitario creó la Facultad de Salud. Con el Acuerdo No. 010, decanatura Pedro León Peñaranda Lobazo, médico Endocrinólogo de la región. El Dr. Peñaranda, da inicio a un trabajo en equipo con un solo propósito: Una meta: Responder a las necesidades regionales y locales, reflejadas en el complejo perfil epidemiológico que a la fecha venía reportando el Departamento Norte de Santander, evidenciado en la creciente aparición en la población de enfermedades crónico degenerativas, transmisibles, causadas por la violencia, entre otras situaciones de salud, como las primeras causas de morbimortalidad.

Ante esta realidad regional, la Facultad ubicada en la zona de frontera más activa del país, hace una apuesta a la formación regional de Talento Humano en Salud, con competencias para responder en los ámbitos clínicos, hospitalarios y de salud pública, que impactaran de manera favorable en este caso

particular a individuos y colectivos habitantes de la región oriental y el eje fronterizo colombo-venezolano.

Nuestra Diferencia

Contar con talento humano competente en ámbitos clínicos, hospitalarios y de salud pública.

En un comienzo la Facultad de salud estuvo conformada por los programas de Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Nutrición y Dietética, Biología Pura con énfasis en genética y Biología molecular y Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Física Recreación y Deporte, programa que estuvo vinculado históricamente a la Facultad de Educación pero que en respuesta a las tendencias mundiales que daban como resultado una importante participación en el ámbito de la salud de los educadores físicos, se adhiere a esta Facultad, con la clara necesidad de continuar trabajando en equipo con la Facultad de Educación, principalmente por el gran componente pedagógico de esta disciplina.

Los primeros programas fueron

Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Nutrición y Dietética, Biología Pura con énfasis en genética y Biología molecular y Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Educación Física Recreación y Deporte, este último estuvo vinculado antes a la facultad de educación.

Posteriormente en mayo 2001 se presentaron ante el ICFES los programas de Enfermería, Terapia Ocupacional y Fonoaudiología, quienes finalmente recibieron sus registros calificados en el año 2004.

En **2004** Enfermería, Terapia Ocupacional y Fonoaudiología, recibieron sus registros calificados.

En el año 2002 se inició la producción intelectual necesaria, para crear el programa de Medicina, contando con la asesoría de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquía, con la cual se firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional, de acompañamiento al proyecto de pregrado en medicina, hasta que graduaran las primeras cohortes de egresados. Finalmente, este programa fue aprobado por el Ministerio de Educación Nacional e inició en la primera vigencia de 2006.

2002: Se crea el programa de Medicina con la asesoría de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquía.

2006: El programa de Medicina aprobado por el Ministerio de Educación Nacional e inició labores académicas.

Hoy por hoy la Facultad de Salud está conformada por 8 programas presenciales:

- Bacteriología y Laboratorio Clínico.
- Enfermería.
- Fisioterapia.
- Fonoaudiología.
- Medicina.
- Nutrición y Dietética.
- Psicología.
- Terapia Ocupacional.

Recientemente la Facultad ha incorporado a su historia, la oportunidad de contar con la Institución Prestadora de Servicios en Salud de la Universidad de Pamplona “IPS Unipamplona”, que se proyecta como una clínica de IV Nivel y que cuenta con la réplica del modelo de negocios de la IPS Universitaria de la Universidad de Antioquia, este último catalogado como un referente de eficiencia y efectividad y cuyos servicios le posicionan como una de las más importantes instituciones de salud a nivel de la ciudad de Medellín, de la región y el país.

2012: La Facultad tiene la oportunidad de contar la Institución Prestadora de Servicios en Salud de la Universidad de Pamplona, Eps Unipamplona.

Dentro de la facultad de salud, se cuenta con docentes universitarios en modalidad tiempo completo, hora cátedra y ocasional, siendo un total de 475.

- En el departamento de Enfermería se cuenta con 62 docentes universitarios.

- En el departamento de Fisioterapia se cuenta con 28 docentes universitarios.
- En el departamento de Medicina se cuenta con 137 docentes universitarios.
- En el departamento de Nutrición y dietética se cuenta con 53 docentes universitarios.
- En el departamento de Psicología se cuenta con 77 docentes universitarios.
- En el departamento de Terapia Ocupacional se cuenta con 33 docentes universitarios.
- En el departamento de Fonoaudiología se cuenta con 48 docentes universitarios.
- En el departamento de Bacteriológica y laboratorio clínico se cuenta con 37 docentes

universitarios.

Fuente: Datos suministrados por Coordinación de Práctica de Terapia Ocupacional.

Misión

Formar talento humano con vocación de servicio, competente con vacación de servicio, competente en la aprobación y transparencia de conocimiento desde la investigación, desarrollo social sostenible, dirigido a la resolución de situaciones en salud, articuladas a las políticas de salud pública, atención primaria en salud, y atención humanizada.

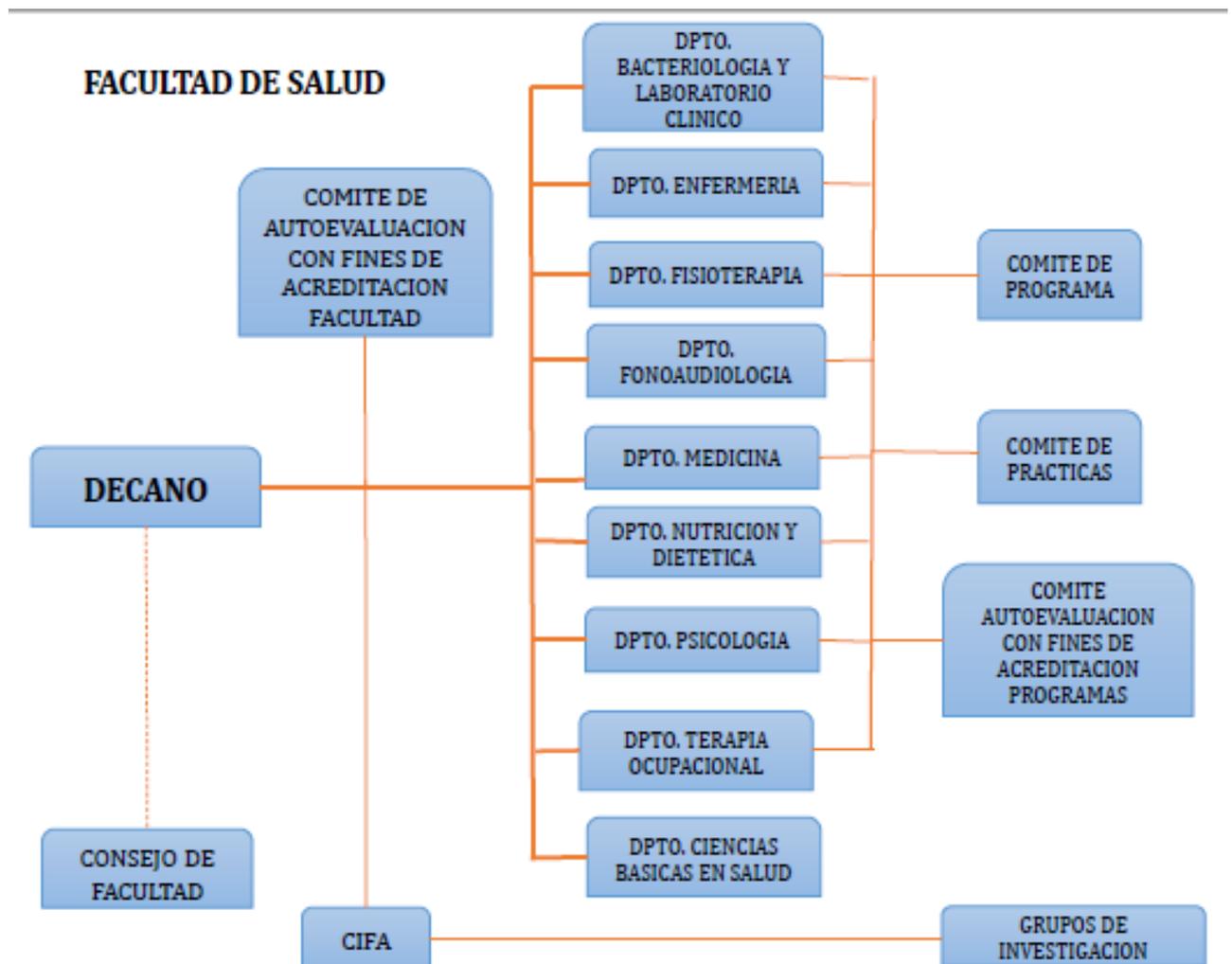
Visión

Para el año 2024 la Facultad de Salud será reconocida por la excelencia en la formación de sus egresados de pregrado y posgrado, la calidad de sus docentes, el desarrollo y uso de tecnologías del aprendizaje, la gestión del conocimiento y la articulación con programas de interacción social, todo ello, orientado a la acreditación de sus programas.

Figura 1. Sedes Universidad de Pamplona, Cúcuta-Villa del rosario.



Fuente: Universidad de Pamplona.

Figura 2. Organigrama N°1 Universidad de Pamplona

Fuente: Universidad de Pamplona

Marco Conceptual

Adaptación ocupacional: respuesta al cambio a las demandas ocupacionales y contextuales presentes en las ocupaciones.

Ansiedad: afectación mental provocada del estrés, fomentando en el individuo sensación de temor e inquietud.

Auto eficacia: sentimiento de efectividad en la participación de las ocupaciones y actividades propias de cada persona.

Carga laboral: cantidad de unidades de trabajo, que comprometen el esfuerzo psico físico dentro de la jornada laboral.

Depresión: alteración del estado anímico de las personas, asociándose con sentimientos de tristeza y nostalgia.

Desempeño ocupacional: capacidad que tiene el individuo de hacer y completar una actividad de la cual participa en un entorno determinado.

Docentes: profesional encargado de la actividad enseñanza-aprendizaje.

Espiritualidad: trascendencia personal con respecto al sentido de vida y bienestar subjetivo.

Experiencia: pensamientos y sentimientos inmediatos que emergen durante el desempeño.

Formas ocupacionales: secuencias convencionales de acción que están encaminadas al cumplimiento de las responsabilidades de la ocupación humana.

Impacto ambiental: se tiene en consideración las características del entorno físico y social, que influye en el bienestar subjetivo del individuo.

Motivación: proceso interno que promueve en el individuo la participación ocupacional.

Ocupación significativa: actividades que le generan bienestar, interés, cumplimiento de expectativas, satisfacción y sentido de pertenencia al ejecutarse dependiendo su rol específico.

Participación ocupacional: involucramiento en actividades significativas propias de la ocupación humana.

Rol laboral: comportamiento adquirido por el individuo en relación con las ocupaciones de trabajo.

Satisfacción laboral: el sentimiento de placer o disfrute que proviene de la recopilación de experiencias de las actividades de su rol laboral.

Sentido de capacidad: percepción de la persona en identificar las fortalezas y debilidades en tanto la experiencia en actividades cotidianas, que permiten que sea un ser ocupacional, logrando interactuar con el ambiente que sea marcado por la cultura

Sentido de obligación: autoevaluación de las propias capacidades físicas, intelectuales y sociales.

Marco legal

Teniendo en cuenta en la presente investigación la constitución política de Colombia y leyes vigentes, que brinden soporte legal a la actuación de la labor docente en la educación superior, en el desempeño de sus funciones cumpliendo con los derechos y deberes planteados en la Universidad de Pamplona.

Las leyes han sido creadas desde la necesidad oportuna de un orden y garantía de derechos, por los que la Constitución Política de Colombia (1991), la cual constituye la carta magna, disponiendo de diversas leyes comprendiendo al territorio nacional como un estado de derecho, brindando garantizar la profesionalización y dignificación de la actividad docente. Por ende, se retoma el Artículo 68, que brinda parámetros para la educación superior donde la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

Sin embargo, era prudente organizar el servicio público de la educación superior, que establece que para poder desempeñar como docente de educación superior en una universidad estatal se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos, donde el Consejo Superior Universitario reglamentará los casos en que se pueda eximir del título a las personas que demuestren haber

realizado aportes significativos en el campo de la técnica, el arte o las humanidades, y también comprenderse los tipos de labores como sería dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra, dictado en la ley 30 de 1992.

Por último, pero no menos importante, la aprobación del Decreto Ni 1279 (2002), que establece los beneficios del sistema salarial y define qué servicios pueden proteger o asistir a los docentes de las Universidades Estatales. Las disposiciones de este decreto se aplican a las universidades estatales u oficiales, durante la vigencia de este decreto, para contratar personal docente público por oposición, o para reincorporarse a la carrera docente. Asimismo, antes de la entrada en vigencia del Decreto Ni 2912 de 2001, los docentes sujetos al régimen previsto por el Decreto Ni 1444 de 1992, y los docentes sujetos a regímenes salariales y beneficios distintos al Decreto Ni 1992 anteriores al 8 de enero de 2002 1444, utilizando la Ley. Cabe señalar que el profesorado universitario puede prestar servicio hasta diez años después de la jubilación obligatoria.

En la universidad de Pamplona se expide el Estatuto del profesor universitario, con el acuerdo N°130 (12 de diciembre de 2002) se comprenden en primera instancia en el capítulo I, los objetivos que buscan la regulación de las relaciones laborales, la promoción académicas, los derechos y deberes entre la universidad y el personal docente, también se tiene presente lo establecido en el decreto 1279 (2002), que garantiza la estabilidad laboral, promoción en el escalafón, además de reconocer y exaltar los méritos y calidades del profesor de acuerdo una evaluación académica permanente.

Se establece también, al docente como aquel que se dedica a una o más de las siguientes actividades: las practicas pedagógicas de formación, la investigación, la producción académica e intelectual, la extensión y la proyección social, en el nivel de educación superior; adicional se

sigue el lineamiento de la ley 30 (1992), donde los docentes de la universidad de pamplona se clasifican como docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo, siendo profesor exclusivo, el docente de carrera, tiempo completo, que dedica toda su actividad al servicio de la universidad, así mismo, el docente tiempo completo es quien dedica la totalidad de la jornada laboral (40 horas semanales) y es docente medio tiempo quien dedica media jornada laboral (20 horas semanales).

Se comprenden en el art 10 y 11, del estatuto las actividades docencia directa e indirecta, donde la directa se clasifica en Teóricas, teórico-prácticas y Prácticas, y las indirectas se refieren al diseño, preparación, evaluación y atención a estudiantes, tales como: La preparación de clases, diseño de guías, selección, diseño y elaboración de material didáctico oral, escrito, audiovisual y multimedia, corrección de trabajos de grado o supervisión de pasantías estudiantiles, evaluación de producción académica e intelectual de los profesores, revisión de trabajos de período sabático, evaluación de trabajos para ascenso en el escalafón dentro y fuera de la Universidad, participación como jurado en la sustentación de trabajos, proyectos o tesis de grado, la consultoría externa y participación en los diferentes organismos de gestión académica y/o administrativa o de representación profesoral.

Se incorpora dentro del estatuto que el retiro del servicio de un docente se producirá en los siguiente casos, por renuncia voluntaria regularmente aceptada, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento para el personal no escalonado, por destitución, luego de cumplido el debido proceso disciplinario, por declaratoria de vacancia, en caso de abandono del cargo, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación, por supresión del empleo, por revocatoria del nombramiento, por muerte, por orden o decisión judicial, por invalidez o incapacidad parcial permanente,

legalmente comprobada, que le impida el adecuado ejercicio del cargo, por retiro con derecho a pensión de jubilación o de vejez, por haber llegado a la edad de retiro forzoso, cuando haya sido condenado en juicio por delito cometido en el país o en el extranjero.

Marco ético

Teniendo en cuenta la presente investigación se establecen principios éticos, que defienden y conceptualizan la intervención con la población docente universitaria, avalando los parámetros del quehacer de la disciplina de terapia ocupacional en la investigación y adecuada dinámica en la recolección de los posibles resultados.

Ley 949 de 2005

La Terapia Ocupacional es una profesión socio sanitaria de formación universitaria que aplica sus conocimientos en distintos campos de acción, donde su mayor objetivo se centra en el estudio del desempeño ocupacional con intervenciones individuales y las comunitarias, además de ser participantes de la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen las ocupaciones cotidianas de la persona y grupos sociales.

El profesional del área de terapia ocupacional cuenta con las actitudes y capacidades, interpreta, diagnostica, conceptúa e interviene sobre la naturaleza y las necesidades ocupacionales de individuos y grupos poblacionales de todas las edades en sus aspectos funcionales, de riesgo y disfuncionales.

El Terapeuta Ocupacional, dentro del marco de su perfil profesional está en capacidad de utilizar la metodología científica en la solución de problemas en el sector de la Salud, está caracterizado esencialmente por su desempeño en disfunciones físicas, sensoriales y mentales, a través del manejo de habilidades sensorio motoras, cognoscitivas y socioemocionales en los niveles de promoción, prevención y rehabilitación cuando el desempeño ocupacional está sometido a riesgo o se encuentra

alterado, buscando así proporcionar una mejor calidad de vida. Vigencia expresa control de constitucionalidad (2005).

Declaración de Helsinki

Es una propuesta de principios éticos que sirven para orientar a las investigaciones con seres humanos. Fue adaptada por la 18° Asamblea Médica en Helsinki, en junio de 1964, y comprende principios básicos para la investigación médica, atribuyendo el deber de proteger la vida, la salud, la intimidad y la dignidad, además de apoyarse la investigación de bibliografía científica, y en otras fuentes de información pertinentes. Al investigar hay que prestar atención a factores que pueden perjudicar el medio ambiente, cuidando adicional el bienestar de los animales.

Dentro de esta propuesta ética, se establece que, para participar en la investigación, los individuos que participan lo harán de manera voluntaria e informados, protegiendo la integridad de los participantes, también se brinda información adecuada acerca de los objetivos métodos, fuentes de financiamiento, posibles conflictos de interés, afiliaciones institucionales, beneficios calculados, e información que comprenda el desarrollo de la investigación. De igual manera, los participantes pueden en cualquier momento retirar su consentimiento informado, sin obtener ninguna represalia. (Hernandez, moreno, zaragoza, & porras, 2010)

Código de Núremberg

Fue la primera regulación explícita de la investigación clínica sobre seres humanos. Este código incorpora la exigencia del consentimiento voluntario, que ha derivado en lo que actualmente se conoce como consentimiento informado. (marcos, 2010)

Consentimiento Informado

Para la presente investigación se referencia el consentimiento informado con la Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en los docentes universitarios, donde se cuenta con la participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación médica debe ser voluntaria (Mundial, 2022).

El participante que cumple los diversos criterios debe ser informado del proceso que se proyectó en la investigación, así mismo se mantiene enterado de cómo lleva su intervención y si llega a presentar cualquier eventualidad y desea desvincularse de la investigación en cualquier momento lo pueda realizar, sin represarías (Ver apéndice A).

Sistema de Variables

Las variables de la investigación son las características y propiedades cuantitativas o cualitativas de un objeto o fenómeno que adquieren distintos valores, o sea, varían respecto a las unidades de observación (Barcos & Valdés, 2016). Se puede establecer variables dinámicas al igual que a los elementos para ser investigados, retomando la presente investigación se determinan variables de naturaleza cuantitativa que darán resultados numéricos con medición concreta de resultados dados por un rango específico que depende de las características de la población de estudio.

Tabla 1 Sistema de variables

Tipo	Dimensión	Categoría	Índice	Subíndice	Indicador	Medición
------	-----------	-----------	--------	-----------	-----------	----------

VI	Causalidad personal	Numérica	Auto Evaluación Ocupacional	MI MISMO 1 (paso 1) Afirmaciones N°1 Concentrarme en para mis tareas. Afirmaciones N°2 Hacer físicamente lo que necesito hacer. Afirmaciones N°3 Cuidar el lugar donde vivo. Afirmaciones N°4 Cuidar de mí mismo Afirmaciones N°5 Cuidar de otros	Se establece los siguientes indicadores para responder subíndice de Mi Mismo 1 (paso 1), de la información 1 a 10. 1-Gran problema 2-un poco difícil para mi 3-bien 4- sumamente bien	Cuantitativa
----	---------------------	----------	-----------------------------	---	---	--------------

cuidar de otros

de quienes soy

responsable

Afirmaciones

N°6

Llegar donde

necesito ir

Afirmaciones

N°7

Manejar mis

finanzas.

Afirmaciones

N°8

Manejar mis

necesidades

básicas

Afirmaciones

N°9

Expresarme con

otros

Afirmaciones Se establece

N°10 los

Llevarme bien con otros	siguientes indicadores para
MI MISMO 1 (paso 2) Afirmaciones N°1	responder el subíndice de Mi Mismo 1 (paso 2), de Concentrarme en la mis tareas.
Afirmaciones N°2	información 1 a 10.
Hacer físicamente lo que necesito hacer.	1-no tan importante 2-importante 3-muy
Afirmaciones N°3	importante 4-
Cuidar el lugar donde vivo.	Sumamente importante
Afirmaciones N°4	
Cuidar de mí mismo	

Afirmaciones**N°5**

Cuidar de otros

cuidar de otros

de quienes soy

responsable

Afirmaciones**N°6**

Llegar donde

necesito ir

Afirmaciones**N°7**

Manejar mis

finanzas.

Afirmaciones**N°8**

Manejar mis

necesidades

básicas Se establece

Afirmaciones los**N°9** siguientes

Expresarme con indicadores

otros para

Afirmaciones responder
N°10 subíndice de
 Llevarme bien Mi Mismo 2
 con otros (paso1), de
 la afirmación

MI MISMO 2 1 a 11.

(Paso 1)

Afirmaciones 1-Gran
N°1 problema
 Identificar y 2-un poco
 resolver difícil para
 problemas mi

Afirmaciones 3-bien
N°2 4-
 Relajarme y sumamente
 disfrutar bien

Afirmaciones

N°3
 Completar lo que
 necesito hacer

Afirmaciones

N°4
 Tener una rutina

satisfactoria

Afirmaciones

N°5

Manejar mis
responsabilidades

Afirmaciones

N°6

Participar como
estudiante,
trabajador,
voluntario,
miembro de
familia, otros.

Afirmaciones

N°7

Hacer las
actividades que
me gustan

Afirmaciones

N°8

Trabajar con
respecto a mis
objetivos

Afirmaciones Se establece

N°9 tomar los

decisiones siguientes

basadas en lo que indicadores

pienso que es para

importante responder

Afirmaciones subíndice de

N°10 Mi Mismo 2

Llevar a cabo lo (paso 2), de

que planifico la afirmación

hacer 1 a 11.

Afirmaciones

N°11

Usar con eficacia

mis habilidades

MI MISMO 2

(paso 2)

Afirmaciones

MHz

Identificar y

resolver

problemas 1-no tan

Afirmaciones importante

N°2 2-importante

Relajarme y 3-muy

disfrutar importante

Afirmaciones 4-

N°3 Sumamente

Completar lo que importante

necesito hacer

Afirmaciones

N°4

Tener una rutina

satisfactoria

Afirmaciones

N°5

Manejar mis

responsabilidades

Afirmaciones

N°6

Participar como

estudiante,

trabajador,

voluntario,

miembro de

familia, otros.

Afirmaciones

Nº7

Hacer las
actividades que
me gustan

Afirmaciones

Nº8

Trabajar con Se establece
respecto a mis los
objetivos siguientes

Afirmaciones indicadores

Nº9 tomar para
decisiones responder
basadas en lo que subíndice de
pienso que es Mi

importante Ambiente

Afirmaciones (paso 1), de

Nº10 la afirmación

Llevar a cabo lo 1 a 8.

que planifico 1-Gran

hacer problema

Afirmaciones 2-un poco

N°11 difícil para

Usar con eficacia mi
mis habilidades 3-bien

(Paso 3)

Elija cuatro
aspectos que
usted mismo que
le gustaría
cambiar

MI AMBIENTE

(Paso1)

Afirmaciones

N°1

El lugar para
vivir y cuidar de
mí mismo

Afirmaciones

N°2

El lugar donde
soy productivo

Afirmaciones Se establece

N°3 los

Las cosas básicas siguientes

que necesito para indicadores

vivir y cuidar de para

mí mismo responder

Afirmaciones subíndice de

N°4 Mi

Las cosas que Ambiente

necesito para ser (paso 2), de

productivo la afirmación

Afirmaciones 1 a 8.

N°5 1-no tan

Las personas que importante

me apoyan y me 2-importante

alientan 3-muy

Afirmaciones importante

N°6 4-

Las personas que sumamente

hacen cosas importante

conmigo

Afirmaciones

N°7

Las

oportunidades de

hacer cosas que

valoro y me

gustan

Afirmaciones

N°8

Los lugares

donde puedo ir y

disfrutar

MI AMBIENTE

(Paso 2)

Afirmaciones

N°1

El lugar para

vivir y cuidar de

mí mismo

Afirmaciones

N°2

El lugar donde

soy productivo

Afirmaciones

N°3

Las cosas básicas

que necesito para

vivir y cuidar de

mí mismo

Afirmaciones

Nº4

Las cosas que

necesito para ser

productivo

Afirmaciones

Nº5

Las personas que

me apoyan y me

alientan

Afirmaciones

Nº6

Las personas que

hacen cosas

conmigo

Afirmaciones

Nº7

Las

oportunidades de

hacer cosas que

valoro y me

gustan

Afirmaciones

N°8

Los lugares

donde puedo ir y

disfrutar.

VD	Bienestar ocupacional	Numérica	Cuestionario	Estado de salud física/ actividades de vida: satisfacción y placer (Q-LES-Q)	Se establece sub índice para responder las preguntas del 1 a la 27.	Cuantitativo
				1.Se sintió sin dolores ni molestias?	1-Nunca	
				2.se sintió descansado?	2-casi nunca	
				3.se sintió con energía?	3-A veces	
				4.se sintió en un excelente estado de salud física?	A menudo o la mayor parte del tiempo	
				5.sintio, por lo menos, un estado	4-muy a menudo o	

de salud física siempre

muy bueno?

6.no se preocupó

de su estado de

salud física?

7.sintio que

dumio lo

suficiente?

8.se sintió

suficientemente

activo?

9.sintió que tenía

una buena

coordinación en

sus

movimientos?

10.sintio que su

memoria

funcionaba bien?

11. Se sintió bien

físicamente?

12. se sintió

lleno/a de energía

y vitalidad?

13. no

experimentó

problemas

visuales?

Estado de

Ánimo

14. se sintió con

la mente

despejada?

15. Se sintió

satisfecho/a con

su vida?

16. Se sintió a

gusto con su

aspecto físico?

17. Se sintió

alegre o

animado?

18. se sintió

independiente?

19. se sintió

contento/a

20. Se sintió

capaz de

comunicarse con

otras personas?

21.se sintió

interesado/a en

cuidar su aspecto

físico y su

higiene personal.

22.se sintió capaz

de tomar

decisiones?

23. se sintió

relajado/a?

24. se sintió a

gusto con su

vida?

25. se sintió

capaz de

desplazarse para

realizar una

actividad? Se establece

26.se sintió capaz sub índice

de hacer frente a para
los problemas de responder las
vida preguntas
2.7 se sintió del 28 a la
capaz de cuidar 40.
de sí mismo? 1-Nunca
2-casi nunca
TRABAJO 3-A veces
28. Se sintió a A menudo o
gusto en su la mayor
trabajo? parte del
29. resolvió tiempo
problemas de 4-muy a
trabajo o los menudo o
manejo sin siempre
demasiada
tensión?
30. pensó con
claridad en el
trabajo?
31. Se mostró
decidido en el
trabajo o tomo

decisiones
cuando fue
necesario?
32. Logro lo que
se propuso?
33.se sintió
satisfecho con los
logros
conseguidos en el
trabajo
34. trabajó bien?
35. Se sintió
interesado por el
trabajo?
36.se concentró
en el trabajo
37.trabajó
cuidadosamente
38. Realizó el
trabajo como
cabía esperar?
39. ¿Se ocupó del
trabajo usted

				mismo, cuando fue necesario? 40. Se comunicó e intercambio opiniones con facilidad con otros compañeros de trabajo?		
VA	Docentes universitarios	Ficha sociodemográfica	Numérica	1.Genero	1.masculino 2. femenino	Cuantitativo
					<input type="checkbox"/> 25 a 34 años	
				2.Edad	<input type="checkbox"/> 35 a 44 años	
					<input type="checkbox"/> 45 a 54 años	
					<input type="checkbox"/> 55 a 64 años	
					<input type="checkbox"/> 65 a 74 años	

3.Estado civil () 75 a 84

años

() 85 en

adelante

4. Nivel

socioeconómico

1. soltero

2. casado

3. unión

libre

4. divorciado

5. viudo

5. ¿Con quién

vive?

Estrato 0 ()

Estrato 1 ()

6. tiene hijos?

Estrato 2 ()

Estrato 3 ()

Estrato 4 ()

7. Practica

Estrato 5 ()

deporte

- B. Labor docente**
- 8. antigüedad en el cargo docente**
- Padres ()
Cónyuge ()
Hijos ()
Otros ()
- 1.si
2.no
- 9. tipo de contrato**
- 1.si
2.no
- 10. programa en que laboral**
- () 1 a 5 años
() 6 a 11 años
() 12 a 16 años
() 17 a 21 años
-

años

26 años en

adelante

11. ¿Dónde

Ocasional

desarrolló las

actividades del Hora

rol docente en el catedra

proceso de Tiempo

confinamiento? completo

Otro

12. En la

actualidad tiene a

1.fisioterapia

su cargo:

2.fonoaudi

3. terapia o

Virtualidad

4.medicina

5.psicologia

13. ¿Presento

6.enfermeria

diagnostico o

7.comuni

síntomas de

social

covid-19?	8.filosofia
	9.musica
14. ¿presentó ansiedad, estrés o angustia en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?	1.cucuta 2.pamplona 3.otro
	1.asignatura
	2.practica
15. ¿presentó agotamiento emocional o perdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?	3.ambas 1.si 2.no
	1.nunca
	2.algunas veces
16. ¿presentó irritabilidad,	3.frecuente

cambios en el	1.nunca
¿Estado de ánimo	2.algunas
o tristeza	veces
profunda en el	3.frecuente
desarrollo de la	
actividad docente	
en la virtualidad?	1.nunca
	2.algunas
	veces
	3.frecuente
17. ¿presentó	
fatiga visual,	
cefalea, dolor de	1.nunca
cuello o lumbar	2.algunas
en el desarrollo	veces
de la actividad	3.frecuente
docente en la	
virtualidad?	

D.**Presencialidad**

() 10 a 20

-
18. ¿cuántas horas semanales dedica en la labor docente en la actualidad?
- 21 a 30 horas
- 31 a 40 horas
- 41 a 50 horas
19. ¿ha presentado ansiedad o estrés últimamente?
- Nunca
- Algunas veces
- Frecuente
20. ¿ha presentado agotamiento emocional o pérdida de interés últimamente?
- Nunca
- Algunas veces
- Frecuente
21. ¿ha presentado
- Nunca
-

cambios de	() Algunas
ánimo,	veces
irritabilidad o	() Frecuente
tristeza profunda	
últimamente?	

Nota: Mahecha, A. (2022)

Hipótesis

A continuación, se da conocer diferentes hipótesis retomadas de la presente investigación.

Hipótesis positiva

La causalidad personal se relaciona con el bienestar ocupacional en docentes universitarios en el proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad.

Hipótesis negativa

La causalidad personal no se relaciona con el bienestar ocupacional en docentes universitarios en el proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad.

Hipótesis nula

La causalidad personal no se relaciona con el bienestar ocupacional en docentes universitarios en el proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad.

Capítulo III

Marco Metodológico

Diseño Metodológico

Diseño de Investigación

El presente proyecto analiza la causalidad personal y bienestar ocupacional en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad, determinando el impacto que este tiene en el desempeño docente. Por ende, se presenta el diseño, tipo, población y técnicas de recolección de información que permitirán llevar a cabo la investigación.

El diseño data los procedimientos planteados para lograr los objetivos propuestos (Vicent, 2011) por lo cual el diseño implementado para el desarrollo de este proyecto de investigación será cuantitativo, complementando con el tipo de investigación descriptiva.

Enfoque

El enfoque es cuantitativo según (Landeau (2007) y Cruz, 2018) establece el grado de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados por medio de una muestra permite realizar inferencias causales a una población que explican por qué sucede o no determinado hecho o fenómeno. De esta manera, se tiene consideración el manejo

estadístico-matemático de datos numérico y realización de estadísticas para establecer ordenadamente la información de las variables.

Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva.

Mario Tamayo y Tamayo (1994) define la investigación científica como “registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020); tiene en consideración las características y realidades de hecho, teniendo en cuenta lo anterior mencionado, este proyecto de investigación se describen las variables: 1.causalidad personal, 2. Bienestar ocupacional y 3. Variable ajena comprendida en los docentes universitarios que están en la transición de la virtualidad a la presencialidad, de los cuales se describirá lo evidenciado en su calidad de vida y el impacto en el desempeño ocupacional.

Población

Según Artiles, Otero, & Barrios (2008) expresa que la población es “la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio” y también se refiere que este fenómeno comparte características que las agrupa.

