

**Análisis de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés en docentes de una
Institución de Educación Superior durante la pandemia.**

Estudiante Investigador:

Gabriela Andrea Rivera Macias

Director:

María Isabel Gutiérrez Martínez

Escuela de Salud Pública, Universidad del Valle

Maestría en Salud Ocupacional

15 de noviembre de 2023

Contenido

Título.....	4
Resumen.....	4
1. Planteamiento del problema de investigación.....	5
2. Estado del arte.....	8
3. Marco teórico	12
3.1. Modelo de estrés laboral	13
3.2. Afrontamiento	15
3.2.1. Estrategias de afrontamiento.....	16
3.3. Docente de Educación Superior.....	16
3.4. Presencialidad Asistida con TIC.....	17
3.5. Teletrabajo en Pandemia.....	18
4. Objetivos.....	19
4.1. Objetivo General.....	19
4.2. Objetivos específicos	19
5. Metodología	20
5.1. Tipo de Estudio	20
5.2. Área de Estudio.....	20
5.3. Población y muestra.....	20
5.4. Variables	23
5.5. Recolección de Información	24
5.7. Plan de Análisis.....	29
6. Consideraciones Éticas	31
7. Resultados.....	34
7.1. Perfil sociodemográfico	34

7.2. Estrategias de afrontamiento.....	35
7.3. Estrés ocupacional	36
7.4. Relación estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas con las reacciones de estrés expresadas en niveles.....	38
8. Discusión.....	40
9. Conclusiones	44
10. Resultados esperados y logros	47
11. Recomendaciones	48
12. Bibliografía	49
13. Anexos	55

Índice de tablas

Tabla 1 Número de docentes contratados por periodo académico.....	21
Tabla 2 Variables	23
Tabla 3 Instrumento estrategias de afrontamiento	26
Tabla 4 Instrumento estrés ocupacional.....	28
Tabla 5 Datos sociodemográficos de los docentes (n=29).....	34
Tabla 6 Estrategias de afrontamiento.....	35
Tabla 7 Estrés ocupacional	36
Tabla 8 Relación estrés y estrategias de afrontamiento	38
Tabla 9 Relación estrés, variables sociodemográficas y estrategias de afrontamiento.....	39

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Flujograma del reclutamiento de los participantes.	22
---	----

Título

Evaluación de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés en docentes de una Institución de Educación Superior durante la pandemia.

Resumen

El confinamiento generado para evitar la propagación del virus COVID-19 ha modificado las formas de vida, provocando cambios importantes en las condiciones laborales. Los docentes de educación superior llevaron su trabajo en totalidad hacia sus hogares, teniendo que crear estrategias que involucraron el uso de herramientas tecnológicas. Estos cambios generan reacciones de estrés y posiblemente consecuencias en su salud física y mental. Cada persona cuenta con diferentes estrategias de afrontamiento que pueden llevar a reducir o a aumentar sus niveles de estrés. La investigación planteó como objetivo, analizar las estrategias de afrontamiento frente a los niveles de estrés de los docentes del programa de psicología de una Institución de Educación Superior (IES) privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT) durante marzo de 2020 a marzo de 2022. Se llevó a cabo un estudio de prevalencia cruzada, se diseñó un cuestionario de caracterización, se aplicó la Escala Estrategias de Coping – Modificada y el inventario de estrés ocupacional OSI. Se utilizó el programa estadístico IBM® SPSS en su versión 29, lo que permitió realizar un análisis univariado, bivariado y multivariado dando respuesta a la pregunta que se planteó en el estudio. Para el desarrollo de la investigación, se considerarán los principios legales y éticos estipulados en la Resolución No. 8430 de Ministerio de Salud y el aval del Comité de Ética en Investigación en Salud de la Universidad del Valle. Así pues, se analizaron las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes ante situaciones de estrés suscitadas por los cambios en su dinámica laboral debido a la pandemia, ampliando la