La universidad de Pamplona sede villa del rosario, cuenta con una población de docentes en la facultad de salud, vinculados a los programas de Enfermería, Fisioterapia, Fonoaudiología, Medicina, Nutrición y dietética, Psicología y Terapia ocupacional. Esta población docente universitaria se caracteriza por tener un carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, representando una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible (unesco, 2021).

Tabla 2. Población

Población	No.	Características
Docentes facultad de salud	50	Docentes universitarios de los programas de salud
Docentes comunicación social	18	Docentes universitarios.
Docentes lengua Castellana	12	Docentes universitarios.
Docentes Cread	28	Docentes universitarios del departamento de pedagogía infantil y licenciatura en artes artísticas.
Docentes villa del rosario	60	Docentes universitarios facultad de ingenierías y Lic. Educación física recreación y deporte.
Total	168	

Nota: Universidad de Pamplona, (2022)

Muestra

Según (Otzen & Manterola, 2017), la muestra por conveniencia es aquella donde se puede seleccionar aquellos casos accesibles y con proximidad que acepten ser incluidos en la investigación, por tanto, dentro de este proyecto investigativo se llevará una muestra no probabilística, donde se hará una elección por conveniencia estableciendo criterios de inclusión y exclusión a los docentes universitarios de la universidad de Pamplona.

Tabla 3. Muestra

Muestra	N.	Características
Hombres y mujeres	38	Docentes universitarios de la Universidad de Pamplona Sede Villa del Rosario, Facultad de salud-Cúcuta, Edif. Comunicación social y Lengua Castellana, Cread.

Nota: Mahecha, (2022)

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión

Docentes universitarios que hayan trabajado en modalidad virtual durante el confinamiento.

Docentes Universitarios que hayan firmado el consentimiento informado de la presente investigación.

Criterios de Exclusión

Docentes universitarios de otras universidades.

Docentes universitarios recientemente vinculados.

Docentes universitarios no hayan firmado el consentimiento informado.

Técnicas de Recolección

Según Arias (2006) las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información mediante la observación directa, la encuesta oral o escrita, el cuestionario, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido entre otros” (p.86); para ello se apoya del uso de instrumentos de recolección de datos, utilizando recurso físico o digital. Existen técnicas primarias, secundarias y terciarias, para indagar y recopilar información justa para argumentar el proyecto de investigación.

Técnica de Recopilación Primaria

Según Maranta (2015) la técnica primaria contiene información establecida de fuentes confiables, resultado de ideas, conceptos y resultados de investigaciones (p.3).

Para la realización de este proyecto de investigación las principales fuentes de información fueron directamente artículos científicos y tesis de investigaciones a nivel internacional, nacional, departamental y municipal, que justificaron el aporte teórico de las variables manejadas; de igual manera se retomó revisión teórica y/o bibliográfica desde la disciplina de Terapia ocupacional como fue: El manual práctico de salud mental en terapia ocupacional, el Modelo de la Ocupación Humana de Carmen Gloria de las Heras y el Modelo de la Ocupación Humana teoría y práctica de Gary independiente,.

Técnicas de Recolección Secundaria

Las técnicas secundarias “contienen información primaria, ajustada y organizada” (Salas Ocampo, 2020) que permita recopilar información relevante sintetizando conceptos al omitir información que no sea acorde a lo planteado; En este proyecto de investigación se llevará a cabo en primera instancia el diseño y aplicación de una ficha sociodemográfica retomando datos

generales de la población de estudio, información de la labor docente en la virtualidad y en la presencialidad., que permita caracterizar y recolectar datos adicionales que no se establecen en los instrumentos de valoración (Autoevaluación ocupacional y cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y placer).

Ficha Sociodemográfica

Según Martínez (2006) la ficha sociodemográfica es definida como el estudio estadístico de las características sociales de una población, por lo cual se establece para la recolección de datos la elaboración de una ficha sociodemográfica que consta de 21 preguntas con única respuesta de acuerdo a las características de la población docente universitaria que participa en la presente investigación. (Apéndice B).

Técnicas de Recolección Terciaria

Las técnicas terciarias cuentan con información recopilada en el proceso de investigación cuantitativa , por lo que según Meller & Carmines (1979) "Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente", por lo que para este proyecto se establecieron 2 instrumentos para el proceso de recolección de información, utilizando la Auto evaluación Ocupacional (OSA), está en una herramienta de evaluación para la captación de las percepciones de los docentes en su función ocupacional y además, el cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y placer (quelite o rife enjoyen and satisfacción satisfacción [Q-LESQ]) de Endicott, Nee, Harrison y Blumenthal (1993), retomando las secciones de Estado de Salud Física/Actividades, Estado de Ánimo y trabajo para obtener información acorde al bienestar ocupacional.

AutoEvaluación Ocupacional (OSA)

Kielhofner & Baron (1998) desarrollaron el OSA designada a la captación de las percepciones de los clientes en su propia función ocupacional y las influencias del medio ambiente en su ocupación. Este instrumento se emplea en la presente investigación indagando las percepciones de los docentes universitarios en la transición de su labor docente de la virtualidad a presencialidad, y cuál es la influencia de los contextos, recolectando la información de la población de estudio. Este se dividirá en dos partes de evaluación. La primera parte incluye afirmaciones acerca de la percepción de acuerdo a la importancia de las diferentes actividades que se llevan a cabo en la cotidianidad, determinando de acuerdo a cada ítem el que tenga mayor similitud a su pensar. En la segunda parte se incluye lo que involucra al medio ambiente a través de afirmaciones de la percepción de importancia de cada ítem a evaluar. . (Apéndice C)

Confiabilidad: Iyenger, Kielhofner y Forsyth (2002) guiaron 2 estudios usando el OSA revisado (versión 1.0). El primer estudio incluyó 512 sujetos y el segundo 861 sujetos. La escala de puntaje para la Escala de Competencia Ocupacional fue cambiada de una escala de 3 puntos (“Problema”, “Bien”, “Muy Bien” a una escala de 4 puntos (“Gran Problema”, “Alguna Dificultad”, “Bien”, “Sumamente bien”). La escala de puntaje para la escala de valores de la competencia ocupacional fue cambiada de una escala de 3 puntos (“Sin Importancia”, “Importante”, “Sumamente Importante”) a una escala de 4 puntos (“No tan importante”, “Importante”, “Muy Importante” y “Sumamente Importante), conformado por un total de 29 ítems, de los cuales 21 ítems forman parte de la sección “mi mismo” y 8 ítems de la sección “Mi ambiente”

Validez: Kielhofner y Forsyth (2001) el primer borrador del OSA recolectó datos de 305 sujetos en distintos países. Ellos encontraron una validez interna aceptable en las 4 escalas del OSA. Los resultados sugirieron que la escala de puntaje de las categorías de valores concernientes a la Competencia Ocupacional y el Impacto Ambiental necesitaba revisión para mejorar la fiabilidad, por lo que se establece en 2002 la aplicación del instrumento, donde se establece otra sección del ambiente para ser evaluada por la persona, debido a que la extensión requería extensas revisiones.

Cuestionario Sobre Calidad de Vida: Satisfacción y Placer (Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire [Q-LESQ])

Endicott, Nee, Harrison y Blumenthal (1993), construyó el instrumento para mide en el individuo la calidad de vida relacionada con la salud o salud percibida, en cual cuenta con 93 ítems, compuestos por dimensiones como lo son: Salud y actividades, Estado de ánimo, Trabajo, Tareas del hogar, Escuela, Actividades de ocio, Relaciones sociales, Actividades generales. Se establece este instrumento en la presente investigación para para ayudar a evaluar el grado de placer y satisfacción experimentados durante la semana pasada en las diferentes dimensiones, sin embargo, solo se retoma con los docentes universitarios, las dimensiones de salud Física/Actividad, estado de ánimo y trabajo, hasta los items 40 respondiendo con las opciones "nunca", "casi nunca", "a veces", "a menudo o la mayor parte del tiempo", "muy a menudo o siempre" (Apéndice C).

Confiabilidad

Según Namakforoosh (2010), retomado por (Hauser, Horacio, & Leporati, 2020) la confiabilidad de un instrumento se vincula con la cualidad de ofrecer resultados consistentes en el tiempo y la validez mide si el instrumento logra medir las variables adecuadamente.

Mal han, Acsus, Baltar y Tulpuna (2009), determinaron la confiabilidad y validez de la adaptación del cuestionario en un grupo de 168 mujeres turcas, hallando tres factores que representaron el 62.0% de la varianza total. Respecto a las versiones abreviadas (16 ítems), Nick, Faraone, Spencer, Zhang y Bejerman (2008) encontraron adecuados parámetros psicométricos en un estudio con dos muestras de adultos.

Capitulo IV

Análisis De resultados

En el análisis e interpretación de los resultados del diseño metodológico del presente proyecto investigativo, denominado "Causalidad personal y Bienestar Ocupacional en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad" obtenemos datos del proceso de evaluación utilizando la aplicación de los instrumentos estandarizados autoevaluación ocupacional OSA y el Cuestionario de satisfacción y Placer, con la finalidad de describir la influencia de las variables (independiente, dependiente y ajena), para ello se codifican los datos obtenidos de la población de estudio, mediante el uso del software ofimático para el análisis estadístico en el IBM SPSS versión 26, organizando paquetes estadísticos.

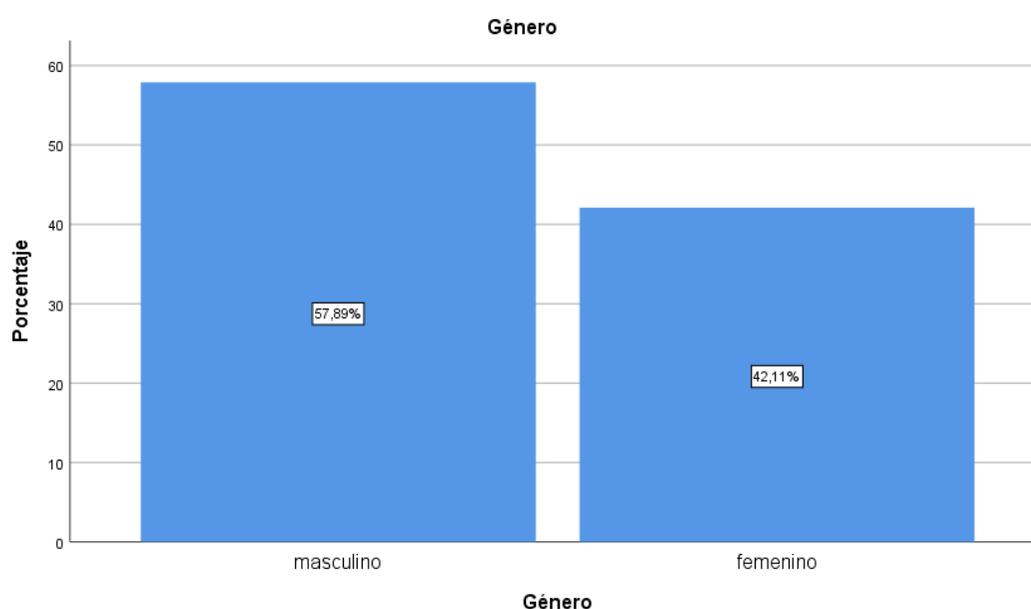
En seguida, se realiza el análisis e interpretación cuantitativa de los aspectos enmarcados en la ficha sociodemográfica en Datos generales, Labor docente, Virtualidad y Presencialidad, también la autoevaluación ocupacional (OSA) en los ítems de Mi mismo y Mi ambiente, y la aplicación del Cuestionario sobre Calidad de Vida: Satisfacción y Placer, retomando los ítems del Estado de salud física/ actividades, Estado de Ánimo, y trabajo, evaluando el grado de satisfacción y placer experimentado al retomar a la presencialidad.

Datos sociodemográficos y caracterización de los docentes universitarios en transición de la virtualidad a la presencialidad

Tabla 4 Distribución porcentual según el género de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

		Género			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál ido	masculi no	22	57,9	57,9	57,9
	femeni no	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 1 Análisis porcentual según el género de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad



Fuente: Mahecha, A, 2022

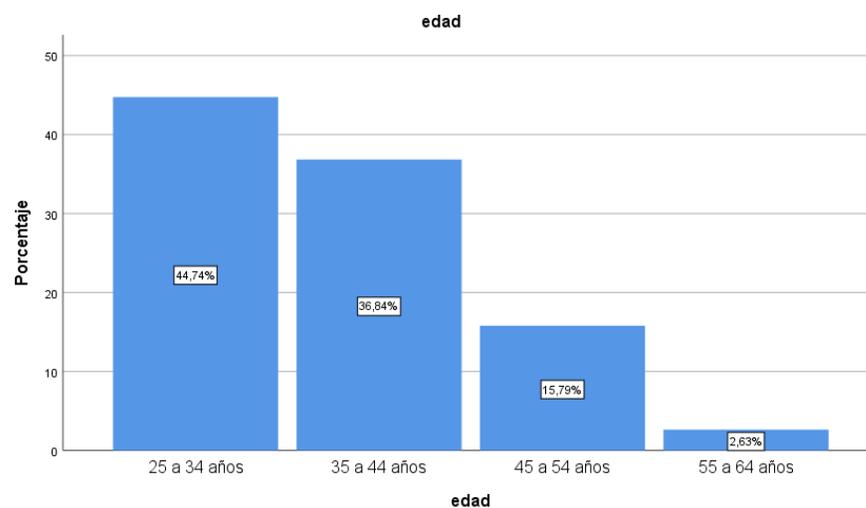
Respecto a lo anterior, en la población objeto de estudio se encontró mayor incidencia en el género masculino; según (Graña, 2008) los hombres se han educado para que oriente en la actividad científica, dominando en áreas como las Ingenierías, Arquitectura, Matemáticas, Derecho y Ciencias Naturales, mientras a las mujeres se les ha orientado hacia carreras de las áreas de letras y humanidades, como Odontología, Ciencias Sociales, Medicina, Psicología, por otro lado en concordancia con la investigación sobre la equidad de género en docentes universitarios (Almeida Guzmán & Barroso Gonzales, 2020) se obtiene como predominante con

el 66% el género masculino ejerciendo el rol docente, así mismo, a nivel nacional el (Observatorio de la universidad colombiana, 2022) indica que la participación en docencia de las mujeres es de un 38,67% y de los hombres es de un 61,33%.

Tabla 5 Distribución porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

		edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 a 34 años	17	44,7	44,7	44,7
	35 a 44 años	14	36,8	36,8	81,6
	45 a 54 años	6	15,8	15,8	97,4
	55 a 64 años	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 2 Análisis porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad



Fuente: Mahecha, A, 2022

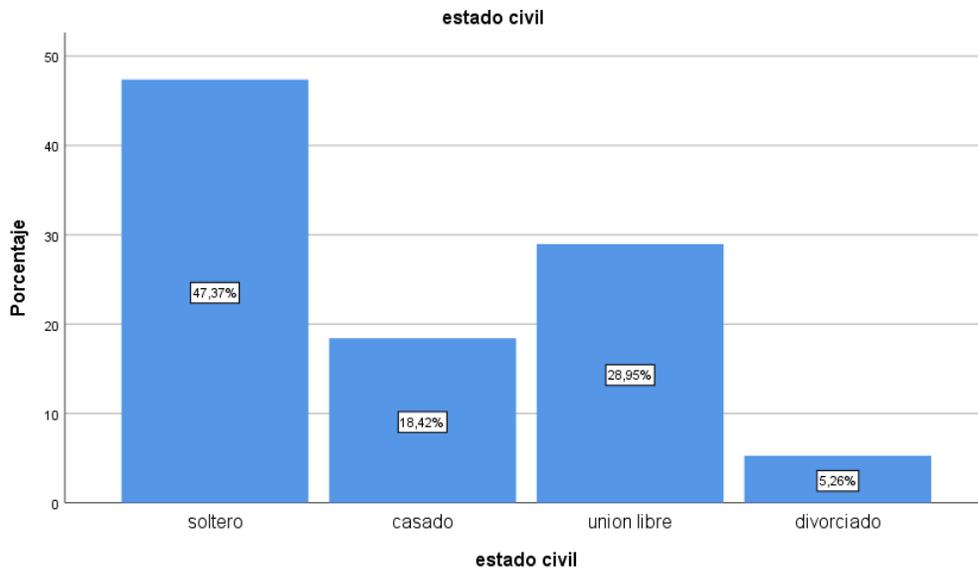
En relación al análisis de resultados, según la edad cronológica de la población objeto de estudio, más de la mitad de los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se encuentran con edad inferior a los 45 años; el (Ministerio de salud y Protección social, 2022) establece que los ciclos de vida se dividen por rangos de edades, comprendiendo el final de la etapa de juventud, son los 26 años de edad, y adultez de los 27 a 59 años, sin embargo no se relaciona con la investigación de (Bonilla mejía, Londoño ortega, Cardona sosa, & Trujillo escalante, 2018) quien indica que la edad promedio de los docentes es de 47,4 años; sin embargo la población de estudio en las sedes de Villa del rosario, Cread, Facultad de salud, Edif. de comunicación social y lengua castellana de la ciudad de Cúcuta, que participó en la migración de la educación virtual a la presencialidad actualmente, se encuentra con mayor incidencia en edades inferiores, contando la institución con docentes en adultez, desarrollando su rol laboral y afrontamiento que se asume desde la responsabilidad académica; como lo menciona (Kielhofner G. , 2011) "la vida adulta temprana, es un periodo en que se adquieren y perfeccionan las capacidades de la propia línea del trabajo. Los adultos jóvenes aprenden y aumentan su eficacia".

Tabla 6 Distribución porcentual según el estado civil de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

Estado civil		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	soltero	18	47,4	47,4	47,4
	casado	7	18,4	18,4	65,8

unión	11	28,9	28,9	94,7
libre				
divorcio	2	5,3	5,3	100,0
do				
Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 3 Análisis porcentual según el estado civil de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

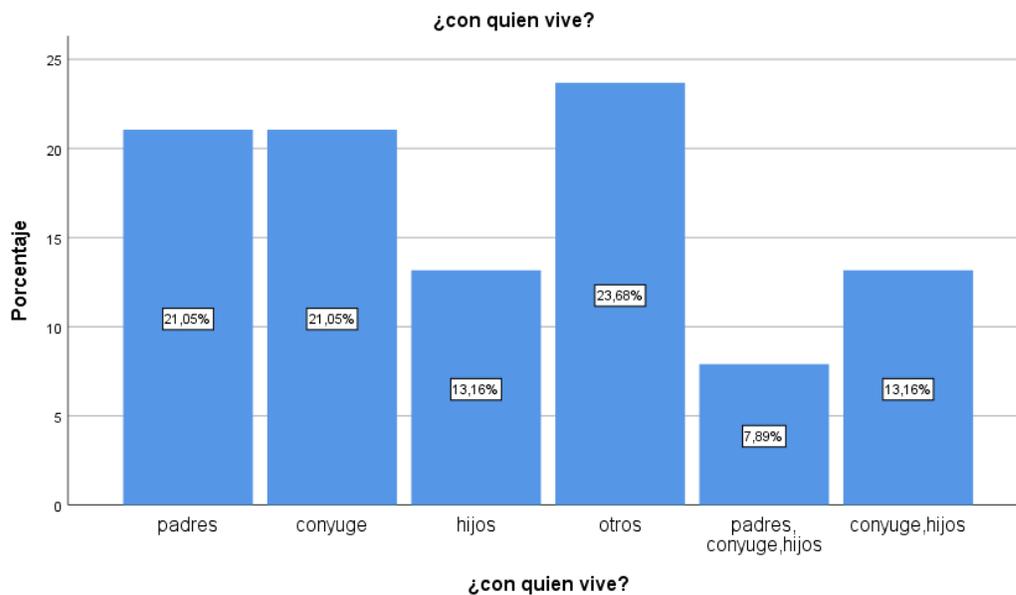
Según los resultados, se observa mayor incidencia en docentes universitarios en la transición a la presencialidad en Estado civil "Soltero", de acuerdo con la investigación de (Grisales, 2008), el Estado civil es uno de los aspectos que se ha relacionado con el síndrome de Burnout, asociándose con mayor cansancio emocional, así mismo (Marengo Escuderos & Ávila Toscano, 2016) refiere que los problemas somáticos junto a ansiedad e insomnio y depresión fueron más comunes en docentes sin hijos y entre quienes eran solteros, además añade que contar con una

relación sentimental estable demuestra en la persona mejor desempeño en sus actividades. Por tanto, participar en diversos roles moldean el comportamiento, proporcionando estructura y regularidad a la vida, canalizando las acciones para responder en las actividades o tareas que sean demandadas (Creapeau, Cohn, & Schell, 2008).

Tabla 7 Distribución porcentual según con quien vive los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

		¿Con quién vive?			
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Padres	8	21,1	21,1	21,1
	Cónyuge	8	21,1	21,1	42,1
	Hijos	5	13,2	13,2	55,3
	Otros	9	23,7	23,7	78,9
	Padres, cónyuge, hijos	3	7,9	7,9	86,8
	Cónyuge, hijos	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 4 Análisis porcentual según con quien vive los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

De acuerdo con este hallazgo, los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad, indican en un mayor porcentaje vivir solos, con compañeros de trabajo y/o amigos, según (BBC Mundo, 2012) "La gente en edad de trabajar que vive sola tiene un 80% más de probabilidades de sufrir depresión que aquellos que viven en el seno de una familia o acompañados", también (Baptista, Rigotto, Ferrari, & Marín, 2012) establece que un pilar fundamental para los docentes, es la dimensión familiar, siendo esta influyente en el bienestar y apoyo emocional; por ende, a partir del proceso de transición, se reestructura los patrones de vida

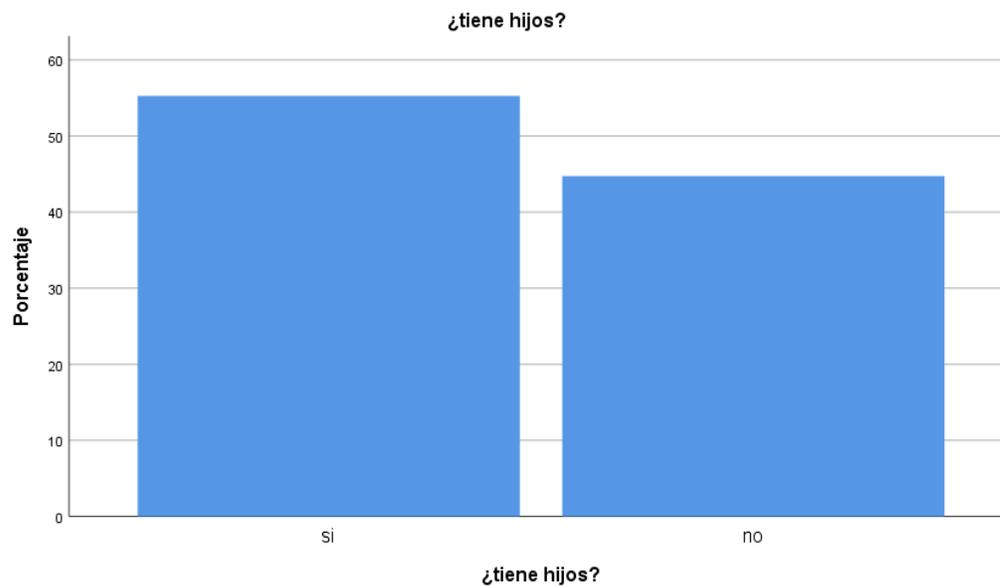
que se llevaron en la educación virtual, quienes cuentan con apoyo en sus viviendas, logran percibir mayor bienestar.

Tabla 8 Distribución porcentual según si tiene hijos los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Tiene hijos?

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	si	21	55,3	55,3	55,3
	no	17	44,7	44,7	100,0
	To	38	100,0	100,0	
tal					

Gráfica 5 Análisis porcentual según si tiene hijos los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

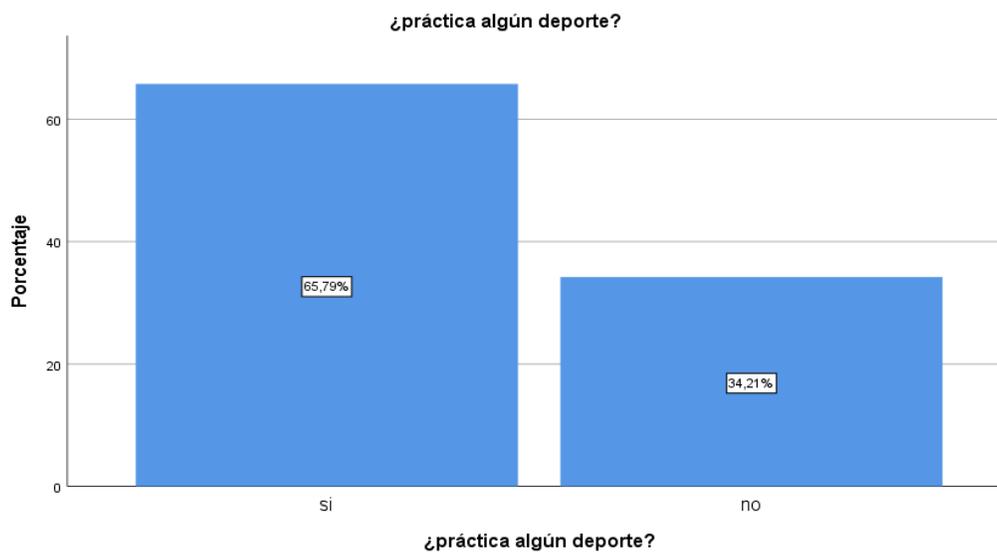
Según los datos obtenidos, se presenta con mayor incidencia los docentes universitarios que tienen hijos; de acuerdo con (Rodríguez , 2008) la gente que presenta sobre carga laboral experimenta un problema entre su trabajo y su vida familiar al dedicar menor tiempo a su rol familiar; (Kielhofner G. , Hacer y llegar a ser: cambio y desarrollo ocupacional, 2011) afirma que el rol de trabajador también influye en otros roles del adulto, teniendo que dividir el tiempo entre el trabajo, la familia, la comunidad y el tiempo libre; sin embargo las experiencias como criar niños y mantener una casa son áreas que producen fuertes sentimientos de eficacia.

Tabla 9 Distribución porcentual según si práctica algún deporte los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Práctica algún deporte?			
Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
cia	aje	válido	acumulado

ido	Vál	Si	25	65,8	65,8	65,8
		No	13	34,2	34,2	100,0
		To	38	100,0	100,0	
	tal					

Gráfica 6 Análisis porcentual según si práctica algún deporte los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

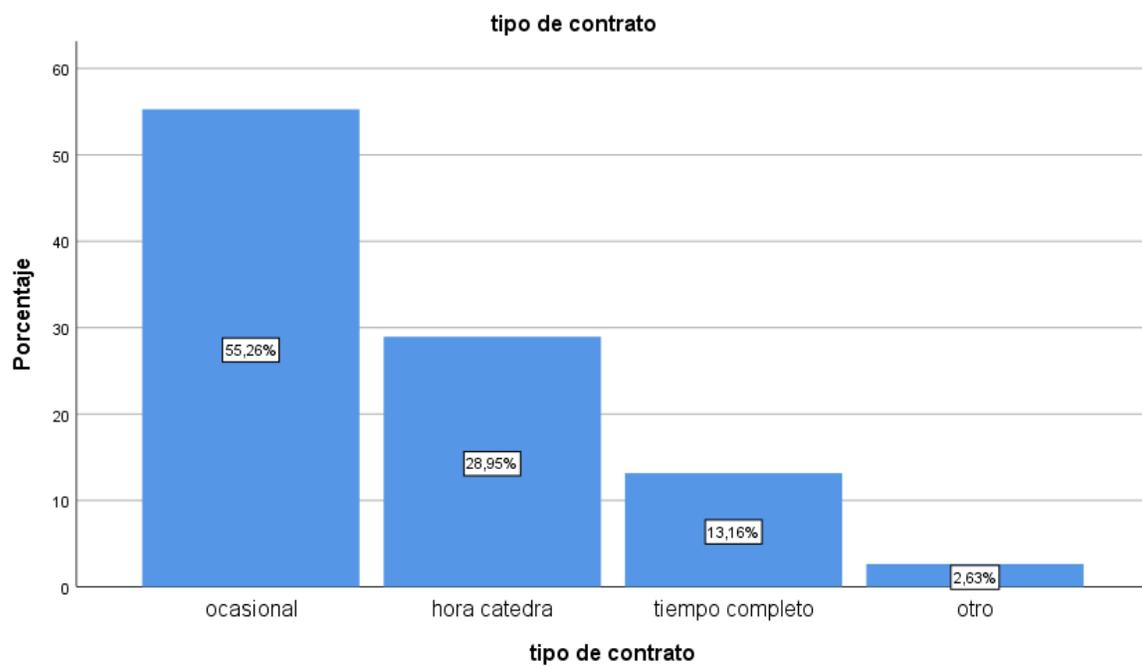
En este resultado, se estima que más de la mitad de la población de estudio realiza actividad física; esta es definida por (OMS, 2022), en movimientos corporales que mejoran la salud, se ha demostrado que la actividad física regular ayuda a prevenir y controlar las enfermedades cardiovasculares, y cuidar la salud mental. Así mismo (Marí Ytarte, Cantero Garlito, & Vila Merino, 2017) "la actividad deportiva disminuye los efectos del estrés, reduce la ansiedad, mejora el estado de ánimo, y supone mejora del auto concepto y la sensación de bienestar". Por lo cual, la adaptación nuevamente a los espacios presenciales, requieren de la disposición de mayor tiempo, lo que disminuye la frecuencia en la participación de la actividad física de los docentes universitarios.

Tabla 10 Distribución porcentual según el tipo de contrato de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad

		Tipo de contrato			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ocasional	21	55,3	55,3	55,3
	hora catedra	11	28,9	28,9	84,2
	tiempo completo	5	13,2	13,2	97,4
	otro	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 7 Análisis porcentual según el tipo de contrato de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

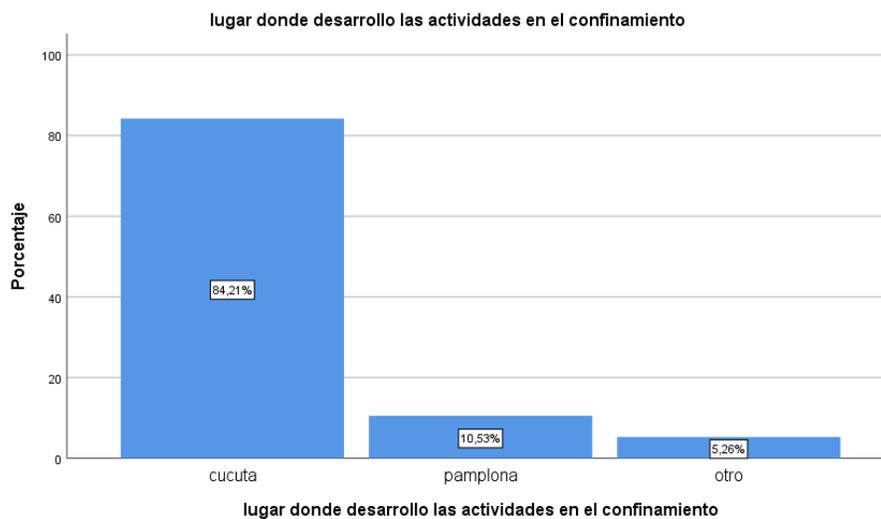
Según el hallazgo en los resultados, el tipo de contrato docente con un porcentaje significativo es tiempo completo ocasional; según (Matus Parada & Linares Vieyra, 2016) trabajar en una institución educativa en la que la mayoría del cuerpo docente desempeña con dedicación de tiempo completo y que ejerce simultáneamente las funciones de docencia y las de investigación, la expectativa de que los docentes alcancen un alto dominio del contenido se eleva. Por otra parte en la investigación de (Marengo Escuderos & Ávila Toscano, 2016) indica que los docentes con tipo de contrato con terminación fija presentaron mayores manifestaciones de Burnout a diferencia de aquellos docentes con contrato a término indefinido, por lo cual, en esta etapa de la vida los adultos jóvenes están perfeccionando las capacidades y potenciando sus habilidades, y en la mitad de la vida adulta ya se establece su máximo desempeño (Kielhofner G. , 2004); de acuerdo al sentido de eficacia las personas realizaran mayor esfuerzo en las actividades que son de importancia.

Tabla 11 Distribución porcentual según el lugar donde desarrollo las actividades en el confinamiento los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Lugar donde desarrollo las actividades en el confinamiento?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido na	Cúcuta	32	84,2	84,2	84,2
	Pamplo	4	10,5	10,5	94,7
	Otro	2	5,3	5,3	100,0

Total	38	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Gráfica 8 Análisis porcentual según el lugar donde desarrollo las actividades en el confinamiento los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

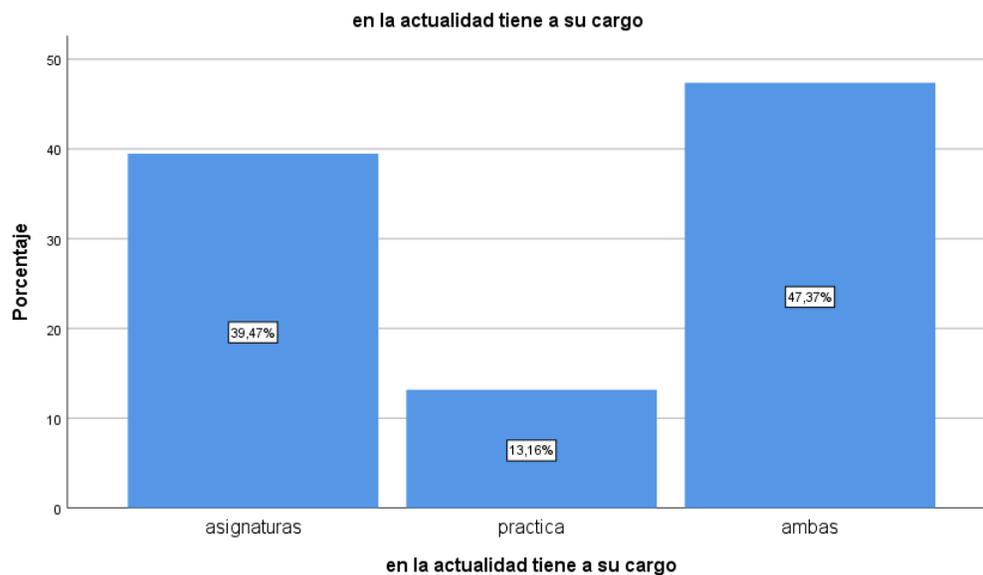
Según los datos obtenidos, se presentó mayor incidencia de docentes desempeñando su labor docente durante el confinamiento en la ciudad de Cúcuta; (Sánchez, y otros, 2020) en el ámbito

profesional, los docentes desafiaron dificultades de carácter logístico, vinculadas con el manejo del tiempo, horarios de clase, espacios físicos para el trabajo a distancia; retomando a (De las heras, 2015) los cambios implican una reorganización de la participación ocupacional, incluyendo los procesos de cambio volitivos y de habituación y el aprendizaje de nuevas habilidades ocupacionales, ante estas nuevas circunstancias causadas por la crisis sanitaria de la Covid-19.

Tabla 12 Distribución porcentual según el cargo que tiene en la actualidad los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

En la actualidad tiene a su cargo					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Asignatu ras	15	39,5	39,5	39,5
	Práctica	5	13,2	13,2	52,6
	Ambas	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 9 Análisis porcentual según el cargo que tiene en la actualidad los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



Fuente: Mahecha, A, 2022

Retomando los resultados un porcentaje significativo de docentes universitarios en la transición a la presencialidad tienen a su cargo actividades académicas con asignaturas y

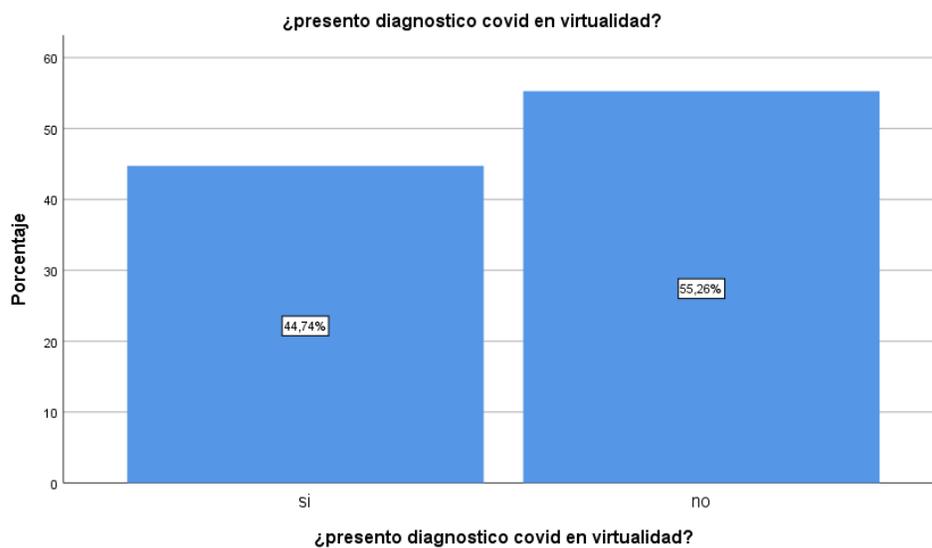
prácticas profesionales, esto conlleva a requerir el desarrollo de diversas actividades e implicaciones pedagógicas, brindando soluciones espontaneas ante problemas impredecibles; según (Valderrama , 2005) La distribución de la actividad académica en una Universidad está íntimamente ligada a conceptos básicos sobre el significado y funciones de la Universidad, de las jerarquías académicas, de sus funciones docentes y de investigación, y de la forma en la que la Universidad evalúa periódicamente su quehacer; por otro lado la realización de las responsabilidades académicas, están asociadas al sentido de obligación, involucrando la pertenencia a un rol laboral y que tan importante es desempeñarse adecuadamente, así mismo se crea la disposición de actuar de manera correcta para alcanzar las competencias y responsabilidades que la carga docente tiene en el retorno a la presencialidad.

Tabla 13 Distribución porcentual según el diagnóstico covid-19 en virtualidad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Presentó diagnóstico Covid- 19 en virtualidad?

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	si	17	44,7	44,7	44,7
	no	21	55,3	55,3	100,0
	To	38	100,0	100,0	
tal					

Gráfica 10 Análisis porcentual según el diagnóstico covid-19 en virtualidad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad



Fuente: Mahecha, A, 2022

Según lo anterior un porcentaje significativo de docentes universitarios, presentó diagnóstico de Covid-19 durante el confinamiento, enfrentando síntomas característicos del virus, disminuyendo su salud y bienestar, no solo físico, sino también la salud mental y emotiva, al

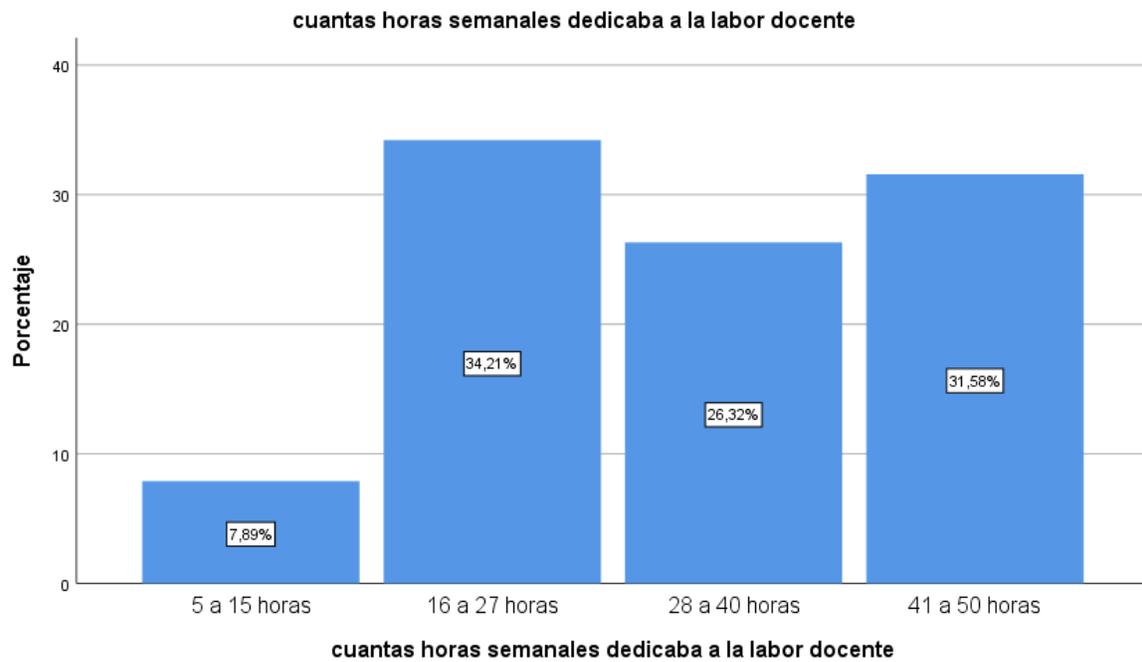
encontrarse en aislamiento social, es por ello que se asocia la disminución del desempeño en las formas ocupacionales que demandan los roles ocupacionales; la (OPS & OMS, 2021) establece para el 5 de enero, el reporte de 1,702,966 casos en Colombia, así mismo los municipios con mayor incremento en número de casos es Ibagué con el 1,7%, Cartagena 1,7%, Bucaramanga 1,2% y Cúcuta con el 1,2%, además se observa que el 48% de los casos reportados son hombres, donde adicional los casos asintomáticos presentan incremento considerable; por otra parte, (Ramírez Ortiza, y otros, 2020) indican que las personas diagnosticadas con Covid-19 o sospecha de estar infectada pueden experimentar emociones intensas y reacciones comportamentales, además de miedo, soledad, ansiedad e insomnio o rabia, lo que afectó decisivamente el desempeño en las actividades ante la presencia de síntomas positivos en familiares o círculo social cercano.

Tabla 14 Distribución porcentual según el número de horas semanales dedicadas a la labor docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Cuántas horas semanales dedicaba a la labor docente?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	5 a 15 horas	3	7,9	7,9	7,9
	16 a 27 horas	13	34,2	34,2	42,1
	28 a 40 horas	10	26,3	26,3	68,4

41 a 50 horas	12	31,6	31,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 11 Análisis porcentual según el número de horas semanales dedicadas a la labor docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.



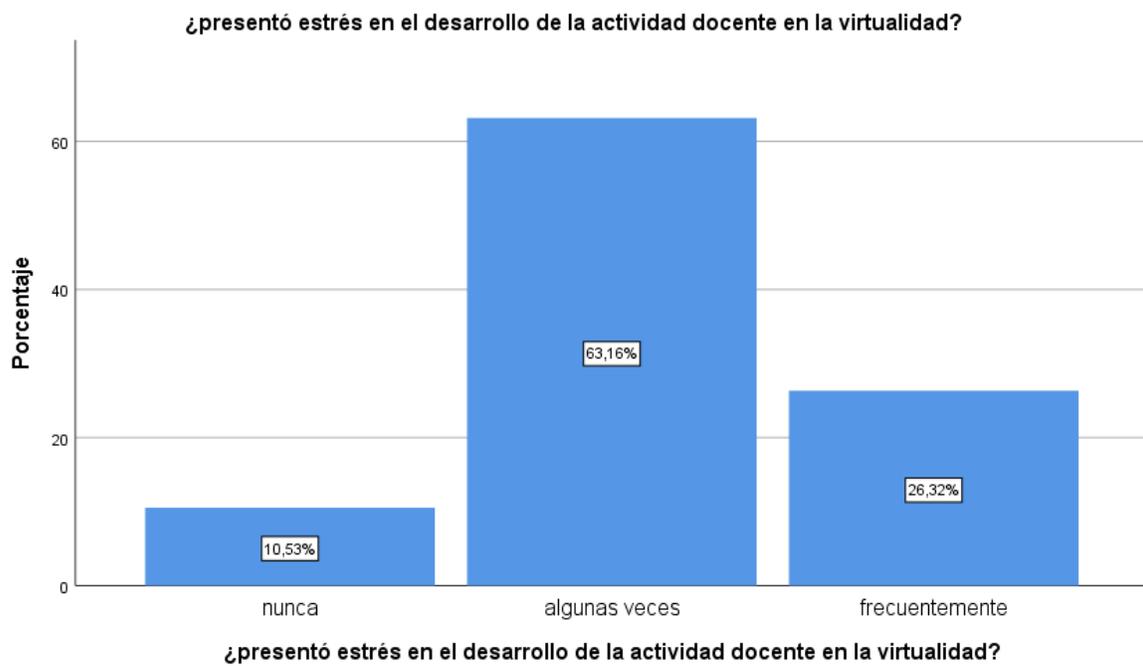
Fuente: Mahecha, A, 2022

De acuerdo a los datos de la presente investigación, los docentes universitarios manifiestan con mayor incidencia dedicar en la labor docente de 16 a 27 horas semanales, aunque algunos a su vez presentaron jornadas con mayor número de horas de acuerdo al contrato laboral establecido, sin embargo las horas del contrato del profesorado comprende menor tiempo del utilizado para cumplir con sus responsabilidades académicas, por ende, el rol laboral comprende diferentes comportamientos ocupacionales que serán influenciados por el sentido de capacidad (kielhofner, 2011) y las demandas que se adquiere del ambiente, ya sea laboral y/o familiar; Según (Cortés Rojas, 2021) durante la pandemia, la jornada laboral de los docentes se extendió más de lo normal, haciéndose frecuente horarios de trabajo imprevistos por el aumento de la carga académica.

Tabla 15 Distribución porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Presentó estrés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Nunca	4	10,5	10,5	10,5
	Algunas veces	24	63,2	63,2	73,7
	Frecuente	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 12 Análisis porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad



Fuente: Mahecha, A, 2022

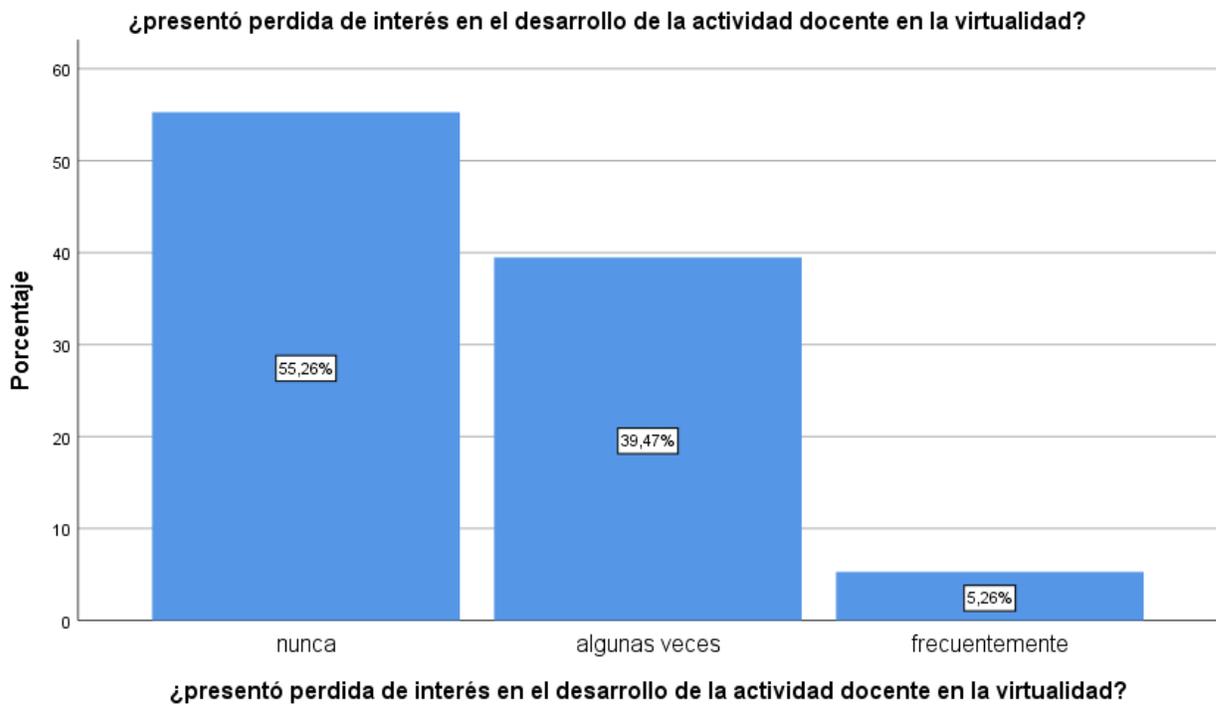
Según los datos obtenidos, Para (Gañán Moreno, Correa Perez, Ochoa Duque, & Orejuela Gómez, 2020) la virtualidad exige a los docentes universitarios sobrecargarse laboralmente o atender mayores necesidades de los estudiantes, en tanto parece combinarse la vida privada de la laboral, multiplicando las fuentes de estrés; considerando lo dicho por (Oros, Vargas Rubilar, & Chemisquy, 2020) los docentes universitarios percibieron que tenían trabajo excesivo, también que el tiempo era reducido para realizarlo y además contaban con un lugar donde era difícil concentrarse, ocasionando nerviosismo, contracturas musculares, insomnio y preocupaciones constantes, por lo que desempeñar su rol laboral era cada vez problemático ante los factores externos (conectividad de los estudiantes), causando disminución en su sentido de capacidad y eficacia percibida, para impartir los conocimientos y competencias en el estudiante, siendo factores que limitaban el bienestar de los docentes.

Tabla 16 Distribución porcentual según la pérdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Nunca	21	55,3	55,3	55,3
	algunas veces	15	39,5	39,5	94,7
	frecuenteme nte	2	5,3	5,3	100,0

Total	38	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Gráfica 13 Análisis porcentual según la pérdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.



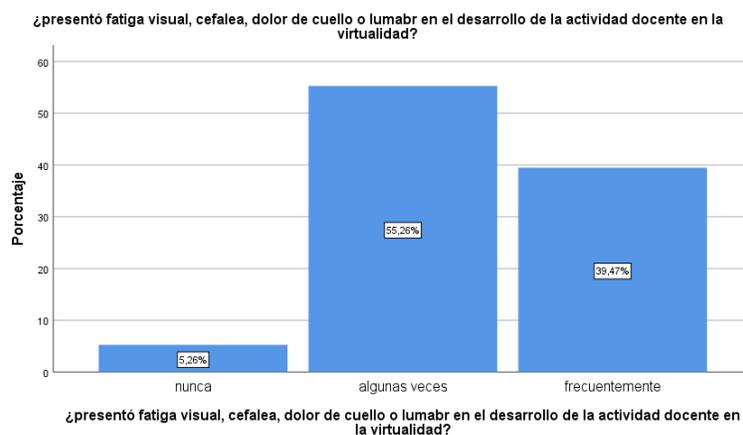
Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los datos obtenidos, una parte considerable de docentes universitarios refieren que presentaron pérdida de interés por realizar las responsabilidades que su rol laboral demanda en modalidad virtual; teniendo en consideración (Groussac y Gardner, 1970; Kalish y Collier, 1981 citado en (Kielthorner, 2011) las personas adquieren compromisos de acuerdo a los intereses, y a lo que consideran correcto e importante realizar, así mismo la satisfacción que se encuentra al realizar una ocupación brinda experiencias emotivas positivas, sin embargo al encontrar experiencias negativas cada persona experimenta un pensamiento único que puede potenciar su motivación o ser un limitante para el desempeño, cambiando las percepciones del sentido de capacidad y eficacia percibida para responder a las situaciones que brindan estrés a causa de la migración a la educación virtualizada.

Tabla 17 Distribución porcentual según fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad.

¿Presentó fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,3	5,3	5,3
	algunas veces	21	55,3	55,3	60,5
	Frecuentemente	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 14 Análisis porcentual según fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad



Fuente: Mahecha, A, 2022

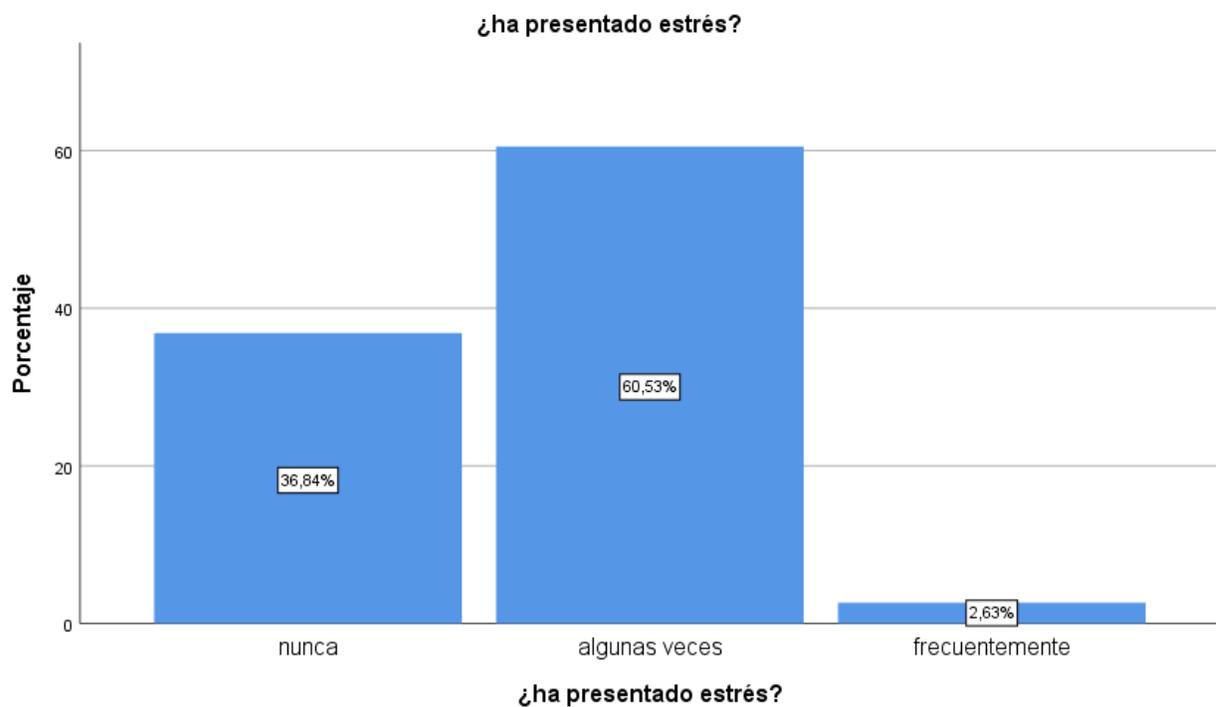
Según los datos obtenidos, una cantidad significativa de docentes presentaron repercusiones físicas a causa del teletrabajo; según (García-Salirrosas & Sánchez Poma, 2020) las dolencias con mayor prevalencia se hallaron principalmente en la región dorso-lumbar con 67,27%, y el cuello con 64.55%, seguido del hombro con 44,55%, muñeca/ mano con 38,18% y codo/antebrazo, adicional el 50% de los docentes en teletrabajo asociaron dolorosas molestias con la postura prolongada mayor a 10 horas y a las largas jornadas laborales durante 5 a 7 días a

la semana, en combinación con la adaptación de un sitio de trabajo inadecuado. Por ende, el desarrollo del rol laboral en la virtualidad indica la aparición de variedad de sintomatologías en segmentos corporales determinados, limitando la movilidad y capacidades funciones, que disminuyen el sentido de capacidad, ante las molestias físicas presentadas.

Tabla 18 Distribución porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.

		¿Ha presentado estrés en la presencialidad?			
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Nunca	14	36,8	36,8	36,8
	algunas veces	23	60,5	60,5	97,4
	frecuenteme nte	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 15 Análisis porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.



Según el reporte de resultados, se obtiene presencia significativa de estrés en los docentes universitarios encontrando periodos de tiempo en los que la carga laboral han sido de mayor estrés, disminuyendo el bienestar percibido ; considerando a (Peiró & Rodríguez, 2008) difiere que el estrés laboral, se ha considerado una experiencia subjetiva de la percepción de que existen demandas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella, donde la falta de control para afrontar las demandas del ambiente son situaciones que se

vuelven estresantes; así mismo (Tacca Huamán & Tacca Huamán, Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios, 2019) establece que los síntomas de estrés más recurrentes son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, falta de concentración y cambios en el apetito; por ende, (kielfhorner, 2011) afirma que es imposible tener un fuerte sentido de sentido de eficacia si no se controlan las emociones abrumadoras o los pensamientos incontrolables, por lo que ejercitar el autocontrol provee sobre las propias decisiones y acciones, que pueden afectar el desempeño en su rol familia, social y laboral.

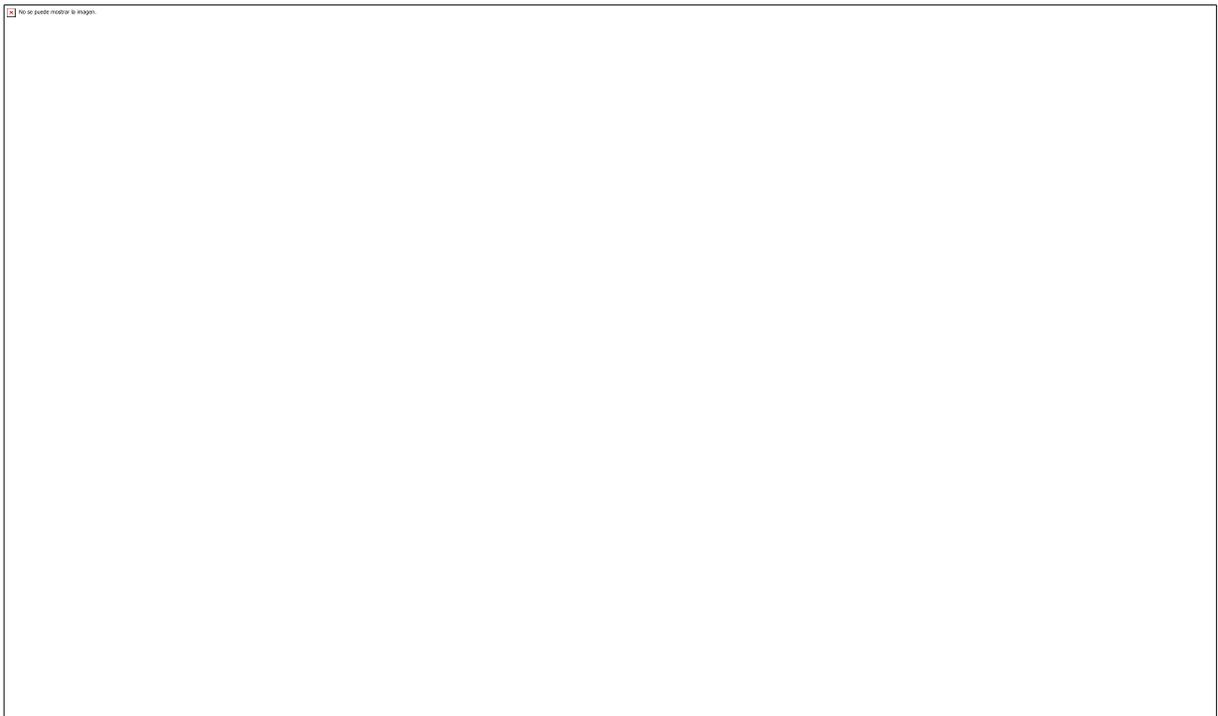
Autoevaluación Ocupacional OSA

Tabla 19 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.

Concentrarme en mis tareas.					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	4	10,5	10,5	10,5
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	23	60,5	60,5	71,1
	Esto lo hago	11	28,9	28,9	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 16 Análisis porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.



Fuente: Mahecha, A, 2022

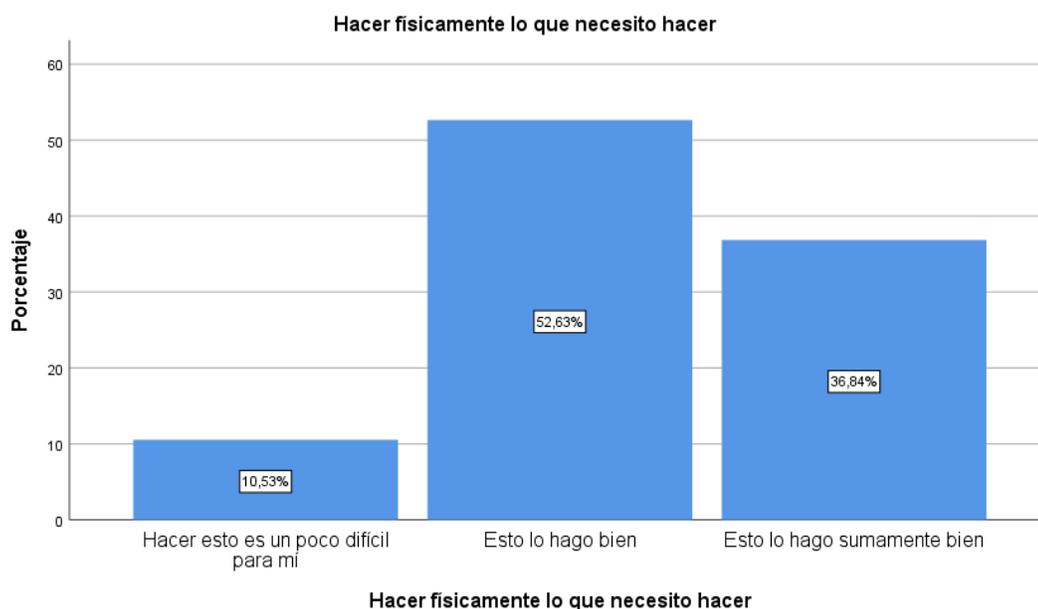
De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes universitarios refieren con mayor incidencia que concentrarse en las tareas “lo hace bien”; así mismo se destaca que parte de los docentes se le hace un poco difícil concentrarse en las tareas académicas en días con sobrecarga laboral; se tiene en cuenta que participar en cualquier ocupación requiere de un sentido de capacidad de sus Habilidades de Desempeño, las cuales se demostraran en el desempeño obtenido en las tareas y/o actividades académicas; de igual manera (Werner-Beland,1980;citado en (Kielthorner, 2011) el

dolor, la fatiga y las limitaciones de cognición o de movilidad pueden restringir a la persona, logrando menos de lo que desean hacer. Por otra parte (Molnar,1989; wright,1960, citado por (Kielthorner, 2011) afirma que tener un impedimento o dificultad desafía en forma única la visión de uno mismo en cuanto a su capacidad para hacer las cosas que desean hacer, disminuyendo la autoeficacia percibida en el cumplimiento de las demandas laborales. Por ende, la población de estudio considera que las funciones mentales específicas son sumamente importantes para el desempeño adecuado en las responsabilidades académicas, asumiendo un sentido de obligación para desempeñarse conforme al cumplimiento de las demandas del rol laboral.

Tabla 20 Distribución porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben hacer físicamente lo que necesitan hacer.

Hacer físicamente lo que necesito hacer					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	4	10,5	10,5	10,5
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	20	52,6	52,6	63,2
	Esto lo hago	14	36,8	36,8	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 17 Análisis porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben hacer físicamente lo que necesitan hacer.

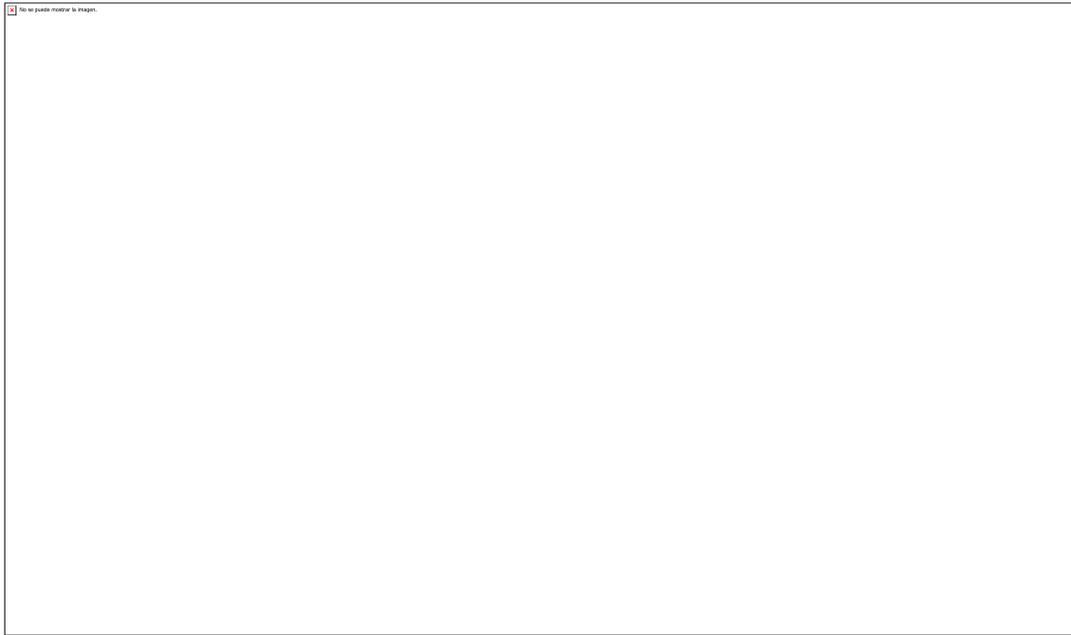


Según lo anterior, algunos docentes refieren tener un poco de dificultad para hacer físicamente actividades, por lo que las habilidades necesarias para moverse efectivamente o interactúa con objetos permitirá establecer los comportamientos ocupacionales que se darán para llevar a cabo diferentes actividades; De igual modo (kielhofner, 2011) la capacidad de desempeño es la capacidad de hacer cosas que proviene de la condición de los componentes físicos y mentales subyacentes y de la experiencia subjetiva correspondiente, por lo que se resalta la importancia dada por la población de estudio "sumamente importante", donde las funciones neuromusculoesqueléticas y el movimiento es vital para el sentido de capacidad del profesorado ante la demanda laboral actual.