investigación en el tema propuesto y contribuyendo a nivel organizacional a las Instituciones de Educación Superior tras considerar estos nuevos retos en la intervención en salud ocupacional y la promoción de la salud en el trabajo. Como resultados relevantes se encontró que en su mayoría los docentes son adultos jóvenes, prevalece el sexo femenino, viven en estrato socioeconómico medio, han cursado estudios de maestría son casados, no tienen hijos, y tienen una persona a cargo, durante el periodo de estudio fueron contratados tiempo completo y su vinculación oscila entre 5 a 8 años. Utilizan estrategias de afrontamiento cognitivas y comportamentales, la de mayor frecuencia es la estrategia de espera seguida por búsqueda de apoyo profesional y reevaluación positiva, precisando que la primera estrategia es desadaptativa y las dos siguientes adaptativas. El nivel de estrés que se evidenció se encuentra en la dimensión de roles ocupacionales, puntuando alto en las subescalas sobre carga ocupacional, insuficiencia de rol, ambigüedad de rol y fronteras de rol, de igual forma, se identifica un nivel alto de estrés en la dimensión de tensión psicológica, en la escala tensión interpersonal. Se logró aplicar el modelo de Regresión Logística Binaria (RLB), aunque los resultados fueron no significantes atribuyendo esto al tamaño de la muestra, se evidencia una tendencia en el uso de 3 estrategias de afrontamiento que pudieron proteger a los docentes de los niveles de estrés presentados durante la pandemia.

Palabras clave: estrategias de afrontamiento, estrés laboral, docente de educación superior, presencialidad asistida por TIC, teletrabajo en pandemia.

1. Planteamiento del problema de investigación

La emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2 o COVID-19, fue catalogada por la OMS (2020) en su publicación titulada “El trabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella”, como una situación de emergencia de salud pública a nivel mundial, el virus

logró infectar a personas de diferentes partes del planeta. En Colombia, el primer caso fue identificado el 6 de marzo de 2020; razón por la que el gobierno anunció la medida de aislamiento preventivo obligatorio a partir del martes 24 de marzo, extendiéndose durante varios meses, provocando cambios a nivel social y económico.

De este modo, el confinamiento modificó las formas de vida, el ámbito que más se vio afectado fue el trabajo, tal y como lo manifiesta la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) s.f., en su publicación denominada “COVID-19 y el mundo del trabajo”, “el trabajo se ve profundamente afectado (...). Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas”. De este modo, para un segmento importante de la población activa, la pandemia provocó un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo.

De acuerdo con lo anterior, la OIT (2020) en su publicación titulada “El trabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella”, consideró la situación de teletrabajo obligatorio como un desafío, pues implicó que los trabajadores se familiarizaran con herramientas tecnológicas nuevas o diferentes. Esto conllevó a que las personas que trabajan como docentes de educación superior, trasladaran su trabajo en totalidad a sus hogares, viéndose en la necesidad de crear estrategias que involucraron el uso de herramientas tecnológicas, para ello, se debía contar con conectividad y acceso a información (computadores personales, tabletas, dispositivos móviles), de igual forma, tener acceso a herramientas de Tecnología de la Información y comunicaciones (TIC) como simuladores, plataformas sincrónicas y asincrónicas así mismo, software de aplicación y herramientas de software social a fin de, establecer comunicación e interacción bidireccional con sus estudiantes. Adicionalmente, las clases por medio de las TIC

necesitaron un cambio de actitud y aptitud en docentes y estudiantes, implicando el reconocimiento de sus fortalezas y oportunidades y a su vez, aceptación y confianza para el ejercicio de la Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT).

El nuevo contexto del trabajo en la pandemia generó cambios inesperados, los cuales, provocaron estrés en los trabajadores del sector educativo. El desequilibrio entre las demandas profesionales que le son planteadas al trabajador en la ejecución de su labor y la capacidad que el individuo percibe para llevarlas a cabo mencionado por Fernández et al., (2003) puede resultar en reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas; que pueden ser momentáneas, pero conllevan a largo plazo a consecuencias en la salud física y mental. El estrés, no afecta a todos los seres humanos de la misma manera, pues cada persona cuenta con diferentes estrategias de afrontamiento que pueden llevar a reducir o a aumentar sus niveles de estrés. Como menciona Casaretto et al., (2003) el afrontamiento actúa como regulador de la perturbación emocional. Si es efectivo, no se presentará dicho malestar; en caso contrario, podría verse afectada la salud de forma negativa, aumentando el riesgo de mortalidad y morbilidad.

Según la OIT (2020), un gran número de empresas trasladó su contexto laboral a casa, sin considerar los requerimientos en materia de salud y seguridad, las características físicas, ambientales y los hábitos de trabajo son esenciales para óptimo desempeño de los trabajadores y su bienestar laboral.