Tabla 21 Distribución porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben cuan bien hace cuidar de sí mismo.

		Cuidar de mí mismo			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál ido	Hacer esto es un poco difícil para mí	4	10,5	10,5	10,5
	Esto lo hago bien	15	39,5	39,5	50,0
	Esto lo hago sumamente bien	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 18 Análisis porcentual según como los docentes universitarios en la transición a la educación presencial perciben cuan bien hace cuidar de sí mismo.



Según los datos obtenidos, la mitad de la población de estudio refiere que cuidar de sí mismo lo hace "sumamente bien", de igual manera se encuentran docentes universitarios que se le dificulta un poco esta actividad ocupacional, por las rutinas diarias llevadas al participar en determinados roles, y las demandas que estos tienen para ser cumplidas, limitando el tiempo para ejecutar una actividad de la otra; retomando a (Yang, Ge, Hu, & Chi, 2009) el autocuidado es un factor protector para la calidad de vida, potenciando en la persona la capacidad de afrontamiento ante factores de estrés; sin embargo la percepción de la gran mayoría del cuerpo docente, señala que es sumamente importante cuidar su cuerpo, ya sea físico, mental o social.

Tabla 22 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace manejar las finanzas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.

		Manejar mis finanzas.			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál ido	Hacer esto es un gran problema para mí	1	2,6	2,6	2,6
	Hacer esto es un poco difícil para mí	6	15,8	15,8	18,4
	Esto lo hago bien	18	47,4	47,4	65,8
	Esto lo hago sumamente bien	13	34,2	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 19 Análisis porcentual según la percepción de cuan bien hace manejar las finanzas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.

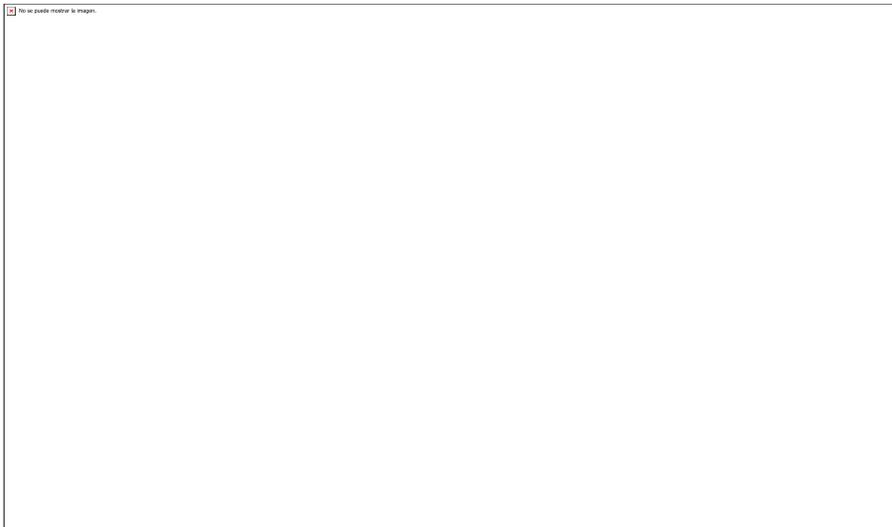


Según los datos obtenidos, los docentes universitarios refieren con mayor incidencia que manejar las finanzas lo hacen "bien", aunque para algunos "es un gran problema" y "poco difícil), al contemplar que la utilización de los recursos económicos y la falta de equilibrio de los recursos es una fuente de estrés que afecta el bienestar de las personas; por otro lado (Kielhofner g. , 2011) establece que la responsabilidad del adulto, como mantener una casa, y administrar la economía personal, pueden ser fuente de estrés, logro y fracaso; por lo que el profesorado considera sumamente importante, el manejo de sus finanzas; de acuerdo a (Morales, 2013 citado en (Chávez Baca, Tortolero Portugal, Figueroa González , & Gómez Romero, 2021) las personas se relacionan con el entorno mediante el uso del dinero, siendo un medio para suplir las necesidades personales, familiares y sociales, brindando sentido de bienestar.

Tabla 23 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuanto bien realizan relajarse y disfrutar

Relajarme y disfrutar.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hacer esto es un poco difícil para mí	13	34,2	34,2	34,2
	Esto lo hago bien	14	36,8	36,8	71,1
	Esto lo hago sumamente bien	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Gráfica 20 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuanto bien realizan relajarse y disfrutar.



Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los resultados obtenidos, un porcentaje significativo de los docentes universitarios se les dificulta tener rutinas que permitan la reducción del estrés, disfrutar de intereses o disponer

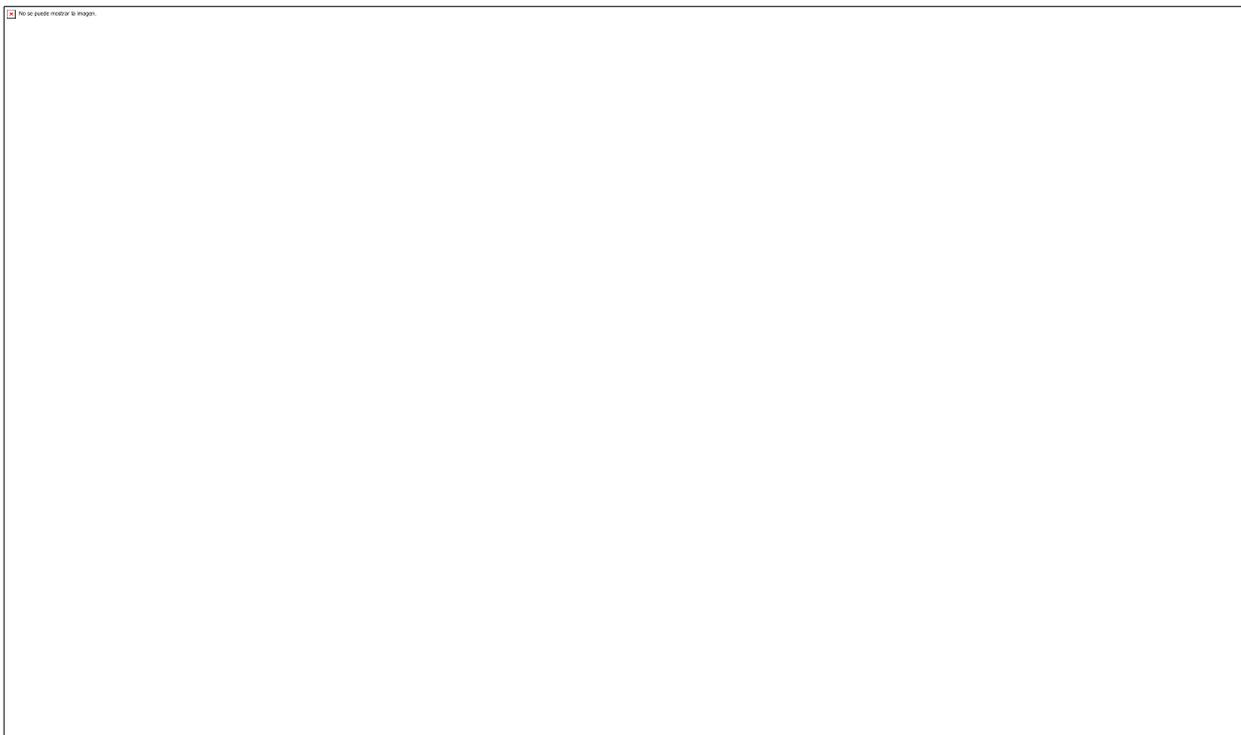
tiempo para estar y relajarse con otros; según (Kielhofner G. , 2006) el disfrute de las actividades se establece en la experimentación de placer y satisfacción al participar en las ocupaciones que pueden ser fuente de bienestar, por lo que los intereses se refieren a lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer; el profesorado refiere con mayor incidencia que es sumamente importante participar en actividades que permitan relajarse y disfrutar, sin embargo requieren fortalecer las convicciones personales para lograr espacios de participación en actividades de interés, las cuales se encuentran limitadas por la ejecución de diferentes roles ocupacionales, y responsabilidades que los mismos demandan para el desempeño satisfactorio, dedicando mayor tiempo en el rol laboral.

Tabla 24 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuanto bien tienen una rutina satisfactoria

		Tener una rutina satisfactoria.			
		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál ido	Hacer esto es un poco difícil para mí	9	23,7	23,7	23,7
	Esto lo hago bien	26	68,4	68,4	92,1
	Esto lo hago sumamente bien	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 21 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuanto bien tienen una rutina satisfactoria.



Fuente: Mahecha, A, 2022

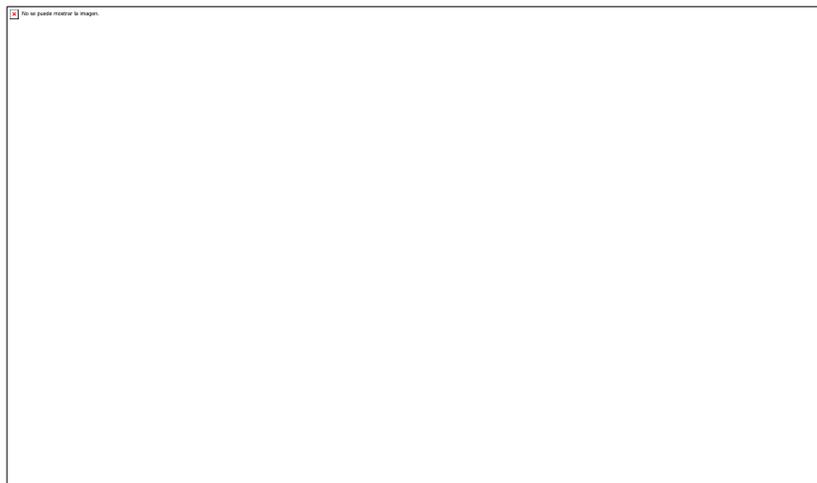
Con respecto a los resultados, algunos docentes universitarios encuestados refieren que se le dificulta mantener patrones de comportamiento repetitivos para realizar unidades de ocupación que facilitan la participación en tareas; el retorno a la presencialidad en el profesorado modificó las rutinas ya establecidas en la virtualidad por la presencia de la adopción de nuevos roles familiares, educativos y sociales; Retomando a (Kielhofner G. , 2006) la regulación de patrones familiares y la rutina, permite a la persona interactuar y responder a las situaciones del entorno, sin embargo el tiempo es un factor del cual los docentes universitarios resaltan como incidente para no tener un desempeño adecuado en sus rutinas ocupacionales.

Tabla 25 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuanto bien realiza el participar en otros roles.

Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	6	15,8	15,8	15,8
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	19	50,0	50,0	65,8
	Esto lo hago	13	34,2	34,2	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 22 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realiza el participar en otros roles.



Fuente: Mahecha, A, 2022

A partir de los hallazgos un porcentaje de los docentes universitarios refieren presentar dificultad en desempeñar las demandas de los roles personales y familiares por pasar mayor

tiempo en el rol laboral y la carga académica que establece el hacer docente; retomando a (Kielhofner G. , 2011), la vida adulta se caracteriza por distintos roles con distinción social y elegidos en forma individual que proporciona identidad y organiza las rutinas diarias, además diferentes roles involucran inversiones de energía y de tiempo, por lo cual un factor de conflicto es el uso del tiempo, al comprender que el profesorado debe desarrollar sus propias rutinas entorno a las variaciones estacionales en el trabajo. En cuanto a la importancia otorgada es notoria la convicción personal del profesorado en la participación de roles que permiten el crecimiento personal, familiar y profesional, sin embargo, la misma carga de las demandas puede generar disminución en el bienestar percibido por la organización del tiempo y los espacios de ejecución para la satisfacción de las responsabilidades de cada rol, siendo lo educativo y laboral las actividades con más dedicación horaria durante la semana.

Tabla 26 Distribución porcentual según la percepción de los docentes en cuan bien realizan trabajar con respecto a mis objetivos.

Trabajar con respecto a mis objetivos.					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	4	10,5	10,5	10,5
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	17	44,7	44,7	55,3
	Esto lo hago	17	44,7	44,7	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 23 Análisis porcentual según la percepción de los docentes en cuan bien realizan trabajar con respecto a mis objetivos



Fuente: Mahecha, A, 2022

Con respecto a los resultados, la mayor prevalencia de docentes universitarios afirma que se esfuerzan por participar en formas ocupacionales que se acercan a los objetivos que consideran importantes para alcanzar su proyecto de vida, sin embargo para algunos esto resulta un poco difícil, ya sea por las demandas laborales, familiares o sociales, por lo cual los docentes se saturan ante la cantidad de carga académica y responsabilidades asignadas a los roles que ejecuta; de acuerdo a (kielhofner, 2011) la autoeficacia también considera los esfuerzos personales para alcanzar los objetivos deseados, así mismo se asocia el sentido de obligación ante el hacer, de acuerdo a que debe hacer, esfuerzo adecuado y que metas debe perseguir Cottle,1971; Hall,1979; Kluckholn,1951, citado en (kielhofner, 2011); por otro lado la percepción del profesorado encamina la importancia por guiar las acciones necesarias que conlleven a alcanzar las metas propuestas, considerando que las personas que se sienten capaces

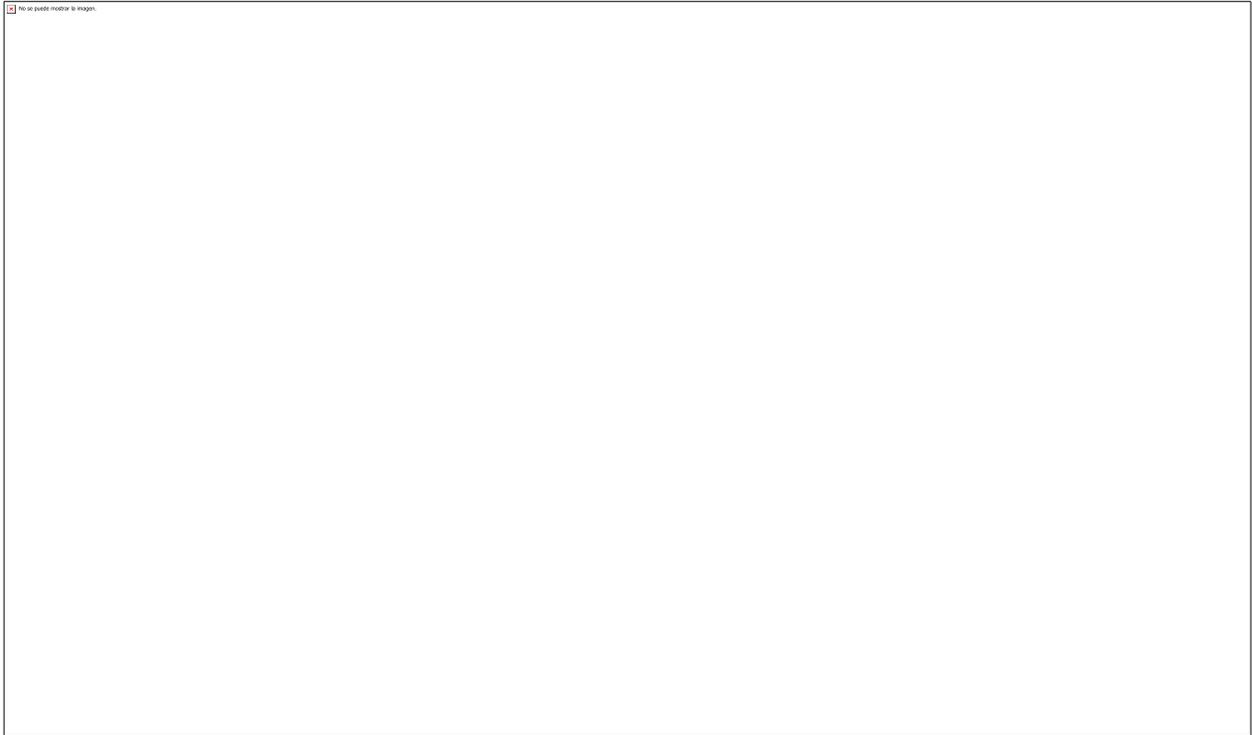
y eficaces, utilizan recursos para corregir el desempeño y actuar en busca de los objetivos planteados a nivel personal.

Tabla 27 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios del lugar donde es productivo.

El lugar donde soy productivo (trabajar, estudiar, voluntario).					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	esto es un problema para mi	2	5,3	5,3	5,3
	esto está bien	14	36,8	36,8	42,1
	esto está sumamente bien	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 24 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios del lugar donde es productivo.



Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los datos obtenidos, referente al espacio físico donde lleva a cabo sus tareas, los docentes universitarios consideran que es adecuado, sin embargo para algunos es percibido como un problema; por ende, estos ambientes se perciben ante las experiencias subjetivas, al igual que mediante la interacción que se tiene al desempeñarse como ser ocupacional y las demandas percibidas que requieran el hacer; retomando a (Kielhofner G. , 2011) dentro de los contextos, las personas encuentran diferentes espacios físicos, objetos, personas, expectativas y oportunidades para hacer las cosas, estos también pueden proveer recursos para mantener la motivación y facilitar el desempeño de los diferentes roles ocupacionales; por consiguiente los espacios físicos, están dispuestos de forma que estos influyen y determinan lo que las personas hacen dentro de ellos, así mismo ofrecen oportunidades y restricciones específicas para el que hacer. Para el profesorado estos espacios, son sumamente importantes para desarrollar las formas

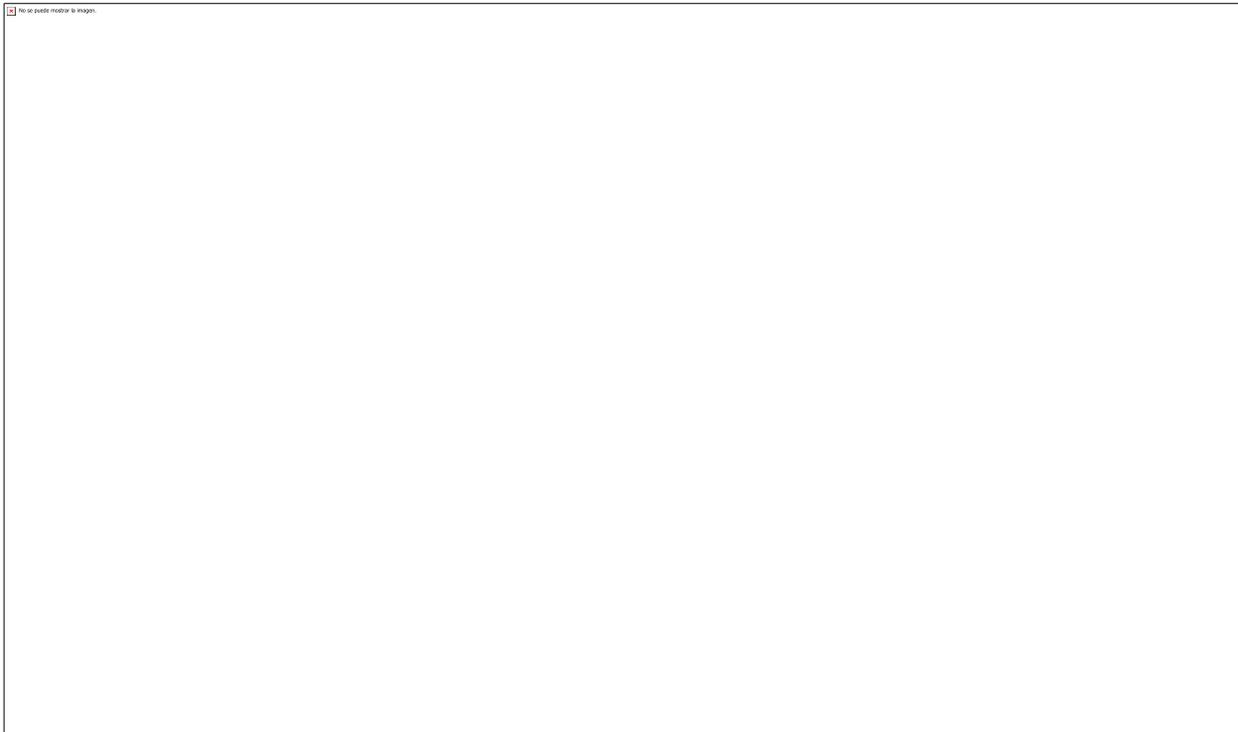
ocupacionales, de acuerdo a las demandas que deben cumplir, sin embargo, estos espacios mantienen factores estresores que no permiten estar en totalidad sumamente bien en ellos.

Tabla 28 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios de los lugares donde puede ir y disfrutar.

Los lugares donde puedo ir y disfrutar.					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	esto es un problema	8	21,1	21,1	21,1
ido	para mi				
	esto está bien	15	39,5	39,5	60,5
	esto está sumamente	15	39,5	39,5	100,0
	bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 25 Análisis porcentual según la percepción de los docentes universitarios de los lugares donde puede ir y disfrutar.



Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los datos recopilados, la percepción de los docentes universitarios ante los espacios físicos donde se puede ir a disfrutar, tiene un porcentaje significativo para ser un entorno que favorece la competencia ocupacional, sin embargo se evidencia docentes que no tienen la misma connotación, por no internar el equilibrio ante la participación en actividades de promuevan el bienestar y el disfrute, de las actividades productivas; para (Ytarte, Cantero Garlito , & Vila Merino, 2017) el ocio consiste en la realización de una actividad voluntaria, libremente elegida y orientada a reposar, divertirse o participar en un espacio de sociabilidad y participación en la comunidad; como lo afirma (kielhofner, 2011) la atracción hacia una actividad u ocupación evoca diferentes sentimientos, aquellos que se den con mayor intensidad, corresponde a aquellos que evocan varias fuentes de placer. El profesorado establece en mayor incidencia que interactuar en estos entornos es sumamente importante, sin embargo el grado de importancia

brindada no es igual al grado de participación en estos espacios de disfrute, muchos de los entrevistados señalan la carga laboral y/o tener varios empleos, el proceso de adaptación a la virtualidad, además de la adquisición de nuevos roles familiares (padres), estudiante (cursar una especialización, maestría o doctorado), siendo un limitante ante la participación en espacios que brindan bienestar.

Cuestionario de satisfacción y de placer

Tabla 29 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados

		¿Se sintió descansado?			
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	casi nunca	6	15,8	15,8	15,8
	a veces	14	36,8	36,8	52,6
	a menudo	12	31,6	31,6	84,2
	muy a menudo	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 26 Análisis porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados



Fuente: Mahecha, A, 2022

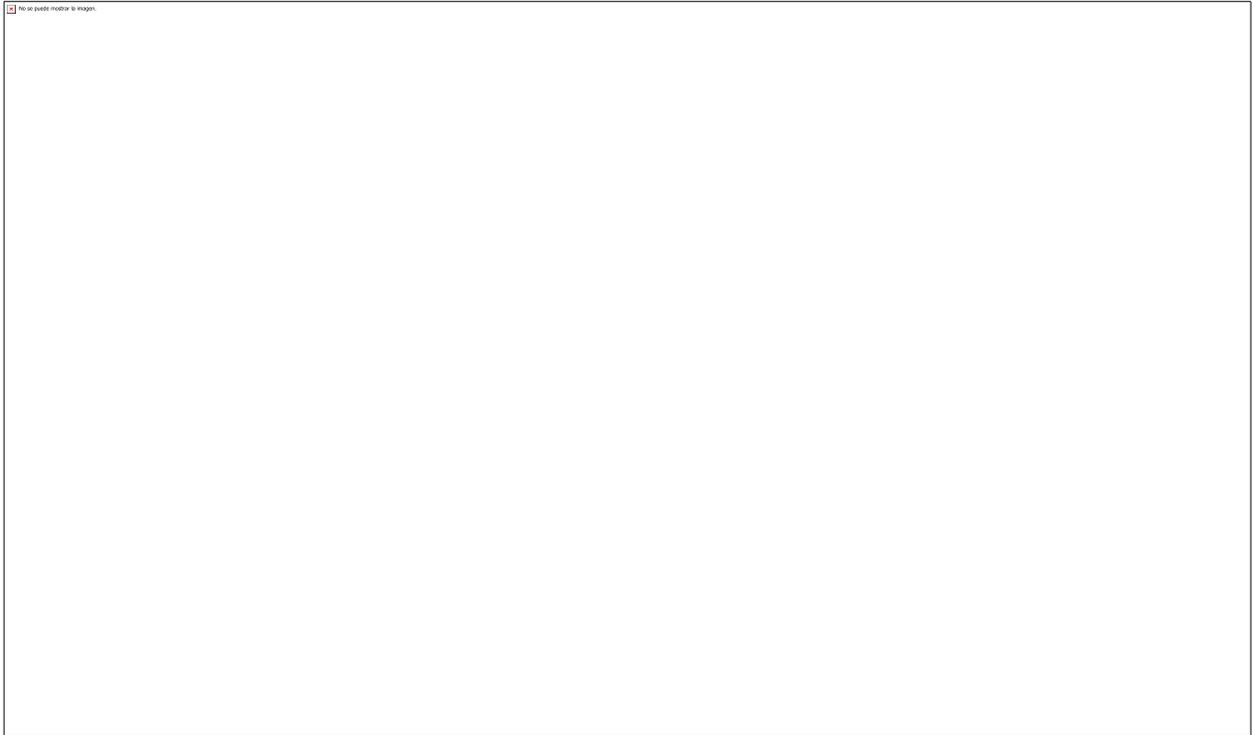
Según lo anterior, la presencia de cansancio en algún momento se evidencia en más de la mitad de los docentes universitarios, confirmando que el quehacer docente es uno de los roles con mayor exigencia y demanda académica, que influye en el descanso y sueño reparador y este a su vez en la participación activa y saludable en otras ocupaciones; por ende, la rutina de sueño favorece el estado de salud, bienestar, calidad de vida y estado de ánimo, en contraste, la pérdida del sueño disminuye la capacidad cognitiva y genera mayor estrés percibido; en la investigación del 70% de los docentes indican que su agotamiento es a causa de factores de estrés y este debido a problemas académicos y sobre carga laboral, y el 30% lo asocia al nerviosismo de saber si continuara como docente, el recurso económico, si el estudiante comprende lo explicado o si lo está haciendo bien.

Tabla 30 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	casi nunca	2	5,3	5,3	5,3
	a veces	1	2,6	2,6	7,9
	a menudo	13	34,2	34,2	42,1
	muy a menudo	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Gráfica 27 Análisis porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.



Fuente: Mahecha, A, 2022

En los hallazgos se percibe que una cantidad predominante de docentes universitarios consideran que su vida les provee satisfacción, pero algunos docentes no cuentan con la misma percepción, por lo que se considera que el sentido de bienestar de los docentes universitarios, sería afectado ante el desafío que asume el ciclo de vida y el nivel de motivación proporcionado; De acuerdo a (Kielhofner g. , 2011) la adultez habitualmente se alcanza por un deseo creciente de logro y trabajo en forma autónoma, con mayor sentido de eficiencia; sin embargo para (White & Reed, 2008) la ocupación enmarca la satisfacción y la calidad de vida de una persona, grupo o institución al proporcionar significado, misión o propósito y disfrute a las acciones; por otra parte, (Travis & Ryan, 2004) menciona que el bienestar es un proceso dinámico para desarrollar la conciencia de que todo sigue, y que la salud y felicidad son posibles cada momento.

Tabla 31 Índice de la prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadíst			Estadíst		
	ico	gol	Sig.	ico	gol	Sig.
causalidad personal	,118	38	,200*	,960	38	,192
bienestar ocupacional	,123	38	,154	,939	38	,038

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad nos sirve para entender el comportamiento de las respuestas dadas por los evaluados a los instrumentos utilizados, según Shapiro-Wilk si el nivel de significancia es mayor o igual a 0,05 quiere decir que el comportamiento es paramétrico y menor a 0,05 quiere decir que es un comportamiento no paramétrico, es decir que las respuestas se alinean a los valores esperados como normales, tal como es el caso del instrumento OSA, que presento un nivel de significancia de ,192 y el Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y Placer, que presento un nivel de significancia de 0,38.

Tabla 32 Índice de correlación

Correlaciones

		Causalidad	Bienestar	
		personal	ocupacional	
Rho de Spearman	Causalidad personal	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,575**	
		N	. / 38	
	Bienestar ocupacional	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, de acuerdo a los datos arrojados, se retoma el coeficiente de correlación Spearman, con un resultado de 0,575 lo cual indica que existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Por tan razón, se denota que la hipótesis de primer grado es afirmativa en vista de que la Causalidad personal se relaciona directamente con el Bienestar ocupacional de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad, es decir que a medida que la variable independiente aumenta en la puntuación, la variable dependiente también aumenta en puntuación. Por consiguiente, desde el área disciplinar de Terapia Ocupacional, el autor (Kielhofner G. , 2011) alude a que la experiencia proporciona percepción de cuan eficaces son las personas para usar sus capacidades, además asocia el sentido de autocontrol como facilitador en la adaptación de las diferentes situaciones presentadas; por ende las personas que se sienten

capaces y eficaces buscan oportunidades para desempeñarse satisfactoriamente, y sobrepasan los obstáculos para alcanzar los objetivos o metas planteadas.

Discusión De Resultados

La investigación denominada "Causalidad personal y Bienestar ocupacional en los docentes universitarios dentro del proceso de transición de la virtualidad a la presencialidad", tiene en

consideración las bases teóricas y conceptuales necesarias para dar respuesta al proceso de influencia de la variable independiente sobre la dependiente, brindando soporte a la información establecida por medio de los instrumentos Autoevaluación Ocupacional y el Cuestionario de Satisfacción y Placer, además de la ficha de caracterización en una muestra de docentes que se vincularon a la educación en modalidad virtual y están retornando a la presencialidad en la sede de Villa del Rosario; Facultad de salud-Cúcuta; CREAD y Edif. de Comunicación social y Lenguas Castellanas.

De acuerdo a los datos estadísticos, se logra obtener información sociodemográfica, evidenciando con mayor relevancia que el género predominante es el Masculino con el 57,9%; en cuanto a la edad el 44,7% de la población está en el rango de 25 a 34 años, seguido con el 36,8% entre los 35 a 44 años; el 55,3% tiene hijos, además el estado civil Soltero reporta el mayor porcentaje con un 47,4% seguido de Unión libre en un 28,9%; así mismo, el 23,7% de los docentes universitarios refiere vivir solo, con compañeros o amigos; el 21,1% viven con sus padres obteniendo el mismo resultado que el vivir con el cónyuge; el 13,2% comprende vivir con el cónyuge e hijos; en cuanto a la presencia de estrés se resalta con mayor incidencia "algunas veces" con calificación de 60,5% en la presencialidad.

Esto quiere decir que la población docente universitaria que participó en la migración de la educación en modalidad virtual a presencial se encuentra en gran medida en la vida adulta temprana, adquiriendo experiencias y perfeccionando las capacidades necesarias para desempeñar las competencias necesarias ante las demandas del estilo de vida ocupacional establecido, además el rol laboral comprende experiencias subjetivas de demandas académicas que conllevan a estadios de estrés (Peiró & Rodríguez, 2008); por otro lado, se relacionan

cambios del estado del ánimo en los trabajadores que viven solos y no cuentan con el apoyo familiar (BBC Mundo, 2012).

Partiendo de lo anterior, se retomó para la primera variable el instrumento Auto evaluación Ocupacional (OSA) Versión 2.2, (Baron, Kielhofner, yenger, Goldhammer, & Wolenski, 1998). Comprendiendo las percepciones de la propia función ocupacional y las influencias del medio ambiente en el desempeño de las ocupaciones ejecutadas por los docentes universitarios.

De acuerdo a la presente investigación se seleccionaron los ítems del instrumento (OSA) en los cuales se obtuvo ante la sección de "mí mismo" correspondiente al desempeño ocupacional porcentajes significativos en los ítems: concentrarse en las tareas, calificado como "hacer esto es un poco difícil para mí" con un total de (10,5%); hacer físicamente lo que necesito hacer (10,5%); cuidar de mí mismo (10,5%); manejar mis finanzas (15,7%). Se puede observar la presencia de dificultades en cuanto a las habilidades físicas y mentales subyacentes del profesorado ante la transición de la modalidad de enseñanza virtualizada, lo que connotará en el cumplimiento de un desempeño satisfactorio de los roles y formas ocupacionales en las que participa, disminuyendo su sentido de eficacia y competencia ante las exigencias actuales.