Es por todo lo anterior, que se consideró importante generar la siguiente pregunta de investigación *¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento y su relación con el estrés en docentes de una Institución de Educación Superior (IES) de la ciudad de Popayán que orientaron clases mediante la modalidad Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT) durante marzo del 2020 a marzo de 2022?*

2. Estado del arte

En el Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara en Jalisco México, Rodríguez et al. (2018), realizaron un estudio transversal analítico sobre factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés, en 109 profesores de tiempo completo. Las variables del estudio comprendieron aspectos sociodemográficos y laborales, estrés, factores psicosociales en el trabajo académico y estrategias de afrontamiento. Para evaluar de manera integral el conjunto de valores psicosociales en el trabajo académico y las estrategias de afrontamiento respecto a la presencia de estrés se evaluaron los elementos mediante un modelo de regresión logística. Los resultados obtenidos muestran que los factores psicosociales en el trabajo académico no tuvieron asociación con el estrés en los profesores universitarios. Las estrategias de afrontamiento que resultaron asociadas al estrés fueron la reestructuración cognitiva, la evitación de problemas y la resolución de problemas que demostró reducir el estrés en los docentes.

En la Universidad Nacional de Asunción – Filial coronel Oviedo Paraguay, Gómez y Rodríguez (2020), estudiaron el estrés en docentes de la facultad de enfermería y obstetricia en el contexto de la pandemia de COVID – 19 y la educación, se tuvieron en cuenta aspectos como: estrés, estrés percibido, ejercicio de la docencia, pandemia, COVID-19, cuarentena, medios virtuales como herramientas pedagógicas. Fue un estudio de diseño observacional, descriptivo, de corte transversal con enfoque cuantitativo. Se aplicó el cuestionario de estrés percibido CEP (PSQ), fue adaptado a un formulario Google Forms, distribuido vía correo electrónico y grupos de WhatsApp de docentes catedráticos y técnicos. Participaron un total de 37 docentes. Los resultados obtenidos muestran tensión, agotamiento emocional, sobre

carga de tareas, demanda extrema, temor, preocupación referente al futuro, presión por los plazos de tiempo y responsabilidades que cumplir. Por lo tanto, se percibe la experimentación de niveles considerados de estrés en los docentes.

En la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, Huamaní y Genoveva (2019) realizaron una investigación sobre el estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. La población participante correspondió a 329 docentes de educación básica y educación superior de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México), de Norteamérica (Estados Unidos) y Europa (España). Estudio exploratorio de tipo descriptivo, no experimental, transversal y correlacional, la participación de los docentes fue voluntaria. Para la recolección de datos se utilizó la adaptación de la Escala de Estrés Docente ED – 6. Para la variable de factores psicosociales se utilizó la adaptación del cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo académico (FPSIS). Se realizó el análisis inferencial a través de la prueba de Kruskal – Wallis. Como resultado se muestra que existe una relación positiva significativa entre el estrés y los factores psicosociales en los docentes y que los estados de ánimo como la depresión y ansiedad están vinculados con el estrés.

En la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza - Argentina, Marsollier y Expósito (2021), desarrollaron un estudio en el cual dieron cuenta de que actualmente las personas enfrentan cotidianamente en el mundo del trabajo distintas situaciones que pueden ser estresantes y conflictivas. En este sentido, desarrollaron determinados pensamientos o acciones para eliminar los estresores externos o bien mitigar sus efectos. En tiempos de pandemia, las estrategias de afrontamiento desarrolladas por las personas han sido cruciales en su manera de posicionarse ante la crisis y hacer frente a la situación. Por tanto, el objetivo

de esta investigación fue indagar sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes frente al desafío que presenta la enseñanza virtual en situación de confinamiento social a causa de la pandemia por COVID-19 durante el año 2020. Se trabajó con una muestra intencional de docentes y directivos (n=777) de instituciones de distintos niveles educativos de Mendoza, Argentina. Se aplicó la prueba psicométrica Brief COPE-28 sobre afrontamiento y se evaluaron otras variables de base y contextuales, donde los resultados indican que ante la situación de crisis predomina un estilo de afrontamiento efectivo o funcional, mediante el uso de estrategias de afrontamiento activo, aceptación, planificación y reinterpretación positiva, entre las más señaladas.