Adicional, se retoman los apartados del OSA con resultados significativos en los ítems: relajarse y disfrutar refiriendo que "hacer esto es un poco difícil para mí" con la calificación de 34,2%; tener una rutina satisfactoria con (23,7%); participar en otros roles con (15,8%); trabajar con respecto a mis objetivos (10,5%); se enmarcan los patrones de comportamiento de los docentes universitarios, limitando la participación en espacios que permitan la reducción del estrés, disfrutar de intereses o disponer de tiempo para actividades de ocio, siendo estos determinantes para maximizar el bienestar ocupacional y aumentar la satisfacción con la vida

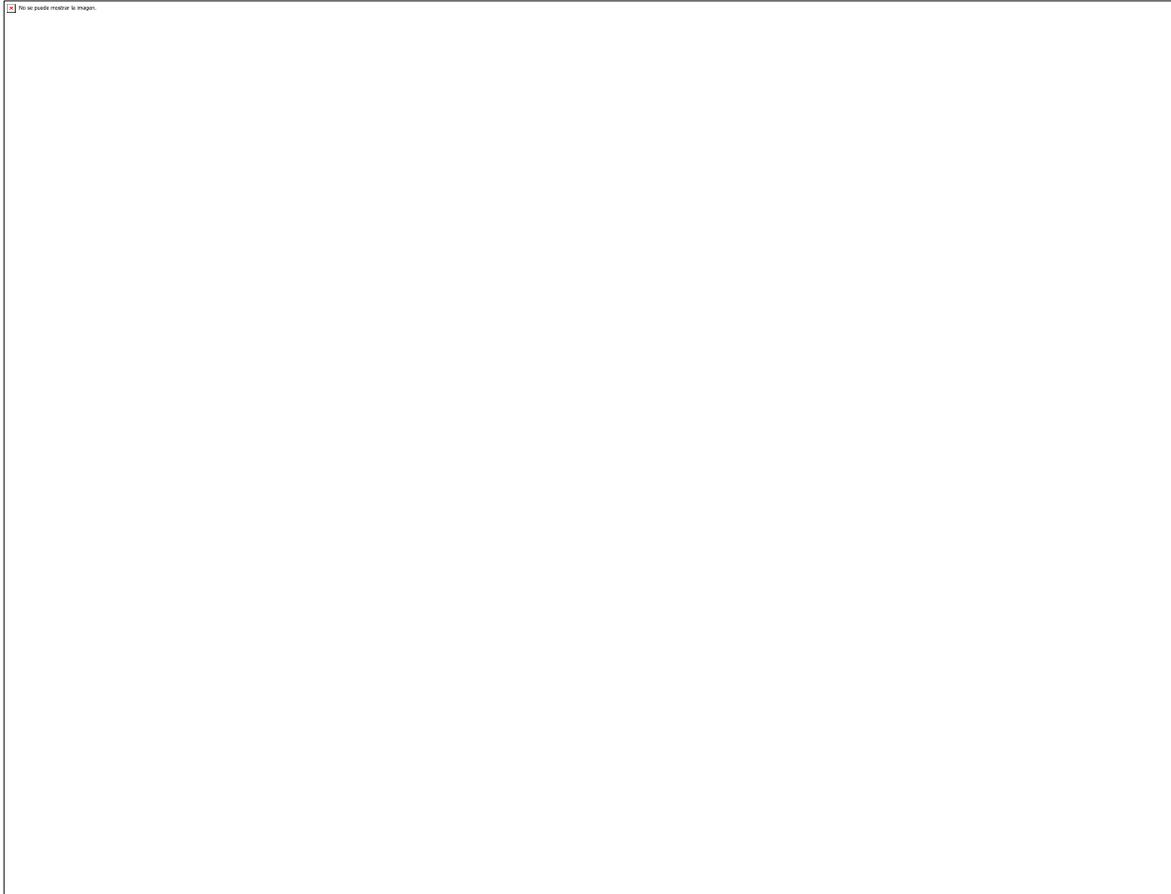
(White & Reed, 2008). De igual manera, la carga de las demandas de los roles y la organización del tiempo pueden saturar el sentido de capacidad del docente universitario, disminuyendo el bienestar percibido.

En cuando al instrumento de evaluación para la segunda variable se retomó el Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y Placer (Q-LES-Q) en los apartados de Estado de salud física/ actividades, Estado de ánimo y Trabajo, se evidenciaron resultados relevantes para el presente estudio, en los ítems: "se sintió descansado", estableciendo una calificación de "a veces" con el 36,8% de la población, mientras que el 15,8% lo califica en "casi nunca"; en cuanto a "se sintió satisfecho/a con su vida" el 2,6% refiere "a veces" y el 5,3% "casi nunca", visualizando el agotamiento en los docentes universitarios en la transición a la educación presencial, al adaptarse nuevamente y asumir los retos que el contexto le exige, donde los factores de estrés debido a los problemas académicos y sobre carga laboral se asocian ante el cansancio acumulado (Torres Calvimontes, 2020); así mismo, la falta de participación en actividades que le brinden disfrute y satisfacción en los docentes universitarios, marcará notablemente el sentido de bienestar, que se compone de un proceso dinámico de motivación por el hacer .

Capítulo V

Plan de acción

Redescubriendo la pasión por la ocupación



Conectando el ser con el bienestar ocupacional

Introducción

El profesional de Terapia Ocupacional busca “la salud, bienestar y participación en la vida mediante el uso terapéutico de las ocupaciones, para lograr objetivos planteados con los clientes, se facilita la interacción entre la persona, sus contextos y las ocupaciones en las que participan (AOTA, Marco de trabajo., 2020); teniendo en cuenta lo anterior, el plan de acción ”

Redescubriendo la pasión por la ocupación ” se dirige a la población docente universitaria en la transición de la educación virtual a la presencialidad vinculados a la universidad de Pamplona en la sede de Villa del rosario y Facultad de salud-Cúcuta, Cread, Edif. Comunicación social y Lenguas Castellana, con el objetivo de promover el bienestar ocupacional a través de actividades con sentido, favoreciendo la participación en ocupaciones significativas.

Siendo así, se trabaja el bienestar ocupacional definido por White y Reed (2008) como “el proceso de organizar los patrones de la vida diaria en unidades de ocupación que se realizan de una manera significativa, útil y satisfactoria. Las unidades de ocupación contribuyen a mantener la salud y el bienestar.” (pág., 333). Lo antes retomado se ha relacionado con la causalidad personal, la cual es descrita por Audrey (2011) como “el sentido de eficacia y competencia acerca del yo, como autor del hacer en la ocupación”. Se tiene en consideración que el alcance de la edad para el rol laboral comprende la adultez temprana, un periodo en que se adquieren y perfeccionan las capacidades de la propia línea del trabajo, en la mitad de la vida adulta, han experimentado el desempeño máximo de sus capacidades en situaciones significativas; por ende, las responsabilidades del adulto, pueden ser fuentes de estrés, logro y fracaso (Kielhofner g. , 2011, pág. 22).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, y de acuerdo a la interpretación y análisis de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de Autoevaluación Ocupacional y Cuestionario sobre Calidad de vida: Satisfacción y placer, se establece que la población docente

universitario en proceso de transición de la educación virtualizada a la presencialidad, presenta cierta dificultad en: concentrarse en las tareas, hacer físicamente lo que necesitan hacer, manejar las finanzas, relajarse y disfrutar, tener una rutina satisfactoria y participar en otros roles, debido a la carga de las demandas de los roles ocupacionales y organización del tiempo lo que disminuye el sentido de capacidad, y así mismo el bienestar percibido, por lo que además se encuentra que la población de estudio tiene percepción de sentirse cansado y no satisfecho con el desempeño ocupacional.

Adicional, las consecuencias a la carga laboral que tiene el profesorado, han generado dificultad en mantener patrones de comportamiento para mejorar la salud, aumentar la satisfacción y calidad de vida, lo que puede afectar su salud mental y la participación en actividades que le brinde significado y disfrute.

Por consiguiente, los resultados indican que los docentes universitarios connotan dificultad en las habilidades físicas y mentales subyacentes, disminuyendo el sentido de eficacia y competencia ante las exigencias actuales, de igual manera se ve limitada la participación en ocupaciones de interés que le brinden relajación y disfrute, destinando mayor tiempo en actividades académicas y laborales; en consecuencia, dentro de este plan de acción lo que se pretende es fortalecer las actividades significativas y el bienestar ocupacional, donde el sentido de obligación ante las demandas de los roles se vea de manera placentera, y puedan participar en actividades que le generen disfrute y significado.

De acuerdo al que hacer del terapeuta ocupacional y razonamiento terapéutico se visualizaron las necesidades de la población, por tanto, se plantean estrategias de intervención que se llevan a cabo dentro del plan de acción siendo actividades de tipo estructuradas, teniendo en cuenta que serán de clase psicoeducativas y cognitivas, dirigidas a promover el bienestar ocupacional,

participando en ocupaciones significativas y de interés, que le generen disfrute y satisfacción, aumentando la motivación por el hacer. Se pretende lograr que la población reconozca la importancia de mantener un equilibrio en ocupaciones que le brinden bienestar ante los factores estresores que le genera los roles y formas ocupacionales en las que participa.

Por tal motivo las actividades propuestas en el plan de acción "Redescubriendo la pasión por la ocupación", se ajusta a la población de estudio con 38 docentes universitarios, y es comprendida en tres fases, las cuales van encaminadas en promover el bienestar ocupacional y lograr en la población la participación en ocupaciones y/o actividades de disfrute. De este modo la fase 1 denominada "Participando en mis intereses" busca estimular el interés y el deseo por participar en actividades significativas que genere en la población la satisfacción y disfrute. La fase 2 "Organizando mi bienestar" se propone la facilitación de estrategias para establecer comportamientos saludables, que permitan cuidar de la salud emotiva, física y mental. La fase 3 "Desafía tus capacidades" comprende el sentido de logro y percepción de sentido de eficacia y competencia, en la población objeto de estudio.

En este sentido, las actividades se llevarán a cabo de martes a viernes, distribuidas en jornada de la mañana y de la tarde, donde se iniciará el martes en la facultad de salud-Cúcuta, Edif. de comunicación social y Lengua Castellana; el miércoles en la sede de Villa del Rosario y Cread; el jueves Edif. de comunicación social y Lengua Castellana y facultad de salud-Cúcuta; y viernes en Cread y en la sede de Villa del Rosario.

Justificación

El plan de acción "Redescubriendo la pasión por el hacer" se proyectó de acuerdo a los resultados y análisis obtenidos durante la investigación en la población docente universitaria en la transición de la virtualidad a la presencialidad, es una población que se establece dentro de la

etapa de adultez, la cual es descrita por Audrey (2011) como la etapa de la vida que se alcanza por un deseo creciente de logro y trabajo en forma autónoma; en la vida adulta temprana, se adquieren y perfeccionan las capacidades necesarias para participar en diferentes formas ocupacionales, para llegar a mitad de la adultez y tener un desempeño máximo ante las experiencias adquiridas; por otro lado (White & Reed, 2008) difiere que "la ocupación enmarca la satisfacción y la calidad de vida de una persona, grupo o institución al proporcionar significado, misión o propósito y disfrute a las acciones".

Se parte de allí para reiterar que durante el proyecto de investigación se retoman las necesidades ocupacionales evidenciadas en la población de estudio y así lograr dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación mediante estrategias necesarias para promover la participación en actividades significativas que generen interés y satisfacción, por esto se mencionan los resultados obtenidos ante la aplicación de cada uno de los instrumentos de valoración.

Por consiguiente, se destacan los hallazgos más relevantes de la ficha sociodemográfica, el cual se utilizó como instrumento de recolección de información donde se pudo determinar mayor incidencia de docentes en edad de "25 a 34 años" con un 44,7% (17 sujetos); en estado civil "soltero" con un 47,4% (18 sujetos); presentó estrés calificado en "algunas veces" con un 60,5% (23 sujetos); lo que conlleva a pensamientos y sentimientos opuestos a la sensación de bienestar, repercutiendo en su salud emotiva y mental.

En este sentido, los datos más representativos del instrumento Autoevaluación Ocupacional en los cuales se obtuvo ante la sección de "mí mismo" correspondiente al desempeño ocupacional porcentajes significativos en los ítems: concentrarse en las tareas, calificado como "hacer esto es un poco difícil para mí" con un total de (10,5%); hacer físicamente lo que necesito hacer

(10,5%); cuidar de mí mismo (10,5%); manejar mis finanzas (15,7%). Se puede observar la presencia de dificultades en cuanto a las habilidades físicas y mentales subyacentes del profesorado ante la transición de la modalidad de enseñanza virtual, lo que connotará en el cumplimiento de un desempeño satisfactorio de los roles y formas ocupacionales en las que participa, disminuyendo su sentido de eficacia y competencia ante las exigencias actuales.

Adicional, se retoman los apartados del OSA con resultados significativos en los ítems: relajarse y disfrutar refiriendo que "hacer esto es un poco difícil para mí" con la calificación de 34,2%; tener una rutina satisfactoria con (23,7%); participar en otros roles con (15,8%); trabajar con respecto a mis objetivos (10,5%); se enmarcan los patrones de comportamiento de los docentes universitarios, limitando la participación en espacios que permitan la reducción del estrés, disfrutar de intereses o disponer de tiempo para actividades de ocio, siendo estos determinantes para maximizar el bienestar ocupacional y aumentar la satisfacción con la vida (White & Reed, 2008). De igual manera, la carga de las demandas de los roles y la organización del tiempo pueden saturar el sentido de capacidad del docente universitario, disminuyendo el bienestar percibido.

En cuando al instrumento Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y Placer (Q-LES-Q), se evidenciaron resultados relevantes para el presente estudio, en los ítems: "se sintió descansado", estableciendo una calificación de "a veces" con el 36,8% de la población, mientras que el 15,8% lo califica en "casi nunca"; en cuanto a "se sintió satisfecho/a con su vida" el 2,6% refiere "a veces" y el 5,3% "casi nunca", visualizando el agotamiento en los docentes universitarios en la transición a la educación presencial, al adaptarse nuevamente y asumir los retos que el contexto le exige, donde los factores de estrés debido a los problemas académicos y sobre carga laboral se asocian ante el cansancio acumulado (Torres Calvimontes, 2020); así

mismo, la falta de participación en actividades que le brinden disfrute y satisfacción en los docentes universitarios, marcará notablemente el sentido de bienestar, que se compone de un proceso dinámico de motivación por el hacer .

En la actualidad ante la migración a la educación presencial la población objeto de estudio no participan con regularidad en actividades de interés, en vista de los datos arrojan se establece la necesidad ocupacional, debido a la experimentación de cargas laborales, lo que dificulta que puedan participar en actividades de interés, que generen satisfacción y/o placer, así misma sensación de tranquilidad o bienestar percibido. En relación a los resultados obtenidos, la intervención o abordaje del plan de acción va dirigido a las ocupaciones significativas, donde logre promoveré la participación en actividades de interés y disfrute, las cuales se encuentran limitas y/o restringidas en los docentes universitarios que presentan horarios extenuantes asociados a la participación en otros roles, dedicando mayor tiempo al rol laboral y al estudio de educación especializada, así mismo no priorizan estas actividades en sus hábitos y rutinas, las cuales serán estrategias para disminuir el estrés y mejorar la salud.

Desde terapia ocupacional se promueve la participación en actividades significativas y con propósito, que permitan evocar sentimientos de disfrute y placer, mejorando la calidad de vida de las personas para que participen en ocupaciones de su interés, es por esto, que desde el quehacer de la profesión se busca con el plan de acción que los docentes universitarios se sientan motivados, auto eficaces y organicen rutinas en espacios de tiempo libre para la ejecución de actividades de interés y disfrute, que les proporcione bienestar y equilibrio en ocupaciones, no solo productivas y educativas, también ocupaciones de ocio.

Por consiguiente, las actividades se llevaran a cabo con 38 docentes universitarios en la sede de Villa del Rosario, Facultad de salud-Cúcuta, Edif. de comunicación social y Lengua

Castellana Y Cread, en donde la Terapeuta en formación guiara el proceso de intervención, en horarios que facilite y permita la participación de la población de estudio, por ello se asignaran horarios de martes a viernes, en un horario de 8 a 12 am y 2 a 6 pm, teniendo una duración de 20 minutos de acuerdo a la disposición horaria de la carga académica establecida en la Institución de Educación Superior, ejecutando actividades psicoeducativas, vivenciales y cognitivas para se establezca la experiencia, acción y la reflexión los docentes universitarios ante la participación en ocupaciones significativas.

Es así como el plan de acción tiene como impacto fortalecer el quehacer del Terapeuta Ocupacional. De allí se retoma la importancia de la ocupación teniendo en cuenta a (kielhofner, 2011) "el disfrute de hacer las cosas comprende desde la simple satisfacción emanada de los pequeños rituales diarios hasta el placer intenso que las personas sienten al llevar a cabo las pasiones que los motivan". Por tal razón se hizo conveniente la aplicación del plan de acción "Redescubriendo la pasión por la ocupación" en la población de estudio, mediante intervenciones terapéuticas con el objetivo de promover el bienestar ocupacional, donde se participen en espacios que propicien el bienestar subjetivo.

Se establecieron actividades terapéuticas dentro de las tres fases que enmarca el presente plan de acción donde se tiene como propósito contemplar intervenciones terapéuticas integradas por un conjunto de actividades Psicoeducativas, cognitivas y vivenciales que promuevan la participación significativa de los docentes universitarios y minimice las necesidades ocupacionales encontradas en la investigación.

Marco Teórico

Para la ejecución del plan de acción titulada "**Redescubriendo la pasión por la ocupación**" es necesario conocer los conceptos de las principales variables del proyecto de investigación,

como es Causalidad personal y Bienestar Ocupacional en la población Docentes Universitarios, teniendo en cuenta, que se logró establecer la relación entre la variable independiente (Causalidad personal) y la dependiente (Bienestar Ocupacional), de esta forma se definen también cada una de las dimensiones y componentes de las variables que integraran el plan de acción, asimismo se describirán los tipos de actividades y estrategias que se desarrollan dentro del plan de acción.

Causalidad personal

Según Audrey (2011) refiere que la causalidad personal es considerada como uno de los primeros descubrimientos de la vida, al crear conciencia de que se puede hacer que las cosas pasen. (Charmes, 1968). De igual modo, se comprende que los individuos con el tiempo y la experiencia descubren lo que es capaz de hacer y el tipo de efecto que puede producir el propio hacer.

Así mismo las personas denotan un conjunto de creencias y expectativas acerca de su efectividad al interactuar en el ambiente; por otro lado, la causalidad personal involucra dos componentes, el sentido de capacidad y el sentido de eficacia, el primer componente es el reconocimiento de las propias capacidades, el segundo componente hace referencia a la convicción personal de que nuestras habilidades son útiles y efectivas y de cuanto la vida alude a los esfuerzos realizados en las formas ocupacionales realizadas. Es así que las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades, retos y responsabilidades adicionales, utilizan la retroalimentación para corregir el desempeño en la ocupación y persisten en alcanzar sus metas y propósitos de vida. En contraste, los individuos que se sienten incapaces y carecen de sentido de eficacia, se asustan con las oportunidades, evaden la retroalimentación y tiene dificultad para persistir (kielhofner, 2011).

Por ende, la autoeficacia comienza con el autocontrol, este enmarca el uso satisfactorio de las capacidades personales al dar forma o manejar asertivamente las emociones y sentimientos, y de ejercer control sobre las propias decisiones y acciones necesarias ante las demandas de los roles ocupacionales y exigencias de los contextos donde se llevan a cabo las formas ocupacionales.

Valores

Los valores son convicciones que tienen una fuerte disposición para guiar el hacer, brindan significancia a las ocupaciones y/o actividades de acuerdo a lo que se considera importante ejecutar, por ende, los valores influyen en forma importante el sentido de autovalía que uno adquiere al hacer las cosas (Kielhofner, 2011), es por ello que los valores comprenden a las personas a desempeñarse en lo que es beneficioso a su percepción. Los valores van entrelazados con las convicciones personales (visiones de la vida a definir lo importante del hacer) y sentido de obligación (disposición emocional de actuar con acciones correctas).

Intereses

Según Audrey (2011) los intereses son lo que se encuentra placentero y satisfactorio hacer, estos revelan la preferencia de hacer ciertas cosas y no otras (Matsutsuyu, 1969), lo que se obtiene con el ciclo de anticipar, elegir, experimentar e interpretar. Así mismo se correlaciona el disfrute comprendiendo la satisfacción por simples rituales diarios, ante el placer de participar en actividades que les apasionan; este sentimiento puede desembocarse con el placer corporal, la manipulación de objetos que les atrae y la satisfacción de una curiosidad intelectual, la satisfacción de usar las propias habilidades para enfrentar un desafío y la creación de un gusto personal. Por otro lado, la atracción ante una ocupación y/o actividad, evoca sentimientos, ante más fuertes sean, evocan varias fuentes de placer.

Bienestar Ocupacional

Según White y Reed (2008) el Bienestar Ocupacional, comprende "el proceso de organizar los patrones de la vida diaria en unidades de ocupación que se realizan de una manera significativa, útil y satisfactoria. Las unidades de ocupación contribuyen a mantener la salud y el bienestar" (p.333) , además se identifican diversas declaraciones en la literatura de bienestar integrando el concepto de ocupación, donde se considera abordar la realidad de la población de manera individual, destacando lo que las personas pueden hacer para organizarse y vivir un estilo de vida seleccionando ocupaciones que sean efectivas para lograr satisfacción y calidad de vida, orientándose a la promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Objetivos

Objetivo general

Promover el bienestar ocupacional, a través del plan de acción "redescubriendo la pasión por la ocupación", favoreciendo la participación en ocupaciones significativas.

Objetivos específicos

1. Estimular el interés y el deseo por el hacer, a través de la fase participando en mis intereses.
2. Facilitar patrones de comportamiento saludables, por medio de la fase Organizando mi bienestar.
3. Fortalecer el sentido de logro, a través de la fase Desafía tus capacidades.

Metodología

El presente plan de acción es denominado "**Redescubriendo la pasión por la ocupación**", se diseña y ejecuta durante el desarrollo del campo de acción profesional del programa de Terapia ocupacional; se tiene en consideración los resultados obtenidos en los instrumentos estandarizados de evaluación, como son el cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y

placer (Q-LES-Q), la autoevaluación ocupacional (OSA), y el perfil sociodemográfico, se desarrolló de acuerdo a las necesidades identificadas en la población docente universitaria.

Por consiguiente, se abordan las actividades de interés y disfrute y su importancia en el bienestar, además de involucrarse en las rutinas establecidas en la jornada laboral de manera directa, con modalidad individual, estableciendo actividades psico educativas y cognitivas, que sean de interés para la población, serán en forma vivencial, participativa, por medio de carteles informativos, videos y stand, abordando el quehacer del terapeuta ocupacional.

Por ende, estas actividades se ejecutan con los docentes universitarios vinculados a la universidad de Pamplona en la sede de Villa del Rosario, Facultad de Salud- Cúcuta, y Edif. De Comunicación social y Licenciatura en lengua castellana y CREAD, guiadas por la terapeuta ocupacional en formación en cada una de las intervenciones, manejando horarios flexibles que faciliten la participación de la población de estudio, de martes a viernes en la jornada de la mañana de 8 a.m. a 12 p.m. y en la jornada de la tarde de 2 p.m. a 5 p.m., donde cada intervención tendrá una duración de 20 a 25 minutos, y se describe cada una en el cronograma de actividades del plan de acción con la sede en la cual se ejecutará.

En cuanto al desarrollo de los temas se distribuye en tres fases las cuales son:

Fase I denominada "Participando en mis intereses" en esta fase se busca en la población estimular el interés y el deseo por participar en actividades significativas que le genere satisfacción y disfrute, a través de actividades de tipo estructurada y de clase psicoeducativa, vivenciales, teniendo en cuenta que la participación en los roles no permite desempeñar actividades de disfrute.

Fase II "Organizando mi bienestar"

Se establece en esta fase actividades vivenciales, cognitivas y psicoeducativas, en donde los docentes universitarios logren establecer comportamientos ocupacionales saludables en sus rutinas como fuente potencial de bienestar, creando un sentido de obligación de desempeñarse conforme a ellos, por ende se trabaja hábitos y rutinas, incluyendo aspectos y que forma debe utilizarse el tiempo, que debe hacer uno, que es lo que constituye los resultados del desempeño o de un esfuerzo adecuado y que metas uno debe perseguir (kielhofner, volicion , 2011).

Fase III "Desafía tus capacidades"

Se establece en esta fase actividades cognitivas, dirigidas a identificar los pensamientos de capacidad personal, importancia, seguridad, pertenencia y propósito ante el desempeño de actividades o situaciones relevantes en las demandas de los roles en los que participa.

Procesos terapéuticos

Se establece la definición de los componentes del proceso terapéutico, enfocado en la investigación.

Motivación.

"Los valores, creencias y espiritualidad influyen en la motivación de los clientes para participar en ocupaciones y dar sentido a su vida o existencia". (AOTA, Marco de trabajo., 2020), se les motivara a los docentes universitarios para que participen de cada actividad establecida en el plan de acción manteniendo refuerzos verbales y actitudinales que posibilitan la vinculación significativa en la intervención planteada y se desarrolle de acuerdo al objetivo terapéutico establecido de acuerdo a las necesidades ocupacionales.

Relación terapéutica.

Las intervenciones requieren la colaboración mutua entre el docente universitario y la terapeuta ocupacional, favoreciendo el desempeño en la ejecución de la actividad terapéutica. En

terapia ocupacional, las relaciones terapéuticas son el aspecto central del proceso terapéutico y un catalizador de cambio, (polonio lopez , 2012), así mismo, el MOHO como parte de la relación terapéutica enfatiza en apoyar a las personas en hacer lo que necesitan para lograr sus metas y cambios en sus vidas ocupacionales, (kielhofner, 2008). Para el desarrollo de este plan de acción, la relación terapéutica será establecida bajo la cordialidad y el respeto, manteniendo capacidad de escucha y comunicación asertiva, para lograr los objetivos planteados, favoreciendo el bienestar de los docentes universitarios que están en transición a la virtualidad, en el que la terapeuta ocupacional en formación proporcionará empatía de acuerdo a los horarios manejados por la población de estudio para la participación en las actividades terapéuticas acordadas.

- Recursos no humanos.

Los factores ambientales son aspectos del entorno físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas, por lo tanto un cliente en un ambiente controlado y tranquilo puede ser capaz de resolver problemas para completar una ocupación (AOTA, Marco de trabajo., 2020), por ende este plan de acción se ejecuta en la planta física de la universidad de Pamplona sede Villa del rosario, y sedes de Cúcuta como son Facultad de salud, Cread y Edif. de comunicación social y lengua castellana.

- Recursos humanos.

Conjunto de personas con las que cuenta una organización, para desarrollar y ejecutar de manera correcta actividades y tareas por medio del análisis de la actividad (polonio lopez , 2012), en este plan de acción participaran 38 docentes universitarios en transición a la presencialidad, quienes hacen parte del proyecto de investigación así mismo la Terapeuta

ocupacional en formación.

Actividad terapéutica

“La Terapia Ocupacional evalúa y analiza habilidades de desempeño, durante el desempeño real para comprender la capacidad de un cliente para realizar una actividad” (AOTA, Marco de trabajo., 2020), por tanto, se establecen actividades en este plan de acción bajo la modalidad grupal e individual, teniendo en cuenta los objetivos trazados de acuerdo a las necesidades ocupacionales de la población objeto de estudio.

Modalidad

Individual: la población de estudio interactúa de acuerdo a su realidad y experiencia subjetiva de las demandas o situaciones en las que participa.

Actividad Psicoeducativa

Espacios de reflexión y aprendizaje para potenciar habilidades y adquirir conocimientos nuevos sobre temas concretos, donde se puedan comprender conceptos claves desde la ocupación y el bienestar en la población de acuerdo a las necesidades ocupacionales evidenciadas.

Actividades cognitivas

Actividades que involucran las capacidades subyacentes mentales y cognoscitivas, involucrando las funciones mentales globales, que permiten en la población objeto de estudio promover esas capacidades que se encuentran disminuidas ante el proceso de transición de la educación y uso excesivo de las Tics.

Cronograma de Actividades

SEMANA MARTES MIERCOLES JUEVES VIERNES

SEMANA 1	1	2	3	4	FASE 1
SEMANA 2	8	9	10	11	FASE 1
SEMANA 3	15	16	17	18	FASE 2
SEMANA 4	22	23	24	25	FASE 2
SEMANA 5	29	30	1	2	FASE 3

JORNADA	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Mañana	Facultad De Salud-Cúcuta	Sede Villa Del Rosario	Edif. Comunicación Social Y Lengua Castellana	Cread

Tarde	Edif.	Cread	Facultad De	Sede Villa Del
	Comunicación		Salud-Cúcuta	Rosario
	Social Y Lengua			
	Castellana			

Programa de intervención

Actividad	Descripción de la actividad	Objetivos Terapéuticos	Recursos	Marcos de Referencia	Resultados esperados
FASE 1. – Participando en mis intereses					
Potenciando los intereses	Para la realización de la actividad, se inicia disponiendo de un poster, el cual contiene una balanza con las diferentes ocupaciones y beneficios para la salud y el bienestar; seguidamente se pretende evocar actividades de interés y disfrute, disponiendo de marcadores de colores y hojas blancas, donde los	Estimular el interés y el deseo por el hacer, a través de una actividad estructurada, favoreciendo la participación en actividades significativas.	-Poster -Hojas blancas Esferos		Se logrará en los docentes universitarios la participación en espacios terapéuticos, donde expresan sus intereses e identifican con qué frecuencia y regularidad realizan actividades de ocio o disfrute.

docentes universitarios

deberán escribir de acuerdo a

los siguientes patrones:

1. Escribir

actividades

significativas en los

últimos meses.

2. Escribir

actividades que le

generan interés por

realizar.

Posteriormente, realizaran

un compromiso ocupacional

de participar en actividades
significativas, creando un
sentido de obligación para
que los docentes organicen
sus patrones de desempeño y
que contribuyan a
sentimientos de disfrute; la
terapeuta en formación
finaliza resaltando la
importancia de la ocupación
como estrategia para
disminuir el estrés, mantener
las habilidades de
desempeño y generar
experiencias positivas de

bienestar.					
Compromiso	Para el desarrollo de la	Promover la	1.	V	Se espera que todos los
de bienestar	actividad, la terapeuta en	participación en	ideo		docentes inicien y culminen la
	formación proyecta un video	actividades de	beam		actividad, logrando la
	corto e interactivo	interés, mediante la	2.	C	asociación con los conceptos
	socializando los siguientes	actividad	omputa		terapéuticos, además de la
	conceptos terapéuticos:	terapéutica,	dor		identificación de intereses y
	equilibrio ocupacional,	fomentando el	3.	H	formas ocupacionales,
	seguidamente ocupaciones y	bienestar	ojas		también que puedan
	actividades que brindan	ocupacional.	blancas		expresarlas de forma escritas,
	satisfacción y disfrute,		4.	E	evocando su participación
	luego, los docentes		sferos		ante las mismas.
	universitarios en una hoja en				
	blanco escribirán 5				
	actividades de su interés,				

ordenándose de mayor grado
hasta el menor grado de
interés, posteriormente harán
un acróstico con las
actividades escritas; la
terapeuta en formación
pregunta al docente el
tiempo de frecuencia en que
desarrolla cada actividad y
que obstáculos presenta para
desarrollarlas con
regularidad, para finalizar se
realiza la retroalimentación
de los beneficios que tiene
participar en actividades de

disfrute como estrategia para disminuir factores estresores y aumentar el bienestar percibido.

Golf de	Durante la actividad se	Estimular el interés	1. C	Se logrará en los docentes
Bienestar	promueve en los docentes	y el deseo por el	aja de	promover la participación en
	universitarios el interés por participar en actividades	hacer, a través de una actividad psico	golf	juegos tradicionales, que les genere disfrute y experiencias
	tradicionales que permitan espacios de disfrute, la cual	educativa, favoreciendo la	elota	positivas, donde identifiquen su sentido de competencia y
	consiste en golpear la pelota	participación en	alo	habilidades para desempeñarse efectivamente.
	de golf adaptada con un palo e insertarla en los hoyos	actividades significativas.	Tarjetas	
	dispuestos con puntajes asignados.			

Cada que acierte el turno los

docentes deberán responder:

1. Actividades
que desempeñe bien.
2. Actividades
que le genere
satisfacción.
3. Actividades
que le gustaría
realizar en el futuro.

Posteriormente, se entregará

una tarjeta de 10x7 cm en

opalina, donde se encontrará

alguna de las siguientes

frases:

1. La
satisfacción que
encontramos al hacer
cosas nos brinda
experiencias
emotivas positivas.
(Kielhorfner, 2011)

2. Las
ocupaciones que
evocan los
sentimientos más
fuertes de atracción
corresponden, a las
que evocan varias
fuentes de placer.

(Kielhorfner, 2011)

3. El bienestar =

una forma de adaptar

los patrones de

comportamiento para

mejorar la salud

física, emocional y

espiritual, y aumentar

la satisfacción con la

vida. (Johnson,1986)

Para finalizar se

retroalimenta la actividad,

donde los docentes

expresarán que concluye con

la frase que le salió en la

tarjeta.

Elige tu interés



4. Para el desarrollo de la actividad, la terapeuta en formación inicia socializando el concepto de ocupación, y el proceso que este tiene para lograr la interacción con el medio, además de establecer la elección y acción de actividades de interés

Estimular el interés y el deseo por el hacer, a través de una actividad terapéutica, favoreciendo la participación en actividades significativas.

1. C
artel.

2. C
uadricul

3. D
ado.

4. T
arjetas.

5. R
ecordat
orios de
papel

Se espera en los docentes universitarios la participación en espacios de disfrute, evocando sus actividades de interés e integración con sus pares en actividades terapéuticas, disminuyendo el estrés manejado en el día.

ante el proceso
volitivo que cada
persona vivencia;
seguidamente, se
dispone de un dado
que cuenta con un
color característico
por cada lado,
tarjetas de preguntas
y una cuadrícula en
el piso formada por 2
columnas y 10
escalones; el docente
universitario deberá
lanzar el dado, de
acuerdo al color que

este arroje la
terapeuta en
formación leerá la
tarjeta
correspondiente que
contiene los nombres
de dos actividades,
ya sean creativas,
artísticas, deportivas,
intelectuales o de
relajación; están
divididas en lado
derecho y otra para el
lado izquierdo, luego
el docente se
desplaza al primer

nivel de la cuadrícula
ubicándose en el lado
que se encontraba la
actividad de mayor
interés, además
deberá dramatizar o
describir que se hace
en la actividad
escogida o el porqué
de su interés hacia la
misma, se repite el
proceso hasta llegar
al final de la
cuadrícula;
posteriormente se le
entregará al docente

una tarjeta de recordatorio de sus actividades de interés; donde se da explicación y se retroalimenta de manera vivencial de actividades de acuerdo a cada ocupación.

Disfruta	Para la realización de la	Estimular el interés	1.	2	Se espera que los docentes
participando	actividad, la terapeuta en	y el deseo por el		tableros	universitarios se proyecten en
	formación inicia con la	hacer, a través de	Pelotas de pin	pon	la participación en actividades
	socialización de las	una actividad			que le permitan evocar
	diferentes ocupaciones y las	psicoeducativa,			pensamientos de disfrute y

actividades que se realizan en las mismas, resaltando que se debe tener un equilibrio de las mismas mantener un bienestar ocupacional; seguidamente, se dispone un tablero de cartón con varios orificios que tendrán un respectivo puntaje, un tablero para anotar y 9 pelotas de pin pon; el docente deberá lanzar la pelota y lograr insertarla en los orificio donde se ira sumando los puntajes	favoreciendo la participación en actividades para significativas.
--	--

placer, utilizando sus
habilidades de desempeño
para alcanzar el sentido de
competencia necesario para un
adecuado desempeño
ocupacional.

obtenidos, adicional deberá

responder una pregunta por

turno, las cuales son:

1. AVD que más disfruta al realizarlas.
 2. AVDi que le genere satisfacción al realizarla.
 3. Actividades que realiza para cuidar su salud.
 4. 2 beneficios de participar en ocupaciones de descanso y sueño.
-

5. Dato curioso

que le agradó

conocer.

6. Dramatizar

una profesión.

7. Mencione 2

juegos que más le

gustaban en su

infancia y 2 juegos

que le gustan

actualmente.

8. Recuerdo

feliz al participar en

una actividad.

En el último turno, se le diría

al docente que si refiere o invita a un docente a que participe en la actividad se le sumaran 100 puntos, posteriormente los puntos se anotaran en el tablero donde el docente firmara como participante activo en la actividad, al finalizar quien mayor puntaje tenga se le entregará un incentivo.

Memoriza la ocupación	Durante la actividad terapéutica se pretende que	Estimular el procesamiento	memograma	Se espera que los docentes
	los docentes potencien sus funciones mentales	cognitivo, a través de una actividad		universitarios potencien su concentración y memoria, a su vez que participen en espacios

específicas, por lo cual la terapeuta, de disfrute, disminuyendo el
terapeuta en formación, favoreciendo rol estrés percibido.
ubica un Memograma de 14 laboral.
actividades distribuidas en
deportivas, de relajación e
intelectuales; el docente
deberá girar dos fichas por
turno, hasta encontrar la
pareja correspondiente,
luego responderá si ha
realizado la actividad y que
sentimiento le genera su
participación en la misma,
posteriormente se realiza la
retroalimentación resaltando

la importancia que tiene los sentimientos de satisfacción y disfrute en ocupaciones significativas, identificando ese sentimiento como fuente de bienestar.

Fase 2. Organizando mi bienestar

Puzle ocupacional	Durante la actividad se pretende socializar diferentes comportamientos	Promover ocupacionales saludables, mediante la actividad terapéutica, favoreciendo la	1. PModelo De Ocupación Humana	Se espera que los docentes universitarios evoquen las
	conceptos terapéutico relacionados a los patrones	ocupacionales saludables,	2. H (Gary Kielhofner, 2011)	rutinas y roles en los que participan, además que
de desempeño, para dar inicio a la actividad se	dispone de un puzle, en el cual los docentes deberán	mediante la actividad terapéutica, favoreciendo la	3. E sfero	Los hábitos minimizan el esfuerzo requerido por el desempeño ocupacional
			no solo al reducir la	identifiquen y reflexionen de los hábitos que no son saludables, y promuevan el cambio de esos

mover las fichas del puzle participación en
deslizable, para lograr armar ocupaciones
el concepto adecuadamente, significativas.
los cuales son: ocio, hábitos,
rutinas y roles,
posteriormente la terapeuta
en formación retroalimentará
la actividad entregando una
tarjeta de reconocimiento,
donde cada docente escribirá
en el espacio
correspondiente 4 roles
ocupacionales, pequeña
descripción de su rutina
semanal y un hábito que le

cantidad de atención comportamientos
consciente requerida, sino ocupacionales.
también al liberar a las
personas para otras
actividades simultaneas,
se retoma la anterior
premisa, ya que los
docentes se encuentran
en una etapa de vida que
involucra la participación
de múltiples roles por lo
que no cuentan con
tiempo suficiente para
participar en actividades
ocupacionales que

	gustaría modificar en esta semana, posteriormente se retroalimenta la motivación por el hacer y sus beneficios para la salud y bienestar ocupacional.			permitan acomodar comportamientos ocupacionales saludables para su bienestar, lo que se establecen actividades encaminadas a promover	
Ruleta ocupacional	Durante la actividad se pretende identificar las rutinas que se llevan a cabo en el mes, por lo cual se dispone de una ruleta que está dividida por las 9 ocupaciones retomadas desde la disciplina; cada docente deberá girar la ruleta	Promover comportamientos ocupacionales saludables, mediante la actividad terapéutica, favoreciendo la participación en	1. Ruleta 2. Cartel Marcador	la importancia de las mismas, involucrando desde la profesión la importancia de involucrar a la población en espacios que faciliten el disfrute e interiorización de actividades que le generen disminución del	Se espera que los docentes universitarios logren la identificación de los hábitos ejecutados y se promueva la inclusión de nuevos comportamientos para cuidar el bienestar. Generar un espacio de retroalimentación ante los



y de acuerdo a la opción que ocupaciones
sea seleccionada narrará su significativas.

rutina y actividades que

hacen parte de cada

ocupación, entre estas

opciones se encuentra:

AVD: mencione 2

actividades de autocuidado

que disfrute al realizarlas.

AIVD: responda ¿Qué tal se

le da movilizarse por la

ciudad?

EDUCACIÓN: mencione

que tema le gustaría

aprender y si lo está

estrés emanado por la beneficios de participar en

carga laboral y aumente la diferentes ocupaciones.

calidad de vida y bienestar

percibido.

aprendiendo, cual es.

JUEGO: realice la
dramatización del juego que
más le gustaba en la
infancia.

TRABAJO: mencione una
recomendación para cuidar
su salud en la jornada
laboral.

OCIO: realice la
dramatización de una
película.

DESCANSO Y SUEÑO:
mencione en 4 pasos su
rutina nocturna antes de

dormir.

Posteriormente la terapeuta en formación retroalimenta socializando la importancia para la salud y bienestar de tener rutinas saludables y las dificultades ocupacionales presentadas al no mantenerlas, para finalizar cada docente plasmará en el cartel dispuesto, una reflexión que pondrá en práctica, para concluir con la retroalimentación.

Balanza de bienestar	Durante la actividad se pretende que se identifiquen las actividades realizadas en las rutinas de los docentes universitarios, por lo cual se dispone de una balanza y diferentes objetos que comprenden actividades de la vida diaria instrumentales, actividades de gestión de la salud, roles, actividades de descanso y sueño y actividades de ocio, donde cada participante pasará de manera individual	Promover comportamientos ocupacionales saludables, mediante la actividad terapéutica, favoreciendo la participación en ocupaciones significativas.	Balanza Objetos	Propiciar espacios de reflexión ante las ocupaciones que no se realizan. Lograr la integración de ocupaciones que permitan sentimientos de bienestar.
----------------------	--	--	--------------------	--

y acomodara cada objeto, en el lado derecho si las realiza y en el lado izquierdo si no lo realiza adecuadamente, para establecer como se encuentra ese equilibrio en las rutinas ocupacionales, para finalizar la terapeuta en formación socializa el concepto de bienestar ocupacional.

Disfruta tus roles.	Durante la actividad se pretende promover los comportamientos ocupacionales en los	Promover comportamientos ocupacionales saludables,	Tiro al blanco Punzón Tarjetas de colores	Se espera que los docentes universitarios inicien y culminen la actividad, participando activamente de la
---------------------	--	--	---	---



<p>diferentes roles, por lo que la actividad consiste en un tiro al blanco, que contiene 8 circunferencias de diferentes colores, donde la de mayor dimensión tiene 5 puntos e irán aumentando en múltiplos de 5 hasta llegar al blanco que tiene un puntaje de 100 puntos; de acuerdo al color que cayó el punzón el docente deberá tomar una carta del recipiente, en la cual encontrará tips para disminuir el estrés laboral,</p>	<p>Recipientes terapéutica, favoreciendo la participación en ocupaciones significativas.</p>	<p>misma, reflexionando ante tips para disminuir el estrés laboral, evocando además estrategias personales para mitigarlo, también se logra promover los hábitos saludables.</p>
---	--	--

hábitos saludables, concepto
de roles ocupacionales,
diferentes roles, actitudes
frente a situaciones de estrés,
para finalizar la terapeuta en
formación retroalimentara la
actividad estableciendo los
diferentes roles
ocupacionales, además los
docente socializaran
estrategias utilizadas para
mitigar sensaciones de
cansancio y mantener la
motivación por el hacer en
los roles en los cuales

participa.

Fase 3. Desafía tus capacidades

Encuentra el logro.	Durante la actividad se pretende establecer una situación de desafío para los docentes, involucrando el sentido de capacidad y eficacia ante la problemática presentada, por lo cual se adecua el espacio ante la búsqueda de una llave que abre el caja del logro, donde se dispone de una pista en clave (vuela pero no es un	Evocar el sentido de logro, mediante la actividad estructurada, promoviendo la participación en actividades significativas	Hojas blancas Fichas Llave Caja	MODELO DE LA OCUPACIÓN HUMANA (mediante)	Propiciar espacios de desafío que permitan el alcance de objetivos. Promover estrategias para afrontar situaciones. Lograr el sentido de capacidad personal y eficacia.
				El logro es la etapa de cambio en que las personas tienen suficientes habilidades y hábitos, que les permite participar plenamente en el trabajo, actividades recreativas o actividades	

ave), seguidamente al resolverla, encontrará otra pista en clave (mira debajo del hueco) donde encontrará una ficha que se revela la un número, donde se encuentra la llave, hasta que el docente universitario pueda abrir la caja de logro, posteriormente la terapeuta en formación retroalimentara la actividad estableciendo que los ambientes potencian o restringen el desempeño en actividades, lo importe se ve

de la vida diaria, se retoma el sustento teórico anterior considerando que la misma carga demandada por los roles, crean sentimientos de ineficacia y baja competencia, debido a las múltiples exigencias que demanda el quehacer docente, por lo que las actividades establecidas brindan el alcance de los objetivos,

en intentar superar los
obstáculos.

que permiten evocar
pensamientos de
seguridad, competencia
y autoeficacia al
desafiar las capacidades
subyacentes en el
componente físico y
mental.

Capítulo VI

Producto final

Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones"



Titulo

Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones"

Introducción

La Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones" está diseñada para brindar espacios de bienestar con la participación en ocupaciones significativas en la población docente vinculada a la universidad de Pamplona, brindando un entorno protector, interactivo, que genere satisfacción, y que permita el equilibrio en las ocupaciones.

Se establece este producto final, teniendo en cuenta los resultados evidenciados del proyecto de investigación "Causalidad Personal y Bienestar Ocupacional en docentes universitarios en transición de la virtualidad a la presencialidad", que demostraron un aumento significativo en la carga física, mental y emocional tras la adaptación de la educación virtual durante el confinamiento obligatorio al retorno de la educación en el contexto presencial; encontrándose índices de estrés por la demanda ocupacional que se ejerce en el rol laboral, personal, familiar y social, generando en los patrones de ejecución un desequilibrio en los hábitos y rutinas, limitando la participación en actividades de ocio y tiempo libre que generan disfrute, además de mantener estilos de vida saludables, siendo causante de ansiedad, disminución de sentido de competencia, eficacia y autocontrol.

Por tanto, la Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones" está conformada por 4 niveles denominados "Procesos volitivos, Capacidad personal, Patrones de vida y mantenimiento de la salud", estableciendo actividades vivenciales y de estimulación cognitivas, acorde a los intereses de los docentes como estrategia para minimizar las necesidades relevantes; además, se asocia el bienestar con elementos internos como los valores, espiritualidad, motivaciones, sentido de pertenencia o el sentido de control sobre el entorno y las elecciones, también de elementos externos a la persona. De un modo u otro "el

bienestar se asocia con la ocupación y el impacto que este tiene sobre la persona" (Guzman lozano, 2016).

Esta ruta se desarrolló en la Universidad de Pamplona, en la Facultad de salud de Cúcuta, donde se realizó acercamiento y capacitación a los directores de cada programa para vincular a los docentes a participar de espacios útiles y significativos, así mismo la recepción de los docentes para ejecutar la ruta de bienestar ocupacional, lo que permite minimizar las necesidades ocupacionales que se asocian al quehacer docente, luego de los retos y desafíos que trajo consigo la pandemia a la educación superior. Por tanto, es dirigido por Terapia Ocupacional siendo "una profesión que se ocupa de la promoción de la salud y el bienestar a través de la ocupación" (AOTA, Marco de trabajo. Asociación americana de Terapia Ocupacional, 2020), con la finalidad de promover la participación en ocupaciones que lleguen a identificar y definir ese sentimiento emergente como bienestar.

En consideración, el bienestar ocupacional resalta la participación en ocupaciones o formas ocupacionales que se llevan a cabo de manera significativa, las cuales contribuyen en el mantenimiento de la salud y el bienestar, evitando aquellas ocupaciones que representan factores de riesgo (Guzman lozano, 2016), por ende, cuando no se organiza adecuadamente los patrones de desempeño y el tiempo de ejecución, se restringe y/o limita la participación en actividades que sean gratificantes, de interés o que generen sensación de disfrute.

De acuerdo a lo anterior se pretende desde terapia ocupacional fortalecer los indicadores de bienestar ocupacional en los docentes universitarios, retomando objetivos específicos para minimizar las necesidades ocupacionales encontradas para el alcance del bienestar en

las dimensiones física, emocional y ocupacional, siendo el eje principal de la profesión identificar el impacto de las ocupaciones en la salud de las personas y los factores contextuales que son condicionantes de dicho impacto (Guzman lozano, 2016).

Justificación

Es importante comprender la naturaleza ocupacional de los seres humanos, esa relación dinámica entre ocupación, salud y bienestar, ya que la participación en ocupaciones significativas que generen interés y satisfacción, contribuye al mantenimiento de la salud y permite el bienestar ocupacional; en otras palabras, las ocupaciones pueden ser fuente de bienestar (Guzman lozano, 2016).

Así mismo, se es necesario acciones ante las necesidades ocupacionales de los docentes, siendo una población que se adapta a los factores contextuales y diversos desafíos que sus funciones de enseñanza- aprendizaje les demande, además de la presencia de una extenuante carga laboral, continuo proceso de educación especializada y participación en roles ocupacionales los cuales van adquiriéndose, siendo estos fuentes significativa de estrés, logro y/o fracaso (kielhofner, 2011); en este sentido se conlleva a la limitación en la participación de actividades de disfrute, reduciendo así el sentido de placer en las ocupaciones.

Es así como se hace necesario implementar el producto final, con el objetivo de maximizar los indicadores de bienestar ocupacional, mitigando las necesidades ocupacionales de los docentes de la universidad de Pamplona evidenciadas en el proyecto de investigación como fue relevante la presencia de porcentajes significativos de estrés en la virtualidad y en la presencialidad, además de dificultad para mantener rutinas satisfactorias, y dificultad de participación en espacios que les genere disfrute, ya sea con

su familia o círculo social cercano. Es por ello que, desde Terapia Ocupacional, se hace el abordaje al ser una profesión que reconoce la importancia e impacto de las ocupaciones, y tiene el conocimiento de la relación transaccional y la importancia de las ocupaciones significativas y productivas, siendo estas usadas como medio de intervenciones (Tremble, 1995).

Por ello, se estructura la ruta de bienestar contando con 4 niveles, que permite alcanzar objetivos terapéuticos específicos, iniciando con un componente subjetivo de reflexión, que permita en los docentes identificar y evocar la fuente que los motiva, de igual manera actividades vivenciales y cognitivas que trabaje el sentido de control, competencia y eficacia ante las demandas ocupacionales, junto a niveles de atención que fomenten la participación en actividades significativas, que son las necesidades ocupacionales más relevantes de la población de estudio.

Marco Teórico

Causalidad personal

Según Charmes, 1968, retomado por Audrey (2011) refiere que la causalidad personal es "considerada como uno de los primeros descubrimientos de la vida, al crear conciencia de que se puede hacer que las cosas pasen. (p.35). De igual modo, se comprende que los individuos con el tiempo y la experiencia descubren lo que es capaz de hacer y el tipo de efecto que puede producir el propio hacer.

Así mismo las personas denotan un conjunto de creencias y expectativas acerca de su efectividad al interactuar en el ambiente; por otro lado, la causalidad personal involucra dos componentes, el sentido de capacidad y el sentido de eficacia, el primer componente es el reconocimiento de las propias capacidades, el segundo componente hace referencia a la

convicción personal de que nuestras habilidades son útiles y efectivas y de cuanto la vida alude a los esfuerzos realizados en las formas ocupacionales realizadas. Es así que las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades, retos y responsabilidades adicionales, utilizan la retroalimentación para corregir el desempeño en la ocupación y persisten en alcanzar sus metas y propósitos de vida. En contraste, los individuos que se sienten incapaces y carecen de sentido de eficacia, se asustan con las oportunidades, evaden la retroalimentación y tiene dificultad para persistir (kielhofner, 2011)

Por ende, la autoeficacia comienza con el autocontrol, este enmarca el uso satisfactorio de las capacidades personales al dar forma o manejar asertivamente las emociones y sentimientos, y de ejercer control sobre las propias decisiones y acciones necesarias ante las demandas de los roles ocupacionales y exigencias de los contextos donde se llevan a cabo las formas ocupacionales.

Bienestar Ocupacional

Según White y Reed (2008) el Bienestar Ocupacional, comprende "el proceso de organizar los patrones de la vida diaria en unidades de ocupación que se realizan de una manera significativa, útil y satisfactoria. Las unidades de ocupación contribuyen a mantener la salud y el bienestar" (p.333) , además se identifican diversas declaraciones en la literatura de bienestar integrando el concepto de ocupación, donde se considera abordar la realidad de la población de manera individual, destacando lo que las personas pueden hacer para organizarse y vivir un estilo de vida seleccionando ocupaciones que sean efectivas para lograr satisfacción y calidad de vida, orientándose a la promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Ocio

Según la AOTA (2020) el ocio es una de las ocupaciones que comprende la persona como ser ocupacional, por lo que se retoma a (Parham, 1997) quien indica que es una “Actividad no obligatoria que está intrínsecamente motivada y se realiza durante el tiempo discrecional, es decir, tiempo no comprometido con ocupaciones obligatorias como el trabajo, el cuidado personal o el sueño” (p. 250); siendo esta una de las ocupaciones que brinda espacios de esparcimiento, sentimientos de disfrute y participación con el círculo familiar o social cercano, como estrategia de aumentar la satisfacción y motivación para las actividades que enmarcan el rol laboral.

Estrés

Se asocia el estrés con la afectación de la calidad de vida de las personas, por lo que Norfolk (2000) plantea que “una fuente de estrés es el exceso de trabajo, que tiende a generar presiones demasiado intensas”. Así mismo (Antor, 2009) afirma que “los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales, que generan altos niveles de estrés ocupacional, ocasionando bajos niveles de satisfacción y desempeño”, además de conllevar a síntomas psicósomáticos que afectan notoriamente su salud y bienestar.

Objetivo general

Fomentar el Bienestar ocupacional mediante la Ruta de bienestar “motivando la ocupación” favoreciendo la participación en actividades significativas.

Objetivos específicos

1. Fortalecer la motivación por el hacer mediante estrategias interactivas.
2. Potenciar un estilo de vida satisfactorio a través de actividades de estimulación cognitiva.

3. Facilitar la participación en ocio y tiempo libre mediante juegos tradicionales.
4. Promover la gestión y el mantenimiento de la salud a través de la adquisición de rutinas saludables.

Descripción del producto

Como producto final se establece la Ruta de Bienestar ocupacional "Motivando ocupaciones" comprendiendo "la organización de patrones de vida llevadas a cabo de manera significativa útil y satisfactoria" (White & Reed, 2008), siendo estas formas de ocupación las que contribuyen en la gestión y mantenimiento de la salud, además a la percepción de sentimientos de bienestar (p.333).

El producto, contiene inicialmente el esquema de los niveles de atención que se van a ejecutar de acuerdo a la temática; se maneja objetivos claros y direccionados a la motivación por el hacer, estimulación cognitiva, participación en actividades significativas y mantenimiento de la salud. Desde terapia ocupacional se pretende promover el bienestar ocupacional de los docentes vinculados a la Universidad de Pamplona, estableciendo actividades interactivas y de interés para lograr la participación efectiva de la población, incidiendo en el disfrute, satisfacción y calidad de vida.

Lo anterior se realiza teniendo en consideración las necesidades ocupacionales, vinculando a los docentes universitarios a participar en la Ruta de Bienestar ocupacional "Motivando Ocupaciones" establecida en la sede de la facultad de salud en Cúcuta, además de la participación de la práctica Institucional II de Terapia Ocupacional en el área de salud mental y rehabilitación física, quien ejecutara las

actividades planteadas en la ruta, además la estudiante de CAP dejara adecuaciones necesarias y materiales pertinentes.

Esta Ruta de Bienestar Ocupacional consta de 4 niveles.

Nivel I. Procesos volitivos

Se establece un espacio de motivación, donde se dispone de un tablero que contiene imágenes y frases positivas semanales que serán ubicadas por la coordinación de Terapia ocupacional cada lunes en la mañana, además de una sección con hojas de colores y un marcador, para escribir aquellas fuentes de motivación diarias o frase que la inspire en el día; cada participante podrá escoger si coloca la frase en la sección de motivación o prefiere llevarla consigo.

Nivel II. Capacidad personal

En este nivel de atención se establece un mural que contiene 17 tarjetas laminadas con actividades de estimulación cognitiva y un estuche con un marcador borrable y un limpiador, donde los docentes podrán desarrollar las actividades y limpiar las fichas resueltas; estas actividades permiten promover en los docentes la atención sostenida, concentración, percepción visual, razonamiento y resolución de problemas, necesarios para cumplir con las demandas académicas que genera el rol docente.

Nivel III. Patrones de vida

En este nivel de atención se cuenta con un stand móvil, donde se establece 2 actividades tradicionales, de interés y significativas, como es una ruleta ocupacional que contiene 6 divisiones con los colores amarillo, azul, rojo, verde, morado y naranja, además de 18 tarjetas con retos y preguntas con los colores antes mencionados, donde los docentes deberán girar la ruleta y de acuerdo al color que cae, seleccionar una tarjeta para realizar lo

indicado, entre lo que podría incluir acertijos, mímicas, retos y acertijos; también se encuentra la actividad de alcanza el logro, un juego de lanzamiento, el cual contiene 5 orificios con puntajes como son rojo 10, azul 10, verde 15 y morado 20 puntos, donde los docentes contarán con 5 lanzamientos para alcanzar 60 puntos, si no se alcanza el puntaje establecido se deberá coger una tarjeta de reto o por el contrario si completa los puntos podrá leer una frase de logro.

Nivel IV. Mantenimiento de la salud

En este nivel de atención se cuenta con un stand móvil, donde se realizarán 2 actividades interactivas encaminadas al cuidado de la salud mental y física; se establece la actividad "motívate y muévete", donde se ambienta el espacio con música de fondo, además se encuentra un poster con un abecedario de movimientos y 10 tarjetas con palabras, el docente deberá elegir una de las tarjeta para realizar los movimientos de cada letra siguiendo el esquema del poster; además se realizará la actividad "reflejo corporal", en la cual el docente cogerá 10 tarjetas enumeradas y se ubica en frente al espejo, donde seguirá lo establecido por la tarjeta, encontrando imitaciones, dramatizados y reconocimiento de sí mismo.

También, se estable un frasco de recomendaciones con tips para el cuidado de la salud física, mental y el bienestar ocupacional que se podrán leer diariamente, de igual manera se deja hojas en blanco para que cada profesional pueda alimentar los tips de acuerdo a su quehacer.

Material

1. Tablero

2. Marcadores
3. frases de motivación
4. marcadores
5. hojas de colores
6. letreros de señalización
7. fichas de estimulación cognitiva
8. 2 stand móvil
9. Ruleta
10. Lanza la bola
11. Pelotas
12. Parlante
13. Memoria

Talento humano

Terapeuta ocupacional en cargada de la coordinación en la facultad de salud de Cúcuta, docentes supervisoras y estudiantes de la práctica Institucional II.

Metodología

La Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones", será un espacio accesible para los docentes estableciéndose un horario de participación entre las 6 a.m. a 8 p.m., donde podrán ingresar e interactuar con las actividades de su interés o disfrutar de un

espacio de bienestar, donde no se permite el ingreso de estudiantes, ni la realización de actividades laborales; por tanto, las actividades terapéuticas planteadas se ejecutarán por la práctica Institucional II en el área de salud mental y Rehabilitación física de acuerdo a los niveles de la ruta, además la estudiante de CAP de Terapia Ocupacional dejara los materiales y stands móviles que permita la participación significativa de la población docente.

Presupuesto

Se destina un presupuesto de 350.000 pesos en materiales y ambientación del espacio físico.

Se gestiona con el coordinador administrativo del escenario de práctica la asignación de un espacio físico permanente ante registro y control, así como la ambientación del lugar como la pintura y restauración de paredes; así mismo el escenario permite sillas y mesas para incluir en el producto final.

Recomendaciones del producto final

Se recomienda que la Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones", sea supervisado y guiado por la coordinación de Terapia Ocupacional, y la práctica Institucional II, con la finalidad de dar cumplimiento a cada nivel de la ruta, orientando a la población docente a disfrutar de actividades terapéuticas que minimicen los índices de estrés percibido, por las mismas demandas personales y laborales.

De igual manera se recomienda vincular regularmente a las coordinaciones de cada programa para focalizar la mayor parte de los docentes, así mismo dar seguimiento a la participación en estos espacios creados para su bienestar, adicional se resalta este espacio

que demuestra la importancia del quehacer del Terapeuta Ocupacional para maximizar los índices de bienestar y mantenimiento de la salud física y mental.

Conclusiones del producto final

Se logra establecer como producto final una Ruta de Bienestar Ocupacional, guiada por 4 niveles de atención, abordando las necesidades ocupacionales más relevantes evidencia en los docentes de la universidad de Pamplona, promoviendo la gestión y mantenimiento de la salud física y mental, al crear la participación en actividades significativas, que favorecen el bienestar ocupacional.

La Ruta de Bienestar Ocupacional "motivando Ocupaciones" comprende el seguimiento de las debidas señalizaciones para llegar al primer nivel ubicado en la planta baja de la facultad de salud, seguidamente se sigue el recorrido hasta llegar al espacio físico (aula), donde se ubican los demás niveles para ser desarrollados solamente por docentes, quienes disponen de un lapso de tiempo para disfrutar actividades significativas y de interés para contrarrestar posibles repercusiones ante las exigencias o demandas ocupacionales vividas.

Conclusiones

Se puede concluir que durante el desarrollo de la investigación se logró caracterizar a 38 docentes vinculados a la Universidad de Pamplona, pertenecientes a las sedes de Facultad de salud- Cúcuta, Cread, Edif. de Comunicación social y lengua Castellana, además de la sede de Villa del rosario; en la población de estudio se resalta mayor participación de docentes en la modalidad virtual en edades entre 25 a 34 años; así mismo se identificó la presencia de un porcentaje significativo de estrés durante el quehacer docente en la

virtualidad, con una disminución no muy relevante de estrés en la presencialidad, lo que genera mayor percepción de agotamiento físico y mental, que impacta directamente en el bienestar, satisfacción y calidad de vida.

A través de los instrumentos de valoración como son Autoevaluación Ocupacional y Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y placer, se identificó las necesidades ocupacionales más relevantes como es la dificultad del profesorado para tener una rutina satisfactoria y participar en ocupaciones de ocio y/o actividades que sean fuente de disfrute y placer, debido a la misma carga personal, laboral y social, lo que impacta notoriamente en los patrones de desempeño, referentes a la organización de hábitos y rutinas saludables.

Por tanto, al realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, por medio del uso del paquete estadístico SPSS versión 26, se establece que existe una relación positiva moderada entre las variables de causalidad personal y bienestar ocupacional, al relacionarse el sentido de competencia con la participación efectiva de las diferentes formas ocupacionales, siendo la ocupación fuente significativa de bienestar. Por tanto, se logra dar respuesta a la pregunta problema.

Por consiguiente, con los resultados se estableció y ejecutó el respectivo plan de acción para minimizar las necesidades ocupacionales de los docentes universitarios, donde el programa de Terapia Ocupacional aborda a la persona como un ser ocupacional, inmerso en diversas ocupaciones que serán influenciadas por las elecciones ocupacionales y roles en los que participa, lo cuales permiten o limitan mantener un adecuado equilibrio ocupacional, por tanto la intervención desde el área disciplinar permite promover la participación en actividades significativas, mitigando las necesidades relevantes en la población docente.

Así mismo, se establecieron actividades interactivas que brindaron espacios de disfrute, disminución de estrés percibido, logrando denotar momentos de felicidad al participar en actividades de interés que desafiaban sus capacidades, siendo estas intervenciones necesarias para manejar la carga física y mental en la jornada laboral, favoreciendo su desempeño académico.

Recomendaciones

A la Universidad de Pamplona

Se recomienda a la Institución establecer tiempos de participación semanales en actividades significativas que favorezcan el bienestar ocupacional, promoviendo la gestión y mantenimiento de la salud y minimizando indicadores de estrés en los docentes.

Denotando que el profesorado presenta una extenuante carga personal, laboral y social, que limita la participación en actividades que generen sentimientos emergentes de bienestar y motivación por el hacer.

A los usuarios

Se recomienda a los docentes universitarios explorar actividades de interés, además de establecer hábitos de descanso durante la jornada laboral, así mismo vincularse y participar en actividades establecidas para minimizar las necesidades ocupacionales asociadas al rol laboral, que permiten minimizar el estrés percibido.

A la universidad

Se recomienda a la Universidad de Pamplona continuar con la ejecución de investigaciones que den seguimiento a las necesidades de los docentes, enfocadas al área de salud mental donde se maneje el sentido de competencia y motivación por el hacer, con la finalidad de contribuir a un adecuado desempeño ocupacional de la población, siendo evidente la limitación en la participación de actividades significativas, como fuente de bienestar.

Al programa de Terapia Ocupacional

Se evidencia la necesidad en los estudiantes en formación de involucrarse en programas de Promoción y prevención en el área de salud mental en la población docente, resaltando el quehacer del terapeuta ocupacional en la Institución de Educación Superior, dando a conocer los beneficios de la ocupación.

Referencias Bibliográficas

(s.f.).

(2001), K. y. (2001). *PDFCOFFEE*. Obtenido de PDFCOFFEE:
<https://pdfcoffee.com/autoevaluacion-ocupacional-osa-4-pdf-free.html>

Almeida Guzmán, S., & Barroso Gonzales, M. d. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, 4-7.

alvarez aguilar, n. t., & habib mireles, l. (2021). retos y desafíos de las universidades ante la pandemia de covid-19. *retos y desafíos de las universidades ante la pandemia de covid-19*. mexico: Editorial Labýrinthos.

Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de. *CEGESTI*, 1-4.