En una universidad privada de Colombia, Lemos et al. (2019), desarrollaron una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en profesores. El tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal, participaron 61 docentes, muestra por conveniencia seleccionada por convocatoria. Se utilizaron instrumentos como el cuestionario de Salud del Paciente (PHQ 9), el cuestionario de Ansiedad Generalizada (GAD 7), la escala de Estrés Percibido (PSS 14) y el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo. Se obtuvieron prevalencias de las variables evaluadas y se realizaron análisis bivariados mediante correlaciones de Pearson para las variables cuantitativas y un análisis multivariado para evaluar la relación del estrés con los factores de riesgo psicosociales, se utilizó el SPSS versión 23. Los resultados obtenidos muestran que no se encontraron relaciones significativas entre la presión arterial con el estrés, se encontró una asociación entre el estrés laboral con sintomatología depresiva y ansiosa; llevar trabajo a casa y la inferencia que causan los asuntos familiares en el trabajo de los docentes son los factores de mayor peso en los niveles de estrés percibido.

En la Universidad Mariana de la ciudad de Pasto – Colombia, Enríquez (2014), desarrolló un estudio sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en docentes en el periodo A del año 2007. La investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, enmarcado dentro de la paradigmática cuanti – cualitativa. La población objetivo fue de 201 profesores de pregrado y postgrado, la selección se realizó mediante un muestreo estratificado para un total de muestra de 178 docentes. Los resultados permitieron establecer que los docentes se encuentran en un nivel medio de riesgo psicosocial lo que implicaría una atención urgente de esta población.

En la Fundación Universitaria de Popayán – Colombia, Ipia et al. (2018), desarrollaron un trabajo de pregrado referente a la evaluación de Riesgo Psicosocial y Estrategias de Afrontamiento en docentes de los programas de Psicología e Ingeniería de Sistemas. La investigación fue descriptiva. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de escalas de medición objetiva para las variables Riesgo Psicosocial (Escala CoPsoQ PSQCAT versión 2) y Estrategias de Afrontamiento (Cope – 28). Se realizó un tipo de muestreo por conveniencia, participaron 26 docentes pertenecientes a los dos programas. Los resultados evidencian variables de riesgo como inseguridad, estima y doble presencia, apoyo social, capacidad de liderazgo. Los docentes utilizan estrategias de afrontamiento centradas en el problema.

En Bogotá - Colombia, Bernal et al. (2016), de la Universidad ECCI, realizaron una propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en Docentes, donde tuvieron en cuenta el riesgo Psicosocial y la bibliografía revisada sobre los altos niveles de inteligencia emocional que aparentemente están relacionados con las estrategias de afrontamiento sustentadas en la meditación o

reflexión y la resolución de los problemas, debido a que la inteligencia emocional permite un autocontrol y adaptación a situaciones estresantes en la persona. En este sentido, encontraron que los factores intralaborales son los que afectan la salud de los docentes ya que ellos describen todo el entorno laboral, las características de la organización, las demandas emocionales y mentales, la carga física, el grupo social, bienestar, horarios de trabajo, condiciones del medio ambiente entre otras; sin embargo son los más difíciles de intervenir ya que por la estructura de la organización las instituciones se concentran solo en el desarrollo de su actividad económica. Por esto es necesario fortalecer las estrategias de afrontamiento de los docentes, teniendo en cuenta el crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, por lo cual se deben desarrollar estrategias que satisfagan sus necesidades básicas como individuo. De acuerdo con esto, las estrategias organizacionales juegan un papel importante en el afrontamiento de las situaciones intralaborales, por lo tanto, es fundamental el establecimiento de programas de formación y capacitaciones formales e informales, que permitan a los docentes mejorar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades individuales; donde es fundamental dar las herramientas para la solución de conflictos, desarrollar aptitudes de liderazgo, comunicación asertiva, interrelaciones personales, trabajo en equipo, cooperación, negociación, toma de decisiones, planificación y organización del trabajo y manejo de grupo, estas habilidades permitirá afrontar toda situación que se presenten de manera idónea sin verse afectada su salud mental.