- Antor, M. (2009). *Estres, autoeficiencia y afrontamiento en docentes de preescolar*. Caracas, Venezuela: universidad simon bolivar.
- AOTA. (2020). *Marco de Trabajo para la Practica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso*.
- AOTA. (2020). *Marco de trabajo*. Asociacion americana de Terapia Ocupacional (AOTA),.
- AOTA. (2020). *Marco de trabajo*. Asociacion americana de Terapia Ocupacional.
- APA. (2018). Obtenido de American Psychological Association:
<https://www.apa.org/topics/depression>
- araya umaña, s. (2004). HACIA UNA EDUCACIÓN NO SEXISTA. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-13.
- Arias, F. (2006). *Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento*. Mexico.
- Baptista, Rigotto, Ferrari, & Marín. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto:.. *Psicología desde el caribe* , 1-18.
- Barcos, D. C., & Valdés, D. C. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 141.
- Baron, K., Kielhofner, G., yenger, A., Goldhammer, V., & Wolenski, J. (1998). Manual del Usuario del Autoevaluacion Ocupacional (OSA).
- Barros Tapia, S., Figueroa Burgos, C., Hidalgo Beltrán, L., Llanos Castro, F., & Naranjo. (2020). patrones de desempeño. En S. Barros Tapia, C. Figueroa Burgos, L. Hidalgo Beltrán, F. Llanos Castro, & Naranjo, *Marco de Trabajo para la Practica de Terapia ocupacional: Dominio y proceso* (pág. 11). chile.
- BBC Mundo. (25 de marzo de 2012). Vivir solos, un riesgo para la salud mental. *BBC News mundo*, pág. 1.
- Bonilla mejia, I., Londoño ortega, e., Cardona sosa, I., & Trujillo escalante, I. d. (2018). ¿Quiénes son los docentes en Colombia? *centro de estidios economicos regionales*, 1-48.
- Burke, Decharms, & Goodman. (2004). causalidad personal. En kielhofner, *modelo de ocupacion humana, teoria y aplicacion* (pág. 51). buenos aires: panamericana.
- Casal, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *SciELO*, 430.
- Cervantes Holguín, e. (2021). Implicaciones de la pandemia por COVID-19 en la salud docente. Revisión sistemática*1. *reevista temas sociologicos*, 30.
- Chanto Espinoza, C., & Mora Peralta, M. (2020). De la Presencialidad a la Virtualidad Ante la Pandemia de la Covid-19: Impacto en Docentes Universitarios. *Redalyc.org*, 65.

- Chávez Baca, b. b., Tortolero Portugal, R., Figueroa González, E. G., & Gómez Romero, J. G. (2021). La inteligencia emocional y su relación con las finanzas personales en docentes universitarios de Durango México. *CIENCIA LATINA*, 1-14.
- Cortés Rojas, J. L. (2021). Teacher stress in times of pandemic. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 5.
- Creapeau, Cohn, & Schell. (2008). *Willard & Spackman Terapia Ocupacional*. Buenos Aires: editorial medica Panamericana.
- Cuenca Méndez, I. m., & Valdez Cuéllar, y. f. (2022). TECNOESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN TIEMPO DE PANDEMIA. *AcademicDisclosure*, 47-64.
- Cuenca Méndez, L. M., & Valdez Cuéllar, Y. F. (2022). TECNOESTRÉS EN DOCENTES UNIVERSITARIOS EN TIEMPO DE PANDEMIA. *AcademicDisclosure*, 47-64.
- De las heras, C. G. (2015). *Modelo de la ocupacion humana*. Madrid: Editorial SINTESIS.
- De las heras, C. G. (2015). Modelo de la ocupación humana. En C. G. De las heras, *integración de la teoría y la práctica del modelo de la ocupacion humana (MOHO)* (pág. 38). Madrid: Sintesis.
- ECDC, & OWID. (13 de octubre de 2022). *Statista*. Obtenido de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/1104227/numero-acumulado-de-casos-de-coronavirus-covid-19-en-el-mundo-enero-marzo/>
- forsyth, k., kramer, j. m., melton, j., taylor, r. r., prior, s., richie, l., . . . owen, c. (2016). el modelo de la ocupacion humana. En b. a. boyt schell, g. gillen, m. e. scaffa, & e. s. cohn, *willard & spackman* (págs. 505-508). Madrid: editorial medica panamericana.
- Galvis, g., Vásquez, A., Caviativa, Y., Ospina, P., Chaves, V. T., Carreño, M. M., & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *sociedad científica española para la investigacion y formacion en ciencias de la salud*, 1-13.
- Gañán Moreno, A., Correa Perez, J. J., Ochoa Duque, S. A., & Orejuela Gómez, J. J. (2020). TECNOESTRÉS LABORAL DERIVADO DE LA VIRTUALIDAD OBLIGATORIA. *Revista TRABALHO*, 7.
- García-Salirrosas, E. E., & Sánchez Poma, R. A. (2020). PREVALENCIA DE LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE REALIZAN TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19. *ScieLO*, 1-19.
- García-Salirrosas, E. E., & Sánchez-Poma, R. A. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Scielo peru*, 6.
- García-Salirrosas, E. E.-P. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anales de la Facultad de Medicina*, 301-307.

- Giler Zambrano, R. M., Loor Moreira, G. G., Urdiales Baculima, S. B., & Villavicencio Romero, M. E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 17.
- Gloria, C. C., & Michelle, M. L. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia. *SciELO*, 74-75.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Dialnet*, 5.
- Graña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias "masculinas": cambio y continuidad en la discriminación de género. *Scielo*, 77-86.
- Grisales, H. R. (2008). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior*. medellin : Dialnet.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4. Obtenido de <https://bianneygirardo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>
- guzman lozano, S. (2016). bienestar ocupacional. En S. guzman lozano, *manual practica de salud mental* (págs. 1-280). madrid : sintesis S.A.
- Guzman lozano, s. (2016). *Manual Practico de Salud Mental en Terapia Ocupacional* . Madrid : SINTESIS S.A.
- Harter , Harter , & Connel . (2011). el desarrollo del logro motivico. En k. gary, *modelos de la ocupacion humana* (pág. 35). buenos aires : panamericana.
- Hauser, Horacio, G., & Leporati, J. (2020). ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL. *Revista Interamericana de Psicología*, 14.
- Hernandez, moreno, zaragoza, & porras. (2010). *tratado de medicina farmaceutica*. madrid: panamericana .
- Infante Rivera, L. d., Armada Pacheco, J. M., & Sinche Crispín, F. V. (2021). Síndrome de burnout: Una realidad percibida por los docentes universitarios en el trabajo virtual en tiempos de covid-19. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 347-349.
- Infante Rivera, L. d., Armada Pacheco, j. m., Sinche Crispín, F. V., & Olivera Espinoza3, j. (2021). Síndrome de Burnout derivado del trabajo virtual en docentes universitarios: ¿Percepción o efecto del COVID-19? *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 347-348.
- Kielthorner, G. (2011). *Terapia Ocupacional Modelo de la ocupacion humana teoria y practica*. Buenos Aires : Panamericana.
- kielthorner, g. (2011). volición. En g. kielthorner, *Modelo de la ocupacion humana* (pág. 35). madrid : panamericama.

- Kielhofner , G. (2004). Hacer y llegar a ser: cambio y desarrollo ocupacional . En G. Kielhofner, *Modelo de la ocupacion Humana Teoria y practica* (págs. 174-177). Buenos Aires: Editorial Medica Panamericana .
- Kielhofner , g. (2011). hacer y llagar a ser: cambio y desarrollo ocupacional. En g. Kielhofner, *Modelo de la ocupación humana teoria y aplicacion* (pág. 135). santiago de chile: Panamericana.
- Kielhofner. (2011). modelo de la ocupacion humana. En kielhorfner, *modelo de la ocupacion humana* (pág. 36). buenos aires: panamericana.
- Kielhofner. (2011). volicion. En kielthorner, *modelo de la ocupacion humana* (pág. 36). buenos aires: panamericana.
- Kielhofner, g. (2004). dinamica de la ocupacion humana. En k. gary, *modelo de la ocupacion humana* (págs. 32-33). buenos aires: panamericana.
- kielhofner, g. (2004). motivos,patrones y desempeño de la ocupacion: conceptos basicos. En g. kielhofner, *Terapia Ocupacional: Modelo de Ocupacion Humana* (pág. 17). buenos aires: Panamericana.
- kielhofner, g. (2004). volicion. En g. kielhofner, *terapia ocupacional,modelo de la ocupacion humana teoria y practica* (págs. 51-54). buenos aires: panamericana.
- Kielhofner, G. (2006). Modelo de la ocupación humana . En G. Kielhofner, *Fundamentos conceptuales de la Terapia ocupacional* (pág. 150). Buenos Aires: Editorial medica Panamericana.
- kielhofner, g. (2008). *Modelo de la Ocupacion Humana*. santiago de chile: medica panamericana.
- Kielhofner, G. (2011). el entorno y la ocupacion humana. En G. Kielhofner, *Modelo de la ocupacion humana teoria y practica* (págs. 86-99). Buenos Aires: Panamericana .
- kielhofner, g. (2011). explicacion de la ocupacion humana . En g. kielhofner, *modelo de la ocupacion humana teoria y aplicación* (pág. 12). argentina: panamericana.
- Kielhofner, G. (2011). Hacer y llegar a ser: cambio y desarrollo ocupacional. En G. Kielhofner, *Modelo de la ocupacion humana teoria y práctica* (págs. 133-134). Santiago de chile: Panamericana.
- Kielhofner, G. (2011). *Modelo de la ocupacion humana Teoria y practica*. Santiago de chile: Panamericana .
- Kielhofner, G. (2011). *Modelo de la Ocupacion Humana: Teoria y aplicación*. Buenos Aires: Editorial Medica Panamericana.
- kielhofner, g. (2011). volicion . En g. kielhofner, *modelo de la ocupacion humana: teoria y aplicación* (pág. 24). argentina: panamericana.

- kielhofner, g. (2011). volicion . En g. kielhofner, *modelo de la ocupacion humana teoria y aplicación* (pág. 38). buenos aires: medica panamericana.
- Landeau (2007) y Cruz, O. &. (2018). enfoque cuantitativo. En d. neill, & l. cortez, *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH.
- Lozano, S. G. (2016). Manual práctico de salud mental en terapia ocupacional. En S. G. Lozano, *Manual práctico de salud mental en terapia ocupacional* (págs. 209-210). madrid: SÍNTESIS, S. A.
- LOZANO-PAZ, C. R., & REYES-BOSSIO, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13-14.
- Maranto Rivera, M. (2015). *Fuentes de información*. Mexico.
- Maranto, M. (2015). *Fuentes de información*. México.
- marcos, a. (2010). *ciencia y accion una filosofia practica en la ciencia*. ciudad de mexico: fondo de cultura economica.
- Marengo Escuderos, A. D., & Ávila Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias segun características demográficas y sociolaborales. *SciELO*, 4-7.
- Marí Ytarte, R., Cantero Garlito, P. A., & Vila Merino , E. S. (2017). Actividad fisica, deportivas y culturales. En R. Marí Ytarte, P. A. Cantero Garlito, & E. S. Vila Merino, *Ocio, bienestar y calidad de vida* (pág. 183). Madrid : Editorial Sintesis .
- Martinez, m. (2006). Perfil sociodemográfico del turista en el municipio Rangel del Estado de Mérida. *Mártires Ortiz. Diagnóstico del perfil socioeconómico y situación académica de los estudiantes de la Universidad Católica Tecnológica de Barahona UCATEBA*, 5.
- Matus Parada, J., & Linares Vieyra, C. (2016). La carrera docente y la profesionalización de la docencia. *Universidad Autonoma Metropolitana* , 6.
- Mineduacion. (27 de diciembre de 2021). *Mineduacion* . Obtenido de <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/408456:Sector-educativo-retoma-presencialidad-total>
- Ministerio de salud y Proteccion social. (5 de 10 de 2022). *Ministerio de salud y Proteccion social*. Obtenido de Ministerio de salud y Proteccion social: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>
- Minsalud. (2014). *abecé sobre la salud mental, sus trastornos y estigma*. ministerio de salud y proteccion social.
- Minsalud. (10 de octubre de 2017). *Minsalud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y->

trabajadores.aspx#:~:text=Desde%202013%2C%20los%20reportes%20de,y%20de%20las%20afectaciones%20auditivas.

minsalud. (2018). *ENCUESTA NACIONAL DE SALUD 2016-2017*. Santiago de Chile: Ministerio de Salud.

Mundial, A. M. (2022). *Asociación Médica Mundial*. Obtenido de Asociación Médica Mundial: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Norfolk, D. (2000). *El estrés del Ejecutivo. Como reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio*. España: Deusto.

Observatorio de la Universidad Colombiana. (8 de marzo de 2022). Obtenido de <https://www.universidad.edu.co/mujeres-tienen-gran-incidencia-en-el-sistema-de-educacion-superior-colombiano/>

Olortegui Rodríguez, J. J., & Mamani Quispe, P. C. (2021). Asociación entre sobrecarga laboral y salud mental en *Universidad Peruana Unión*, 6.

OMS. (11 de marzo de 2020). *OPS*. Obtenido de OPS: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

OMS. (5 de octubre de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud.

OPS, & OMS. (2021). *Reporte de Situación COVID-19 Colombia N° 203*.

Oros, L. B., Vargas Rubilar, N., & Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 21.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *SciELO*, 3-4.

Páramo, P. (2010). *LAS REPRESENTACIONES DE GÉNERO EN PROFESORES UNIVERSITARIOS*. Chile: Scielo Chile.

Parham, L. D. (1997). *Play in occupational therapy for*. España: Lippincott Williams & Wilkins.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 2-5.

Peralvo, C., Arias, P. A., & Merino, M. M. (2018). RETOS DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN EL SIGLO XXI. *Revista Órbita Pedagógica*, 3.

Pillaca, J. C. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por COVID-19. *Puriq*, 16.

Polonio López, B. (2012). *Terapia ocupacional en salud mental*. Buenos Aires: Médica Panamericana.

- Ramírez Ortiza, J., Castro Quintero, D., Lerma Córdoba, C., Yela Ceballos, F., Escobar-Córdoba, & Escobar Córdoba, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 4-8.
- Rodríguez, m. (2008). "El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el. *Revista de Psicología*, 1-6.
- Royert, C. C. (2018). *Boletín de salud mental "análisis de indicadores en salud mental por territorio*. Bogotá: Minsalud.
- Said-Hung, E., Marcano, B., & Garzón Clemente, R. (2021). Ansiedad Académica en docentes y covid-19 caso instituciones de Educación superior en Iberoamérica. *Revista Prisma Social*, 300.
- 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*, 225-247.
- Salas Ocampo, N. (4 de agosto de 2020). *Fuentes primarias y secundarias de información cuantitativa*. Obtenido de investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/fuentes-de-informacion-primarias-y-secundarias-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Sánchez, M., Torres, R., De agüero, M., Hernandez, A. K., Rendón, V. J., & Jaimes, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 125-126.
- Suárez Monzón, N. (2020). Formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19. *Dialnet*, 5.
- Tacca Huamán, D. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 323-353.
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 323-353.
- Torres Calvimontes, C. A. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (Caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). *Educación Superior*, 4-6.
- Travis, J. W., & Ryan, R. S. (2004). *Wellness Index*. Berkeley, CA: Celestial Arts.
- unesco. (24 de marzo de 2020). Obtenido de unesco: <https://es.unesco.org/news/1370-millones-estudiantes-ya-estan-casa-cierre-escuelas-covid-19-ministros-amplian-enfoques>
- unesco. (2021). Obtenido de unesco: <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Unesco. (2021). <https://www.unesco.org/es/education/teachers>. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/education/teachers>.
- Valderrama, J. O. (2005). Un Modelo para la Distribución Racional de la Actividad Académica en una Universidad. *Información electrónica*, 3-14.

- Vicent, S. H. (7 de 04 de 2011). *metodologia de la investigacion*. Obtenido de metodologia de la investigacion: <http://tecnologiasenlaead.blogspot.com/>
- Villamizar C., d. j., padilla, s. l., & Mogollon canal, o. m. (2015). Contexto de la salud mental en docentes universitarios. Un aporte a la salud pública. *CES*, 3.
- White , V. K., & Reed, K. L. (2008). A Summary of Assessments in wellness. En B. J. Hemphill Pearson, *Assessments in occupational Therapy Mental Health* (págs. 332-335). USA: SKACK Incorporated.
- White , V. K., & Reed, K. L. (2008). un resumen de evaluaciones en bienestar. En B. J. Hemphill Pearson, *Assessments in Occupational Therapy Mental Health*. SLACK incorporated.
- white, V., & Reed, K. (2008). Assessments in occupationl therapy in mental health. En E. B. HEMPHILL-PEARSON., "A summary of assessments in wellness" (págs. 331-345). Thorofare (Nueva Jersey): Slack Incorporated.
- White, V., & Reed, K. L. (2008). un resumen de evaluaciones en bienestar. En H. Pearson, *A summary of Assessments in wellness* (págs. 332-335). USA: SKACK Incorporated.
- Wigodski, J. (8 de julio de 2010). *metodologia de la investigacion* . Obtenido de metodologia de la investigacion : [http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html#:~:text=Bounocore%20\(1980\)%20las%20define%20como,con%20m%C3%BAltiples%20fuentes%20entre%20otros.](http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html#:~:text=Bounocore%20(1980)%20las%20define%20como,con%20m%C3%BAltiples%20fuentes%20entre%20otros.)
- Yance, P. E., Pinza, E., Zambrano, P. J., & Ortega, M. K. (2017). Intervencion de Terapia Ocupacional en Salud Mental. *Universidad de la Mariana Boletin informativo CEI*, 4 (2).
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., & Chi, T. &. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 4.
- Ytarte, R. M., Cantero Garlito , P. A., & Vila Merino, E. S. (2017). *Ocio, bienestar y calidad de vida en Terapia Ocupacional*. Madrid: SINTESIS.
- Zeller, & Carmines. (1979). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa en educación*. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación cuantitativa en educación: http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/s5_02.html

Apéndice

Apéndice A Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES

COMITÉ DE ÉTICA E IMPACTO AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

En el marco de la ley y de la Constitución Nacional, yo _____ como participante, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____ de _____, hago constar que _____, docente de la Universidad de Pamplona, en calidad de investigador principal me informó sobre el objetivo principal del proyecto titulado: “ _____ ”, en el cual acepto participar voluntariamente, por lo tanto: - He recibido la información de las actividades del proyecto de manera clara y precisa, las cuales son:

_____ - Que el uso de los datos recopilados en el proyecto será netamente con fines de investigación y académicos y nunca se revelará mi identidad y toda información será confidencial. - Así mismo, podré hacer todas las preguntas que considere

necesarias, a los teléfonos_____ y correos electrónicos_____

En caso de trabajar con menores de edad y personas con condiciones especiales, es necesario contar con el consentimiento del representante legal (Ver anexo 1).

Y si es el caso de trabajar con flora y fauna: anexar el permiso de la autoridad ambiental competente.

Nombre del participante: _____

C.C. N.º _____

Firma del participante: _____ **Fecha:** _____

Apéndice B Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Objetivo: Caracterizar a los docentes universitarios en el proceso de la transición de virtualidad a la presencialidad, a través de la ficha sociodemográfica.

Nombre completo:

—

Fecha: _____

Marque con una x la respuesta que corresponda

A. Datos Generales.

1. Género

M F

2. Edad

25 a 34 años

35 a 44 años

45 a 54 años

55 a 64 años

65 a 74 años

75 a 84 años

85 en adelante

3. Estado civil

Soltero

Casado

Unión libre

Divorciado

Viudo

4. Nivel socioeconómico

Estrato 0

Estrato 1

Estrato 2

Estrato 3

Estrato 4

Estrato 5

5. ¿Con quién vive?

Padres

Cónyuge

Hijos

Otros

6. ¿tiene hijos?

Si

No

7. ¿practica algún deporte?

Si

No

B. Labor Docente

8. Antigüedad en el cargo docente

1 a 5 años

6 a 11 años

12 a 16 años

17 a 21 años

26 años en adelante

9. tipo de contrato

Ocasional

Hora catedra

Tiempo completo

Otro

10. Programa en el que labora

-Fisioterapia

-Fonoaudiología

-Terapia O.

-Medicina

Práctica

-Psicología

Ambas

-Enfermería

-comunicación social

C. Virtualidad

-filosofía

-música

13. ¿Presento diagnostico o síntomas de covid-19?

11. ¿Dónde desarrolló las actividades del rol docente en el proceso de confinamiento?

Si

No

Cúcuta

Pamplona

Otro

12. En la actualidad tiene a su cargo:

Asignaturas

13. ¿cuántas horas semanales dedicaba en la labor docente en virtualidad?

16 a 27 horas

28 a 40 horas

41 a 50 horas

5 a 15 horas

14. ¿presentó ansiedad, estrés o angustia en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente

15. ¿presentó agotamiento emocional o pérdida de interés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente

16. ¿presentó irritabilidad, cambios en el

¿Estado de ánimo o tristeza profunda en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente

17. ¿presentó fatiga visual, cefalea, dolor de cuello o lumbar en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?

- Nunca
- Algunas veces
- Frecuentemente

D. Presencialidad

18. ¿cuántas horas semanales dedica en la labor docente en la actualidad?

- 10 a 20 horas
- 21 a 30 horas
- 31 a 40 horas

41 a 50 horas

Frecuentemente

**19. ¿ha presentado ansiedad o estrés
últimamente?**

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

**21. ¿ha presentado cambios de
ánimo, irritabilidad o tristeza profunda
últimamente?**

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

**20. ¿ha presentado agotamiento
emocional o pérdida de interés
últimamente?**

Nunca

Algunas veces

**Apéndice C Autoevaluación Ocupacional
Mi Mismo**

Nombre: _____ Fecha: _____

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márkelo y pase al ítem siguiente.

	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien
Concentrarme en mis tareas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
Hacer físicamente lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Cuidar el lugar donde vivo.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Cuidar de mí mismo.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Cuidar de otros de quienes soy	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien

responsable.

Llegar donde necesito ir.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Manejar mis finanzas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Expresarme con otros.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Llevarme bien con otros.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien

Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuán importante es para usted.

	Esto no es tan importante para mí	Esto es importante para mí	Esto es muy importante para mí	Esto es sumamente importante para mí	Paso 3: Elija 4 aspectos de usted mismo que le gustaría cambiar
Concentrarme en mis tareas.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	Me gustaría cambiar...
Hacer físicamente lo que necesito hacer.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar el lugar donde vivo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar de mí mismo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Cuidar de otros de quienes soy responsable.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Llegar donde	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	

necesito ir.	importante		importante	importante
Manejar mis finanzas.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Expresarme con otros.	no tan importante	un poco difícil	muy importante	sumamente importante
Llevarme bien con otros.	no tan importante	un poco difícil	muy importante	sumamente importante

Paso 1: Abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria.

Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márkelo y pase al ítem siguiente.

	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien
Identificar y resolver problemas.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
Relajarme y disfrutar.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Completar lo que necesito hacer.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Tener una rutina satisfactoria.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Manejar mis responsabilidades.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien

Hacer las actividades que me gustan.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
--------------------------------------	---------------	-----------------	------	----------------

Trabajar con respecto a mis objetivos.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
--	---------------	-----------------	------	----------------

Tomar decisiones basadas en lo que pienso que es importante.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
--	---------------	-----------------	------	----------------

Llevar a cabo lo que planifico hacer.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
---------------------------------------	---------------	-----------------	------	----------------

Usar con eficacia mis habilidades.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
------------------------------------	---------------	-----------------	------	----------------

Mi Ambiente

Paso 1: Debajo hay afirmaciones acerca de su ambiente (donde vive, trabaja, va a la escuela, etc.). Para cada afirmación marque con un círculo que represente cómo es este aspecto para usted. Si un ítem no corresponde a su realidad, márkelo y pase al siguiente.

	Hacer esto es un gran problema para mí	Hacer esto es un poco difícil para mí	Esto lo hago bien	Esto lo hago sumamente bien
El lugar para vivir y cuidar de mí mismo.	gran problema	un poco difícil	bien	sumamente bien
El lugar donde soy productivo (trabajar, estudiar, voluntario).	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Las cosas básicas que necesito para vivir y cuidar de mí mismo.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Las cosas que necesito para ser productivo.	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien
Las personas que me apoyan y me alientan	gran problema	un poco difícil	Bien	sumamente bien

Las personas que gran un poco Bien sumamente
 hacen cosas problema difícil bien
 conmigo.

Las oportunidades gran un poco bien sumamente
 de hacer cosas problema difícil bien
 que valoro y me
 gustan.

Los lugares donde gran un poco Bien sumamente
 puedo ir y problema difícil bien
 disfrutar.

Paso 2: Ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuán importante es este aspecto del ambiente para usted.

Paso 3:
 Elija
 1 o 2
 aspectos
 que
 le gustaría
 Cambiar.

	Esto no es	Esto es	Esto es	Esto es	Me
	tan	importante	para mí	muy importante	sumamente importante
	importante	para mí	para mí	para mí	gustaría Cambiar...
El lugar para vivir y cuidar de mí mismo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
El lugar donde soy productivo (trabajar, estudiar, voluntario).	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las cosas básicas que necesito para vivir y cuidar de mí mismo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las cosas que necesito para ser productivo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante	
Las personas	no tan	importante	muy	sumamente	

que me apoyan y me alientan	importante		importante	importante
Las personas que hacen cosas conmigo.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Las oportunidades de hacer cosas que valoro y me gustan.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
Los lugares donde puedo ir y disfrutar.	no tan importante	importante	muy importante	sumamente importante
El lugar para vivir y cuidar de mí mismo.	no tan importante	un poco difícil	muy importante	sumamente importante

Apéndice D Cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y placer (Q-LES-Q)

Se ha creado este cuestionario para ayudar a evaluar el grado de placer y satisfacción experimentados durante la semana pasada.

ESTADO DE SALUD FÍSICA/ACTIVIDADES

Con respecto a su estado de salud física durante la semana pasada, ¿con qué frecuencia...

Nunca	Casi	A	A	Muy a
	nunca	veces	menudo o	menudo o
			la mayor	siempre
			parte del	

tiempo

1. se sintió sin dolores ni molestias?
2. se sintió descansado?
3. se sintió con energía?
4. se sintió en un excelente estado de salud física?
5. sintió, por lo menos, un estado de salud física muy bueno?
6. No se preocupó de su estado de salud física?
7. Sintió que durmió lo suficiente?
8. Se sintió suficientemente activo?
9. sintió que tenía una buena coordinación en sus movimientos?
10. sintió que su memoria funcionaba bien?
11. Se sintió bien físicamente?

12. Se sintió lleno/a de energía y vitalidad?

13. No experimentó problemas visuales?

ESTADO DE ANIMO

Durante la semana pasada, ¿con qué frecuencia se sintió...

Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo o la mayor parte del tiempo	Muy a menudo o siempre
-------	------------	---------	--------------------------------------	------------------------

14. se sintió con la mente despejada?

15. se sintió satisfecho/a con su vida?

16. se sintió a gusto con su aspecto físico?

17. se sintió alegre o animado?

18. se sintió independiente?

19. se sintió contento/a

20. se sintió capaz de comunicarse
con otras personas?

21. se sintió interesado/a en cuidar
su aspecto físico y su higiene
personal.

22. se sintió capaz de tomar
decisiones?

23. se sintió relajado/a?

24. se sintió a gusto con su vida?

25. se sintió capaz de desplazarse
para realizar una actividad?

26. se sintió capaz de hacer frente a
los problemas de vida

27. se sintió capaz de cuidar de sí
mismo?

TRABAJO

Si responde que sí a alguna de las 3 preguntas, complete esta sección.

Durante la semana pasada, ¿con qué frecuencia...

Nunca	Casi	A	A	Muy a
	nunca	veces	menudo o	menudo o
			la mayor	siempre
			parte del	
			tiempo	

28. Se sintió a gusto en su trabajo?

29. resolvió problemas de trabajo
o los manejo sin demasiada tensión?

30. pensó con claridad en el
trabajo?

31. Se mostró decidido en el
trabajo o tomo decisiones cuando fue
necesario?

32. Logro lo que se propuso?

33. se sintió satisfecho con los
logros conseguidos en el trabajo

34. trabajó bien?

35. Se sintió interesado por el
trabajo?

36.se concentró en el trabajo

37.trabajó cuidadosamente

38. Realizó el trabajo como cabía
esperar?

39. ¿Se ocupó del trabajo usted
mismo, cuando fue necesario?

40. Se comunicó e intercambio
opiniones con facilidad con otros
compañeros de trabajo?

Apéndice E Aplicación plan de acción









Apéndice F Artículo científico

Introducción

La pandemia mundial a causa de la Covid-19, fue declarada por la OMS el 11 de marzo del 2020, generando un proceso de transición y cambio para los docentes universitarios ante la adaptación que se tenía en los entornos educativos con la educación tradicional al implementar estrategias tecnológicas que permitieran el cumplimiento de las demandas del rol docente; debido al confinamiento obligatorio la adaptación del contexto laboral en el mismo entorno familiar y/o personal trajo consigo retos y desafíos para la población docente ante la inesperada problemática de salud pública, restringiendo la participación en contextos familiares o sociales, además de la modificación de los patrones de desempeño (hábitos y rutinas), aumento significativo de la carga laboral y aumento significativo de estrés.

Por consiguiente, la causalidad personal definida según sintió (2011) como el propio sentido de competencia y eficacia, comprende el conocimiento activo de las capacidades de la persona que se ira formando a través de las experiencias junto al sentido de capacidad para adaptarse y participar de la actividad ocupacional de manera eficaz. Por tanto, White y

Reed (2008) afirman que el bienestar ocupacional "es el proceso de organización de patrones de desempeño, en unidades de ocupación que los individuos realizan con significado, siendo útiles y satisfactorias"(p.210), por lo que establecer y participar en ocupaciones contribuye a mejorar o mantener la salud física y mental. "Las ocupaciones pueden contribuir a un estilo de vida equilibrado y completamente funcional o a un estilo de vida desequilibrado y caracterizado por disfunción ocupacional" (AOTA, 2020, pág. 7)

Desde el dominio y la práctica de terapia ocupacional, se visualiza la ocupación como fuente de bienestar, desarrollándose en un contexto con la interacción entre patrones de desempeño, habilidades de desempeño y los factores del cliente (AOTA, 2020, pág. 7), por tanto se busca la estructuración y organización de la participación ocupacional de los docentes universitarios, logrando realizar ocupaciones y actividades que serán guiadas por sus roles, convicciones e interés personal. Es por ello que se pretende determinar la influencia de la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes universitarios que asumieron la educación virtual, identificando como se encuentra el equilibrio ocupacional en la ejecución de ocupaciones que contribuyen en un aumento significativo en índices de bienestar mental, físico y ocupacional en los docentes universitarios, beneficiando el componente subjetivo y motivación por el hacer.

Método

La investigación contó con un diseño cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, (Landeau (2007) y Cruz, 2018) ya que estableció el grado de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados. Por tanto, se retomó una muestra no probabilística, donde se hizo una elección por conveniencia, contando con la participación de 38 docentes universitarios, teniendo en cuenta que cumplieran con los

criterios de inclusión como fueron: la participación en la educación virtual y estar vinculados a la universidad de Pamplona, así mismo aceptar la participación voluntaria en la investigación y firmar el consentimiento informado.

Para la recolección y obtención de datos y teorías para el desarrollo del estudio, se retoma la revisión de fuentes primarias, secundarias y terciarias.

Las fuentes primarias según Maranta (2015) contiene información establecida de fuentes confiables, resultado de ideas, conceptos e investigaciones (p.3), como fueron bases de datos como: Google académico, Scielo y Redalyc, de igual manera se retomó revisión teórica y/o bibliográfica desde la disciplina de Terapia ocupacional como fue: El manual práctico de Salud mental en Terapia ocupacional, el Modelo de la Ocupación Humana de Carmen Gloria de las Heras y el Modelo de la Ocupación Humana teoría y práctica de Gary Kielhofner.

Las técnicas secundarias "contienen información primaria, ajustada y organizada" (Salas Ocampo, 2020) que permita recopilar información relevante sintetizando conceptos al omitir información que no sea acorde a lo planteado; En este proyecto de investigación se llevó a cabo en primera instancia el diseño y aplicación de una ficha sociodemográfica retomando datos generales de la población de estudio, información de la labor docente en la virtualidad, así mismo en la presencialidad.

Por consiguiente, según Zeller y Carmines (1979) "la fuente terciaria establece la aplicación de un instrumento de medición", por lo que se aplicaron instrumentos para medir las variables, siendo un instrumento propio del área disciplinar como fue la Autoevaluación Ocupacional (OSA), además de aplicar el cuestionario sobre calidad de vida: satisfacción y

placer (Q-LESQ), con la finalidad de comprender la influencia de la causalidad personal en el bienestar ocupacional de los docentes que estuvieron desempeñando su rol docente en la virtualidad y están en la transición a la presencialidad, donde el primer instrumento es una autoevaluación ocupacional y el segundo evaluó la percepción de bienestar en un lapso de tiempo.

También, se realizó la correlación de las variables de la presente investigación utilizando correlación Rho de Spearman, demostrada en la prueba de normalidad. Obteniendo una intensidad correlacional (0,557) moderada, dando respuesta a la formulación del problema ¿cómo influye la causalidad personal en el bienestar ocupacional en docentes universitarios en el proceso de transición de virtualidad a la presencialidad?

Resultados

A partir del análisis estadístico de los instrumentos utilizados en esta investigación como la ficha sociodemográfica, Autoevaluación ocupacional (OSA) y el Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y placer (Q-LESQ), se describieron resultados significativos obtenidos de la población docente universitaria, con la finalidad de identificar las necesidades ocupacionales que presentaron la población de estudio. El propósito del análisis de los resultados dio respuesta a la pregunta de investigación planteada en la población de estudio, utilizando el software estadístico IBM SPSS versión 26, quien estableció tablas de frecuencia de los datos obtenidos.

Los resultados se presentan por orden de aplicación, iniciando con ficha sociodemográfica, Autoevaluación Ocupacional (OSA) y Cuestionario sobre Calidad de vida: Satisfacción y placer (Q-LESQ).

Resultados Ficha sociodemográfica

Tabla 33 Distribución porcentual según la edad de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

		edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 a 34 años	17	44,7	44,7	44,7
	35 a 44 años	14	36,8	36,8	81,6
	45 a 54 años	6	15,8	15,8	97,4
	55 a 64 años	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

En relación al análisis de resultados de las tablas anteriores, según la edad cronológica de la población objeto de estudio, más de la mitad de los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se encontraron con edad inferior a los 45 años; como lo menciona Audrey (2011) "la adultez es la etapa más larga de la vida, en la adultez temprana se adquieren y perfeccionan las capacidades de la propia línea del trabajo. Los adultos jóvenes aprenden y aumentan su eficacia", por ende, en la adultez tardía se cuenta con las experiencias y vivencias que guían un periodo de estabilidad y madurez; por lo que la institución de educación superior contó con la participación de un cuerpo docente que proyecta la educación con el direccionamiento de estrategias tecnológicas, permitiendo avanzar en la calidad de la educación.

Tabla 34 Distribución porcentual según estrés en el desarrollo de las actividades docente en los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad.

¿Presentó estrés en el desarrollo de la actividad docente en la virtualidad?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Nunca	4	10,5	10,5	10,5
	Algunas veces	24	63,2	63,2	73,7
	Frecuentem ente	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los datos obtenidos, durante el desempeño del rol laboral en la virtualidad, se logró identificar la presencia de estrés en los docentes con un porcentaje significativo que afirma su presencia, debido a la demanda académica, asociándose también los factores externos (conectividad de los estudiantes), causando disminución en su sentido de capacidad y eficacia percibida para impartir los conocimientos y competencias en el estudiante; para Oros, Vargas y Chemisquy (2020) los docentes universitarios "percibieron que tenían trabajo excesivo, también que el tiempo era reducido para realizarlo y además

contaban con un lugar donde era difícil concentrarse” (p.14), siendo factores que limitaban el bienestar de los docentes.

Tabla 35 Distribución porcentual según la presencia de estrés en la transición a la presencialidad de los docentes universitarios.

¿Ha presentado estrés en la presencialidad?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	nunca	14	36,8	36,8	36,8
	algunas veces	23	60,5	60,5	97,4
	frecuenteme nte	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los datos obtenidos en la tabla anterior, se relacionó la presencia de estrés ahora en un contexto educativo presencial, denotando una baja no muy significativa de los índices percibidos, donde se mantuvo la presencia de indicadores de estrés asociados a la labor docente, por lo que Tacca Huaman (2019) estableció que los síntomas de estrés más recurrentes son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, falta de concentración y cambios en el apetito; por ende, Audrey (2011) afirma que es imposible tener un fuerte sentido de sentido de eficacia si no se controlan las emociones abrumadoras o los

pensamientos incontrolables, por lo que ejercitar el autocontrol provee sobre las propias decisiones y acciones, que pueden afectar el desempeño en su rol familia, social y laboral.

Resultados Autoevaluación Ocupacional

Tabla 36 Distribución porcentual según la percepción de cuan bien hace concentrarse en las tareas los docentes universitarios en la transición a la educación presencial.

Concentrarme en mis tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hacer esto es un poco difícil para mí	4	10,5	10,5	10,5
	Esto lo hago bien	23	60,5	60,5	71,1
	Esto lo hago sumamente bien	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes universitarios refirieron dificultad para concentrarse en las tareas académicas en días con sobrecarga laboral; se tiene en cuenta que participar en cualquier ocupación requiere de un sentido de capacidad de sus Habilidades de Desempeño, las cuales se demuestran en el desempeño obtenido en las tareas y/o actividades académicas; de igual manera (Werner-Beland,1980;citado en (Kielthorner, 2011) establece que "el dolor, la fatiga y las limitaciones de cognición o de movilidad

pueden restringir a la persona, logrando menos de lo que desean hacer”(p.37); por tanto, se disminuye la autoeficacia percibida en el cumplimiento de las demandas laborales.

Tabla 37 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realizan relajarse y disfrutar.

Relajarme y disfrutar.					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	Hacer esto es un poco difícil para mí	13	34,2	34,2	34,2
	Esto lo hago bien	14	36,8	36,8	71,1
	Esto lo hago sumamente bien	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Según los resultados obtenidos, un porcentaje significativo de los docentes universitarios se les dificulta tener rutinas que permitan la reducción del estrés, disfrutar de intereses o disponer tiempo para estar y relajarse con otros; según Audrey (2006) el disfrute de las actividades se establece en la experimentación de placer y satisfacción al participar en las ocupaciones que pueden ser fuente de bienestar, por lo que los intereses se refieren a “lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer” (p.42); el profesorado refiere con mayor incidencia que es sumamente importante participar en actividades que permitan relajarse y

disfrutar, sin embargo requieren fortalecer las convicciones personales para lograr espacios de participación en actividades de interés, las cuales se encuentran limitadas por la ejecución de diferentes roles ocupacionales, y responsabilidades que los mismos demandan para el desempeño satisfactorio, dedicando mayor tiempo en el rol laboral.

Tabla 38 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien tienen una rutina satisfactoria.

Tener una rutina satisfactoria.		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	9	23,7	23,7	23,7
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	26	68,4	68,4	92,1
	Esto lo hago	3	7,9	7,9	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Con respecto a los resultados anteriores, algunos docentes universitarios encuestados refirieron que se les dificulta mantener patrones de comportamiento repetitivos para realizar unidades de ocupación que facilitan la participación en tareas; el retorno a la presencialidad en el profesorado modifico las rutinas ya establecidas en la virtualidad por la presencia de la adopción de nuevos roles familiares, educativos y sociales; Retomando a Audrey (2006)

la regulación de patrones familiares y la rutina, permite a la persona interactuar y responder a las situaciones del entorno, sin embargo el tiempo es un factor del cual los docentes universitarios resaltan como incidente para no tener un desempeño adecuado en sus rutinas ocupacionales.

Tabla 39 Distribución porcentual según la percepción de los docentes universitarios en cuan bien realiza el participar en otros roles.

Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál	Hacer esto es un	6	15,8	15,8	15,8
ido	poco difícil para mí				
	Esto lo hago bien	19	50,0	50,0	65,8
	Esto lo hago	13	34,2	34,2	100,0
	sumamente bien				
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

A partir de los hallazgos un porcentaje de los docentes universitarios refirieron dificultad en desempeñar las demandas en sus roles personales y familiares por pasar mayor tiempo en el rol laboral y la carga académica que establece el hacer docente; retomando a Audrey (2011), la vida adulta se caracteriza por distintos roles con distinción social y elegidos en forma individual que proporciona identidad y organiza las rutinas diarias, además diferentes roles involucran inversiones de energía y de tiempo, por lo cual un factor de conflicto es el

uso del tiempo, al comprender que el profesorado debe desarrollar sus propias rutinas entorno a las variaciones estacionales en el trabajo. En cuanto a la importancia otorgada es notoria la convicción personal del profesorado en la participación de roles que permiten el crecimiento personal, familiar y profesional, sin embargo la misma carga de las demandas puede generar disminución en el bienestar percibido por la organización del tiempo y los espacios de ejecución para la satisfacción de las responsabilidades de cada rol, siendo lo educativo y laboral las actividades con más dedicación horaria durante la semana.

Tabla 40 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron descansados

Resultados cuestionario de calidad de vida

		¿Se sintió descansado?			
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	casi nunca	6	15,8	15,8	15,8
	a veces	14	36,8	36,8	52,6
	a menudo	12	31,6	31,6	84,2
	muy a menudo	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

Según lo anterior, la presencia de cansancio en algún momento se evidenció en más de la mitad de los docentes universitarios, confirmando que el quehacer docente es uno de los roles con mayor exigencia y demanda académica, que influyó en el descanso y sueño

reparador y este a su vez en la participación activa y saludable en otras ocupaciones; por ende, la rutina de sueño favorece el estado de salud, bienestar, calidad de vida y estado de ánimo, en contraste, la pérdida del sueño disminuye la capacidad cognitiva y genera mayor estrés percibido; por lo que Torres Calvimontes (2020) indica que gran parte del profesorado percibió el agotamiento a causa de factores de estrés y este debido a problemas académicos y sobre carga laboral, familiar y social.

Tabla 41 Distribución porcentual según si los docentes universitarios en la transición a la presencialidad se sintieron satisfechos con su vida.

Se sintió satisfecho/a con su vida?					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vál ido	casi nunca	2	5,3	5,3	5,3
	a veces	1	2,6	2,6	7,9
	a menudo	13	34,2	34,2	42,1
	muy a menudo	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Mahecha, A, 2022

En los hallazgos se percibe que una cantidad predominante de docentes universitarios consideran que su vida les provee satisfacción, pero algunos docentes no cuentan con la misma percepción, por lo que se considera que el sentido de bienestar de los docentes universitarios, sería afectado ante el desafío que asume el ciclo de vida y el nivel de

motivación proporcionado; De acuerdo a Audrey (2011) la adultez habitualmente se alcanza por un deseo creciente de logro y trabajo en forma autónoma, con mayor sentido de eficiencia; sin embargo la misma demanda ocupacional y el desempeño obtenido ante la participación en las actividades o formas ocupacionales deberán relacionarse con el interés y motivación, por lo que el bienestar es un concepto dinámico y cambiante, guiado por el componente subjetivo o interno de cada persona y un aspecto objetivo siendo los factores contextuales condicionantes del impacto de la ocupación. Por otra parte Travis y Ryan (2004) menciona que el bienestar es un proceso dinámico para desarrollar la conciencia de que todo sigue, y que la salud y felicidad son posibles cada momento.

Tabla 42 Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadíst			Estadíst		
	ico	gl	Sig.	ico	gl	Sig.
causalidad personal	,118	38	,200*	,960	38	,192
bienestar ocupacional	,123	38	,154	,939	38	,038

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad sirvió para entender el comportamiento de las respuestas dadas por los evaluados a los instrumentos utilizados, según Shapiro-Wilk si el nivel de

significancia es mayor o igual a 0,05 quiere decir que el comportamiento es paramétrico y menor a 0,05 quiere decir que es un comportamiento no paramétrico, es decir que las respuestas se alinean a los valores esperados como normales, tal como es el caso del instrumento OSA, que presento un nivel de significancia de ,192 y el Cuestionario sobre calidad de vida: Satisfacción y Placer, que presento un nivel de significancia de 0,38.

Tabla 43 Índice de correlación

			causalidad	bienestar
			personal	ocupacional
Rho de Spearman	Causalidad personal	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Bienestar ocupacional	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, de acuerdo a los datos arrojados, se retomó el coeficiente de correlación Spearman, con un resultado de 0,575 lo cual indicó que existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Por tan razón, se denotó que la hipótesis de primer grado es

afirmativa en vista de que la Causalidad personal se relaciona directamente con el Bienestar ocupacional de los docentes universitarios en la transición de la virtualidad a la presencialidad, es decir que a medida de que la variable independiente aumenta en la puntuación, la variable dependiente también aumenta en puntuación. Por consiguiente, desde el área disciplinar de Terapia Ocupacional, el autor Kielhofner (2011) alude a que la experiencia proporciona percepción de cuan eficaces son las personas para usar sus capacidades, además asocia el sentido de autocontrol como facilitador en la adaptación de las diferentes situaciones presentadas; por ende las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades para desempeñarse satisfactoriamente, y sobrepasan los obstáculos para alcanzar los objetivos o metas planteadas.

Discusión de resultados

Durante el desarrollo de la investigación "Causalidad personal y Bienestar Ocupacional" se tuvo en consideración bases teóricas y conceptuales propias del área disciplinar de Terapia Ocupacional, por tanto, ese soporte teórico brindó apoyo a la información obtenida dentro del proceso investigativo.

Por consiguiente, la Causalidad personal definida por Kielhofner (2011) como "el sentido de capacidad personal y el conocimiento de la propia eficiencia en el mundo"(p.35), permitiendo el autoconocimiento de las habilidades de desempeño motoras, de procesamiento y de interacción social (AOTA, 2020, pág. 42) que facilitan la participación personal en diferentes ocupaciones; en la edad adulta se establece el rol laboral y se vincula la adquisición de nuevas capacidades de la propia línea del trabajo, brindando sentido de control y eficiencia en el cumplimiento de las demandas ocupacionales que están presentes en las funciones correspondientes.

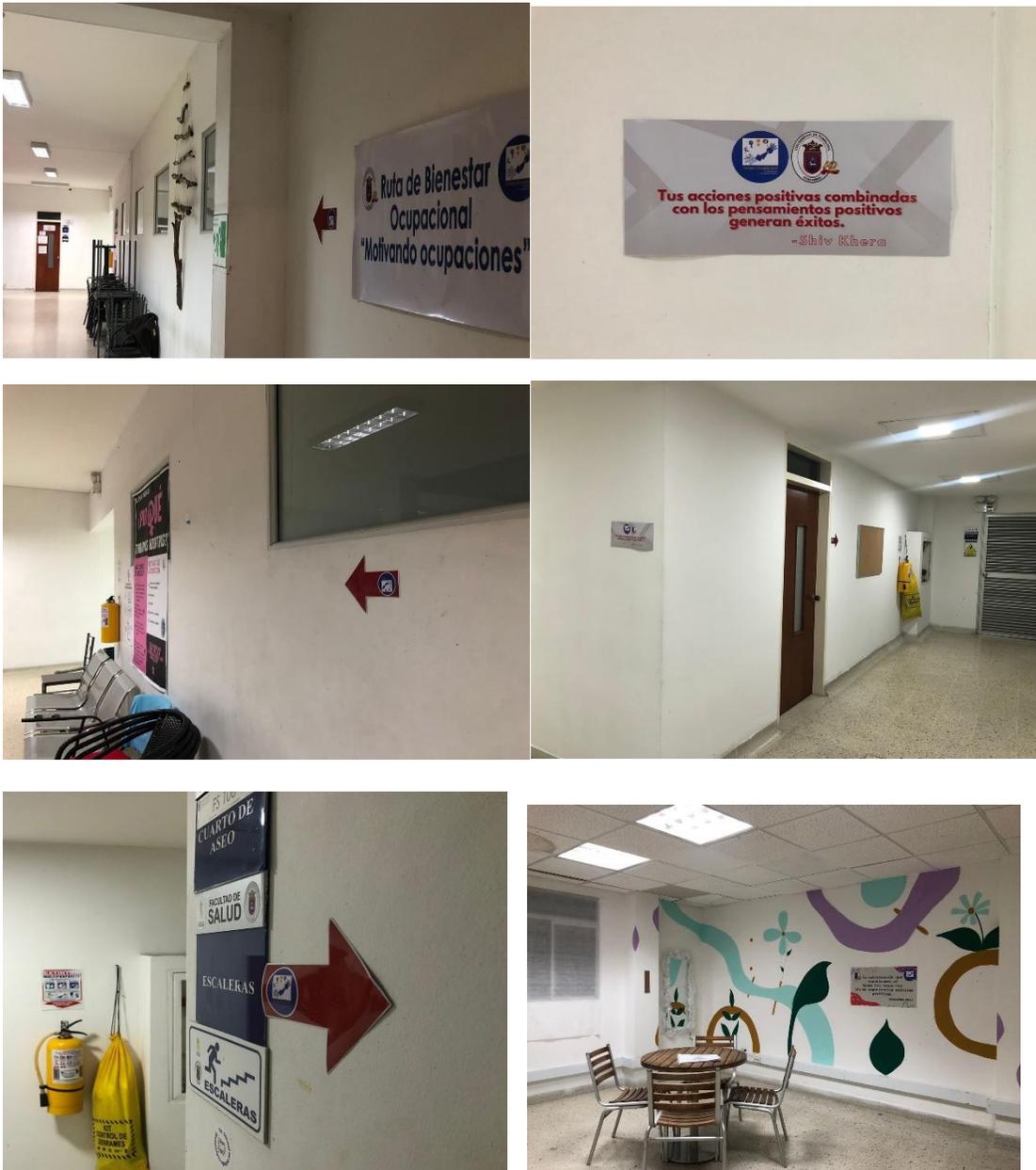
En ese mismo sentido, el quehacer docente ha sido marcado como una profesión que presentó retos y desafíos por la adaptación de la educación tradicional a la utilización de estrategias tecnológicas para el cumplimiento de sus funciones ante el confinamiento obligatorio producido por la emergencia sanitaria por COVID-19, al vincular su entorno laboral, familiar y personal; se hace conveniente mencionar que esta adaptación ocupacional presentó consecuencias ante el aumento de la carga laboral, presencia de estrés y síntomas musculo esqueléticos asociados en el desempeño de la ocupación productiva; en cuanto a la transición a la presencialidad, se hizo conveniente mencionar que el 62,6 % de docentes universitarios afirmaron la presencia de estrés, quedando claro que tienen cargas laborales con altas demandas de tareas académicas, además que este ciclo de vida compromete la adquisición de diversos roles ocupacionales que son fuente significativa de estrés, logro y fracaso (Kielthorner, 2011).

De igual manera, se evidenció que el 23,7% de los docentes se les dificultó tener una rutina satisfactoria, denotando un desequilibrio en los patrones de desempeño, referente a los hábitos y rutinas, lo que limitó la participación en actividades de interés, obteniendo un 34,2% de docentes con dificultad para relajarse y disfrutar en ocupaciones de ocio y tiempo libre, con su núcleo familiar o social cercano, limitando la sensación de bienestar y motivación en la participación de actividades obligatorias como son como el trabajo, el cuidado personal o el sueño" (AOTA, 2020, pág. 33).

Por tanto, el bienestar ocupacional definido por (White & Reed, 2008) como "el proceso de organización de los patrones de vida en unidades de ocupación" (p.333), que brinda satisfacción y la percepción positiva de tener calidad de la propia vida; siendo la ocupación de ocio, según la AOTA (2020) la actividad realizada cuando no se cumplen ocupaciones

obligatorias, sino que están intrínsecamente motivadas (p.33), brindando satisfacción y dotando de sentido la existencia, contribuyendo al bienestar ocupacional, "creando un estilo de vida satisfactorio seleccionando ocupaciones que sean efectivas para lograr satisfacción y calidad de vida" (White & Reed, 2008, pág. 333)

Apéndice G Avances del producto final





Apéndice H. Protocolo de manejo Ruta de Bienestar ocupacional

DOCENTES

RUTA DE BIENESTAR OCUPACIONAL "MOTIVANDO OCUPACIONES"

PROTOCOLO DE MANEJO

Campo de Acción Profesional 2022-II

Anjli Tatiana Mahecha Barrera
Terapeuta ocupacional en formación
Edith Rocio Sarmiento Mendoza

Asesora Científica
Cesar Andrea Velandia
Asesor Metodológico

RUTA DE BIENESTAR

"Motivando.. Ocupaciones"

El Bienestar Ocupacional, es "el proceso de organización de patrones de vida en unidades de ocupación que se realizan de manera significativa, útil y satisfactoria" (White & Reed, 2008)

INTRODUCCIÓN

La Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones" está diseñada para brindar espacios de bienestar con la participación en ocupaciones significativas en la población docente vinculada a la universidad de Pamplona, brindando un entorno productivo, atractivo, que genere satisfacción, y que permita el equilibrio en las ocupaciones.

Se establece este producto final, teniendo en cuenta los resultados evidenciados del proyecto de investigación "Causalidad Personal y Bienestar Ocupacional en docentes universitarios en transición de la virtualidad a la presencialidad", que demostraron un aumento significativo en la carga física, mental y emocional tras la adaptación de la educación virtual durante el confinamiento obligatorio al regreso de la educación en el contexto presencial, encontrándose índices de estrés por la demanda ocupacional que se genera en el ámbito laboral, personal, familiar y social, generando en los patrones de ejecución un desequilibrio en los hábitos y rutinas, limitando la participación en actividades de ocio y tiempo libre que generan disfrute, además de mantener niveles de vida saludables, siendo causante de ansiedad, disminución de sentido de competencia, eficacia y autoeficacia.

Por tanto, la Ruta de Bienestar Ocupacional "Motivando Ocupaciones" está conformada por el modelo denominado: "Proceso sólido, Capacidad personal, Patrones de vida y mantenimiento de la salud", estableciendo actividades recreativas y de estimulación cognitiva, acorde a las necesidades de los docentes como estrategia para minimizar las necesidades referenciadas; además, se concita el bienestar con elementos internos como los valores, equidad, motivación, sentido de pertenencia o el sentido de control sobre el entorno y las situaciones, también de elementos externos a la persona. De un modo u otro, el bienestar se concita con la ocupación y el impacto que esta tiene sobre la persona. (Dumayrout, 2016).

JUSTIFICACIÓN

Es importante comprender la naturaleza ocupacional de los seres humanos, esta relación distancia entre ocupación, salud y bienestar, ya que la participación en ocupaciones significativas que generan interés y satisfacción, contribuye al mantenimiento de la salud y permite el bienestar ocupacional, en otras palabras las ocupaciones pueden ser fuente de bienestar (Curran Ibarra, 2016).

Por tanto, se es importante implementar acciones ante las necesidades ocupacionales de los docentes, siendo una población que se adapta a los cambios constantes y diversos desafíos que sus funciones de enseñanza, aprendizaje los demandan, además de la presencia de una continua carga laboral, continuo proceso de educación especializada y participación en roles ocupacionales, los cuales van adquiriéndose, siendo estos fuentes significativos de estrés, bajo y/o fracaso (Kushnir, 2013); en este sentido se reflexiva a la limitación en la participación de actividades de disfrute, reduciendo así el sentido de bienestar en las ocupaciones.

Es así como se hace necesario implementar esta Ruta "Motivando ocupaciones", con el objetivo de presentar las indicaciones de bienestar ocupacional, mitigando las necesidades ocupacionales de los docentes de la universidad de Piura, considerando en el proyecto de investigación como fue relevante la presencia de porcentajes significativos de estrés en la virtualidad y en la presencialidad, además de dificultad para mantener roles, conductas, y calidad de participación en espacios que les genere disfrute, ya sea con su familia o círculo social cercano. Es por ello que desde Terapia Ocupacional, se hace el abordaje al ser una profesión que reconoce la importancia e impacto de las ocupaciones, y tiene el conocimiento de la relación transaccional y la importancia de las ocupaciones significativas y productivas, siendo estas usadas como medio de intervenciones (Tremblay, 1995).

RUTA DE BIENESTAR

"Motivando Ocupaciones"

- Nivel I. Procesos volitivos.
- Nivel II. Capacidad Personal.
- Nivel III. Patrones de Vida.
- Nivel IV. Mantenimiento de la salud.

Terapia Ocupacional

Ruta de Bienestar ocupacional

"Motivando ocupaciones"

NIVEL I

PROCESOS VOLITIVOS

OBJETIVO
Fortalecer la motivación por el hacer mediante estrategias interactivas

Protocolo de manejo

Se establece un espacio de motivación, donde se dispone de un tablero que contiene imágenes y frases positivas semanales que serán ubicadas por la coordinación de Terapia ocupacional cada lunes en la mañana, además de una sección con hojas de colores y un marcador, para escribir aquellas fuentes de motivación diarias o frase que la inspire en el día, cada participante podrá escoger si coloca la frase en la sección de motivación o prefiere llevarla consigo.

Materiales

- Tablero
- Hojas de colores
- Frases de motivación
- Marcador
- Alfileres



Terapia Ocupacional

Ruta de Bienestar ocupacional

"Motivando ocupaciones"

NIVEL II

CAPACIDAD PERSONAL

OBJETIVO
Potenciar un estilo de vida satisfactorio a través de actividades de estimulación cognitiva.

Protocolo de manejo

En este nivel de atención se establece un mural que contiene 17 tarjetas laminadas con actividades de estimulación cognitiva y un estuche con un marcador borrable y un limpiador, donde los docentes podrán desarrollar las actividades y limpiar las fichas resueltas, estas actividades permiten promover en los docentes la atención sostenida, concentración, percepción visual, razonamiento y resolución de problemas, necesarios para cumplir con las demandas académicas que genera el rol docente.

Dentro de las actividades se resaban laberintos, encuentra las diferencias, acertijos, percepción visual, razonamiento lógico y completa las palabras.

Materiales

- 17 tarjetas de actividades de estimulación cognitivas
- Mural
- Marcador
- Limpiador

Protocolo de limpieza

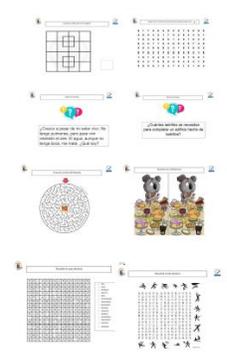
Utilizando el limpiador, pasar sobre la superficie superior en forma circular hasta remover completamente los residuos de marcador.



Terapia Ocupacional

Ruta de Bienestar ocupacional

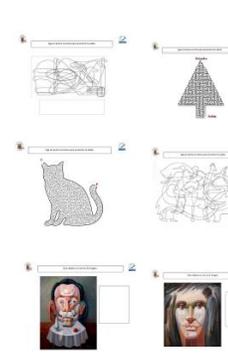
"Motivando ocupaciones"



Terapia Ocupacional

Ruta de Bienestar ocupacional

"Motivando ocupaciones"



Terapia Ocupacional
Ruta de Bienestar ocupacional
"Motivando ocupaciones"

NIVEL III PATRONES DE VIDA

OBJETIVO
Facilitar la participación en ocio y tiempo libre mediante juegos tradicionales.

En este nivel de atención se cuenta con un stand móvil, donde se establece 2 actividades tradicionales, de interés y significativas.

Protocolo de manejo
"Ruleta Ocupacional"

Se dispone de una ruleta que contiene 6 divisiones con los colores amarillo, azul, rojo, verde, morado y naranja, además de 3 tarjetas por color que contiene preguntas, acertijos, minijuegos y retos.

El docente participante deberá acercarse a la ruleta y hacerla girar, de acuerdo al color que seleccione la ruleta, cogerá una tarjeta correspondiente para realizar lo indicado en la misma.

Materiales

- 18 tarjetas de colores
- Ruleta
- Tablero
- Marcador
- Limpador

Protocolo de limpieza

Utilizando el limpiador, pasar sobre la superficie del tablero en forma circular hasta remover el residuo del marcador.



TARJETAS

Contenido

MANTENIMIENTO DE LA SALUD

- Pegar etiquetas de paracaídas, por 10 segundos
- Escuchar 5 palabras en silencio
- Describir en 4 pasos la letra para el docente y su compañero

COGNITIVO

- Entra duro y grande en la boca, pero sale blando y pequeño. ¿Qué es?
- Hacerlo por dentro, con saliva por fuera. Comienza por el C. ¿De qué se trata?
- Lo levanto cuando estoy contento, pero es más pequeño que el resto. ¿Qué es?

INFORMACIÓN

- Las mujeres no le tienen, pero los hombres sí. Los toros tienen dos, igual que un caballo. ¿Qué es?
- Estoy rodeado de pájaros y estoy en el medio. Tengo una abertura que puedes ver que se abre y se cierra. ¿Qué es?
- Parte del hombre que tiene la capacidad de aumentar por 9 su tamaño. ¿Qué es?

MOTIVACIÓN

- Escriben en fuentes de motivación ley
- ¿cuáles es la mejor tiempo para tu bienestar
- ¿qué te motivó a ser docente?

OCIO

- Desmontar un deporte
- Realizar un avión de papel

RETOS

- Dibuja una pelota
- Diga 3 frases con la letra C
- Mencione 3 animales con la letra P

Terapia Ocupacional
Ruta de Bienestar ocupacional
"Motivando ocupaciones"

NIVEL III PATRONES DE VIDA

OBJETIVO
Facilitar la participación en ocio y tiempo libre mediante juegos tradicionales.

Protocolo de manejo
"Alcanza el logro"

Se encuentra un juego de lanzamiento, el cual contiene 3 pelotas y un tablero con 5 orificios con puntajes como son rojo (10 puntos), azul (10 puntos), verde (15 puntos) y morado (20 puntos).

El docente participante contará con 6 lanzamientos para alcanzar 60 puntos, donde deberá lanzar la pelota para insertarla en los orificios con mayor puntaje, si no se alcanza el puntaje establecido cogerá una tarjeta de reto o por el contrario si completa los puntos podrá leer una frase de logro.

Materiales

- Pelotas
- Juego de lanzar
- 5 tarjetas de reto
- 5 tarjetas de logro



Terapia Ocupacional
Ruta de Bienestar ocupacional
"Motivando ocupaciones"

NIVEL IV MANTENIMIENTO DE LA SALUD

OBJETIVO
Promover la gestión y el mantenimiento de la salud a través de la adquisición de rutinas saludables.

En este nivel de atención se cuenta con un stand móvil, donde se realizarán 2 actividades interactivas enfocadas al cuidado de la salud mental, física, además se disponen recomendaciones de gestión y mantenimiento de la salud.

Protocolo de manejo
"Motivate y muévete"

Para realizar esta actividad, se inicia ambientando el espacio con música de fondo, además se encuentra un poster con un abecedario de movimientos y tarjetas con palabras.

El docente participante deberá elegir una de las tarjetas dispuestas en el stand, posteriormente deberá visualizar en el poster los movimientos de cada letra, seguidamente realizará la imitación de los mismos, siguiendo el ritmo de la canción.

Materiales

- Pelote
- Manija
- Posters
- 10 tarjetas con palabras



Terapia Ocupacional
Ruta de Bienestar ocupacional
"Motivando ocupaciones"

NIVEL IV MANTENIMIENTO DE LA SALUD

OBJETIVO
Promover la gestión y el mantenimiento de la salud a través de la adquisición de rutinas saludables.

Protocolo de manejo
"Reflejo corporal"

Para realizar esta actividad, se inicia ambientando el espacio con música de fondo, seguidamente se disponen 10 tarjetas enumeradas, encontrando cuánto el docente el reconocimiento de sí mismo, además de imitaciones de movimientos.

por tanto, el docente participante deberá ubicarse frente al espejo y seleccionar una de las tarjetas, posteriormente realizará lo indicado en la misma, mirándose en el espejo.

Materiales

- Espejo
- Tarjetas
- Posters
- Música



Terapia Ocupacional
Ruta de Bienestar ocupacional
"Motivando ocupaciones"

NIVEL IV MANTENIMIENTO DE LA SALUD

OBJETIVO
Promover la gestión y el mantenimiento de la salud a través de la adquisición de rutinas saludables.

Protocolo de manejo
"Cuidando tu salud"

Se ubica en el stand móvil un frasco de recomendaciones con tipo para el cuidado de la salud física, mental y el bienestar ocupacional que se podrán leer diariamente, de igual manera se dicen frases en blanco para que cada profesional pueda alimentar los tipos de acuerdo a su quehacer.

por tanto, el docente participante podrá destacar el frasco y escoger un papillito que contiene un tip, si se encuentran más participantes se compartirá con los demás.

Materiales

- Frasco
- Stand móvil
- Papillitos
- Hojas blancas



REFERENCIAS

Arora, M. (2009). Estrés, auto eficiencia y afrontamiento en docentes de preescolar. Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar.

AOA. (2005). Marco de trabajo. Asociación Americana de Terapia Ocupacional.

Quirón Locam, S. (2016). Manual Práctico de Salud Mental en Terapia Ocupacional. Madrid: SINTEVIS S.A.

Kulbackow, G. (2011). *Reflexión: Modelo de la ocupación humana: teoría y aplicación*. Buenos Aires: Editorial Médica panamericana.

Mariká, D. (2005). El estrés del Ejecutivo. Como reconocer el estrés y utilizarlo en beneficio propio. España: Deusto.

Parham, L. D. (1997). "Play in occupational therapy for. España: Ippercovich williams & williams.

Tereso Calaveras, C. A. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (Case: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Andina Gabriel René Moreno). Educación Superior, 4, 6.

Wells, V. K., & Bond, K. L. (2009). un resumen de ocupaciones en bienestar. En B. J. Humphreys Pearson, Assessments in Occupational Therapy Mental Health. SLACK incorporated.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