3. Marco teórico

El marco teórico que se describe a continuación se fundamenta en la definición de estrés laboral de Peiró, estrategias de afrontamiento desde Lazarus y Folkman, las consideraciones la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA, 2012) – García y Pineda

(2010) citado por Cañedo y Figueroa (2013) sobre ser docente de educación superior, de igual forma lo descrito por la universidad católica de Manizales respecto a la presencialidad asistida por tecnología (PAT) y el teletrabajo en pandemia descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.1. Modelo de estrés laboral

Se reconoció el modelo fundamental de estrés, postulado por Peiró (2001); denominado modelo clásico de estrés laboral, este modelo, comprende al individuo como foco del estrés, teniendo en cuenta que el estrés es una vivencia de cada sujeto que puede estar influida por diferentes factores. En principio, se reconoce el desajuste como base del estrés, donde el sujeto es agente básico en la gestión y afrontamiento de este, en efecto, las situaciones de estrés deben ser manejadas y controladas por cada individuo (Peiró, 2001).

Peiró (2001) identifica que, las situaciones de estrés vienen derivadas de una serie de situaciones personales o ambientales que pueden ser llamadas *estresores*, es así, como cada individuo percibe una situación y deviene el estrés. Lo anterior, genera que la persona empiece a desarrollar estrategias de afrontamiento, las cuales se desenvuelven desde un nivel cognitivo hasta un nivel afectivo. Las estrategias conllevan a unas consecuencias que pueden ser significativas de acuerdo con el individuo, las cuales se ven influidas por factores de tipo ambiental y personal que entran a jugar un papel moderador o magnificador de los efectos producidos por el estrés, sus experiencias y estresores.

Adicionalmente, es importante mencionar que las situaciones de estrés surgen cuando las demandas de trabajo son altas y la capacidad de control sobre las mismas es baja por falta de recursos. En tanto, cuando una persona percibe una situación como amenazante y con posibles

consecuencias negativas para su experiencia vital, se da una apreciación de la situación que es fundamental en la posterior experiencia del estrés (Karasek, 1979).

Existen diferentes formas de poder apreciar el proceso de aparición de una experiencia de estrés, apreciación primaria y secundaria. En cuanto a la apreciación primaria las personas determinan el carácter de un evento que para ellos puede ser considerado como irrelevante, benigno o negativo. En caso de estimar que el evento tiene un carácter negativo, mediante un proceso de apreciación secundaria, las personas valoran los recursos disponibles para afrontarlo y las potenciales consecuencias que podrían producirse en función del éxito o no de ese afrontamiento (Peiró, 2001, p. 22).

Es así, como se ponen en marcha los procesos cognitivos de la persona, pues, de esta manera, permiten dar una apreciación positiva o negativa a los eventos frente a los que interactúa y reaccionar ante ellos de manera psicofisiológica. Es propicio que se consideren las consecuencias del estrés a nivel organizacional, pues este, según Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) citados por Urquidi y Rodríguez (2010), repercute en el ausentismo, la baja productividad y el abandono del puesto de trabajo.

El concepto de estrés utilizado en este estudio tiene como base lo descrito por Peiró, definido como una respuesta del individuo a las demandas y presiones del entorno, que pueden superar su capacidad de afrontamiento. Sostiene que el estrés es una reacción psicofisiológica y emocional que ocurre cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del entorno y los recursos disponibles para hacerles frente. Es decir, el estrés surge cuando una persona siente que no puede manejar eficazmente las demandas a las que se enfrenta.

3.2. Afrontamiento

El afrontamiento es entendido como un esfuerzo cognitivo y conductual orientado a manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas externas e internas que aparecen y generan estrés (Halstead, Bennett, Cunningham, 1993) citados por Solís y Vidal (2006). El afrontamiento ayuda a identificar los elementos que intervienen en la relación dada entre situaciones de la vida estresantes y síntomas de enfermedad. El afrontamiento actúa como regulador de la perturbación emocional. Si es efectivo, no se presentará dicho malestar; en caso contrario, podría verse afectada la salud de forma negativa, aumentando el riesgo de mortalidad y morbilidad (Casaretto et al., 2003).

Lazarus y Folkman (1984), definen el afrontamiento como “los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas y/o internas que son valoradas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”.

Adicionalmente, Frydenberg y Lewis (1996) citados por Viñas et al. (2015) postulan tres estilos de afrontamiento, los cuales agrupan 18 estrategias de afrontamiento. Es importante establecer la diferencia entre estilos y estrategias de afrontamiento por lo que, Gutiérrez (2009) cita a Milton (2001) quien a su vez es citado por Krzemien (2007), definiendo el estilo de afrontamiento como una configuración de rasgos, el cual es el resultado de las disposiciones biológicas y del aprendizaje experimental, que define una modalidad estable de comportarse y de relacionarse con el medio. Las estrategias se refieren a las diferentes acciones concretas que lleva a cabo el sujeto dentro de su estilo.

El concepto de afrontamiento utilizado en este estudio tiene como base lo descrito por Lazarus y Folkman, se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que una persona emplea para hacer frente a las demandas internas o externas que percibe como desafiantes o estresantes.

Estos esfuerzos de afrontamiento pueden ser de naturaleza adaptativa o desadaptativa, y se utilizan para controlar, reducir o tolerar el estrés experimentado.

3.2.1. Estrategias de afrontamiento

Resolver el problema: Concentrarse en resolver el problema, esforzarse y tener éxito, invertir en amigos íntimos, buscar pertenencia, fijarse en lo positivo, buscar diversiones relajantes, distracción física y reservarlo para sí.

Referencia a otros: Buscar apoyo social, acción social, buscar apoyo espiritual y buscar ayuda profesional.

Afrontamiento no productivo: Preocuparse, hacerse ilusiones, falta de afrontamiento, ignorar el problema, reducción de la tensión, reservarlo para sí y auto inculparse.

3.3. Docente de Educación Superior

La Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA, 2012), considera que, un docente de educación superior debe tener en cuenta estrategias metodológicas que faciliten en los alumnos el aprendizaje, monitorear, retroalimentar dicho proceso y adaptar lo que enseña a sus ritmos y necesidades. El docente asume su actividad académica como una carrera de vida al usar los recursos a su alcance para mejorar su capacidad profesional y poseer una actitud crítica que le permita hacer aportaciones a la institución a fin de mejorar el ambiente laboral y académico.

Cañedo y Figueroa (2013) citan a García y Pineda (2010) mencionando que, los docentes conducen a los estudiantes en un proceso de pensamiento que favorezca la construcción de aprendizajes, de aquí que realizan actividades diversas y, además, usan estrategias discursivas de interacción y desarrollo temático. De acuerdo con esto, la práctica docente la constituyen tres elementos clave en interacción: alumnos-contenidos-docentes, donde ocurre la organización de

la actividad conjunta entre profesor y alumnos, a través del discurso y las acciones. El docente debe construir su práctica en una etapa de planeación y en otra de ejecución o interacción, e involucra a un profesor activo que toma decisiones para conducir el aprendizaje y resolver las situaciones que surgen.

3.4. Presencialidad Asistida con TIC

La Universidad Católica de Manizales (s.f.), menciona que ésta, es una estrategia metodológica innovadora que se basa en la integración didáctica y pedagógica de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) entendidas estas como el conjunto de tecnologías, dispositivos y recursos que permiten la captura, almacenamiento, procesamiento, transmisión y presentación de información de manera electrónica, utilizadas para facilitar el proceso de formación en el marco de ambientes de aprendizaje que integran procesos de personalización, flexibilización y comunicación y que hacen totalmente viable y posible la formación desde casa siempre que exista disposición humana y se cuente con las condiciones tecnológicas y la adecuada preparación del profesorado. Además, esta estrategia tiene en cuenta procesos de personalización porque la formación se centra en la persona, considerando factores sociales, culturales, económicos y políticos. Adicionalmente, integra procesos de comunicación de carácter sincrónico y asincrónico donde la interacción en el aula, las prácticas formativas, los procesos de socialización, los ambientes de aprendizaje y los encuentros, se desarrollan mediados por las tecnologías de la información y las comunicaciones bajo esquemas metodológicos que permiten garantizar calidad y pertinencia con calidez.

La Presencialidad Asistida con TIC se caracteriza por ser abierta, flexible y adaptable a las circunstancias e idiosincrasias pedagógicas institucionales. Desde el punto de vista tecnológico, los actuales avances permiten disponer de mejores condiciones y capacidades para

la conectividad, para el acceso a información (computadores personales, tabletas, dispositivos móviles), de herramientas TIC como simuladores, plataformas sincrónicas y asincrónicas para la comunicación e interacción bidireccional, de software de aplicación y de herramientas de software social. Desde el punto de vista humano se requiere de un cambio de actitud y aptitud en los docentes y estudiantes, que permita el reconocimiento de sus fortalezas y oportunidades y a su vez genere aceptación e inspire confianza.

En el contexto normativo colombiano, el Ministerio de Educación Nacional (2020), en su directiva No 4, autoriza el uso de tecnologías en el desarrollo de programas académicos presenciales en las Instituciones de Educación Superior del país, lo cual, ha permitido que éstas replanteen sus estrategias formativas para adaptarlas a las nuevas circunstancias en función a las capacidades y condiciones institucionales y a las necesidades de la población estudiantil.

Para este estudio, se puede definir la modalidad Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT) como un enfoque educativo que combina la instrucción presencial con el uso de tecnologías digital para enriquecer la experiencia de aprendizaje.

3.5. Teletrabajo en Pandemia

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

La OIT (2020), hace referencia a investigaciones sobre el teletrabajo, las cuales han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más

horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana (McCulley, 2020, et al.).

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar las estrategias de afrontamiento frente a los diferentes niveles de estrés de los docentes del programa de psicología de una IES privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.

4.2. Objetivos específicos

1. Establecer el perfil sociodemográfico de los docentes del programa de psicología de una IES privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.
2. Identificar las estrategias de afrontamiento en los docentes del programa de psicología de una IES privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.
3. Examinar el nivel de las reacciones de estrés en los docentes del programa de psicología de una IES privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.
4. Relacionar las estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas con las reacciones de estrés, generadas en los docentes del programa de psicología de una IES

privada de la ciudad de Popayán que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.

5. Metodología

5.1. Tipo de Estudio

Se llevó a cabo un estudio de prevalencia cruzada (Manterola y Otzen, 2014); los datos se recolectaron teniendo en cuenta el periodo de marzo del 2020 a marzo 2022 y se comparó la prevalencia del evento (estrategias de afrontamiento) con su factor de riesgo (nivel de estrés) en ese periodo de tiempo (Hernández – Sampieri et al., 2014, p. 92).

5.2. Área de Estudio

Esta investigación se llevó a cabo en una IES en la ciudad de Popayán, para efectos de este estudio se tomó como población los docentes del programa de psicología que laboraron en el periodo comprendido entre marzo de 2020 a marzo de 2022.

5.3. Población y muestra

5.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por docentes contratados entre marzo de 2020 a marzo de 2022.

Esta población son los docentes universitarios del programa de psicología de una IES privada de la ciudad de Popayán; que orientaron sus clases con modalidad PAT y que estuvieron o están vinculados a la Institución.

5.3.2. Muestra

En este estudio se tomó el total de los docentes contratados en los periodos académicos, así:

Tabla 1 *Número de docentes contratados por periodo académico*

Periodo académico	Número de docentes contratados
2020-1	7
2020-2	6
2021-1	6
2021-2	6
2022-1	7
2022-2	6
Total	38

Fuente: Datos suministrados por la IES.

Se reclutó a los participantes acorde al listado de docentes contratados que tienen el programa de psicología de la IES, priorizando quienes a la fecha se encontraban vinculados y orientaron sus clases mediante la modalidad PAT, durante el periodo comprendido entre marzo de 2020 a marzo de 2022.

5.3.3. Población de estudio

Se reclutó a los participantes acorde al listado de docentes contratados en el programa de psicología de la IES durante el primer periodo académico del año 2023, se identificaron los docentes que estuvieron vinculados laboralmente durante los periodos académicos comprendidos entre marzo de 2020 a marzo de 2022, que orientaron sus clases mediante modalidad PAT y su carga laboral fuese exclusivamente de docencia, puesto que se reconocieron otras vinculaciones con cargas administrativas, de asesoría entre otras.

De igual forma, se tuvo en cuenta la participación de docentes que a la fecha de la recolección de datos no se encontraron vinculados laboralmente con la IES y orientaron sus clases mediante modalidad PAT durante los periodos académicos comprendidos entre marzo de 2020 a marzo de 2022.

Docentes contratados a la fecha de la recolección de datos que cumplieron con los requisitos para ser incluidos en el estudio y quienes firmaron el consentimiento informado (primer periodo académico 2023).

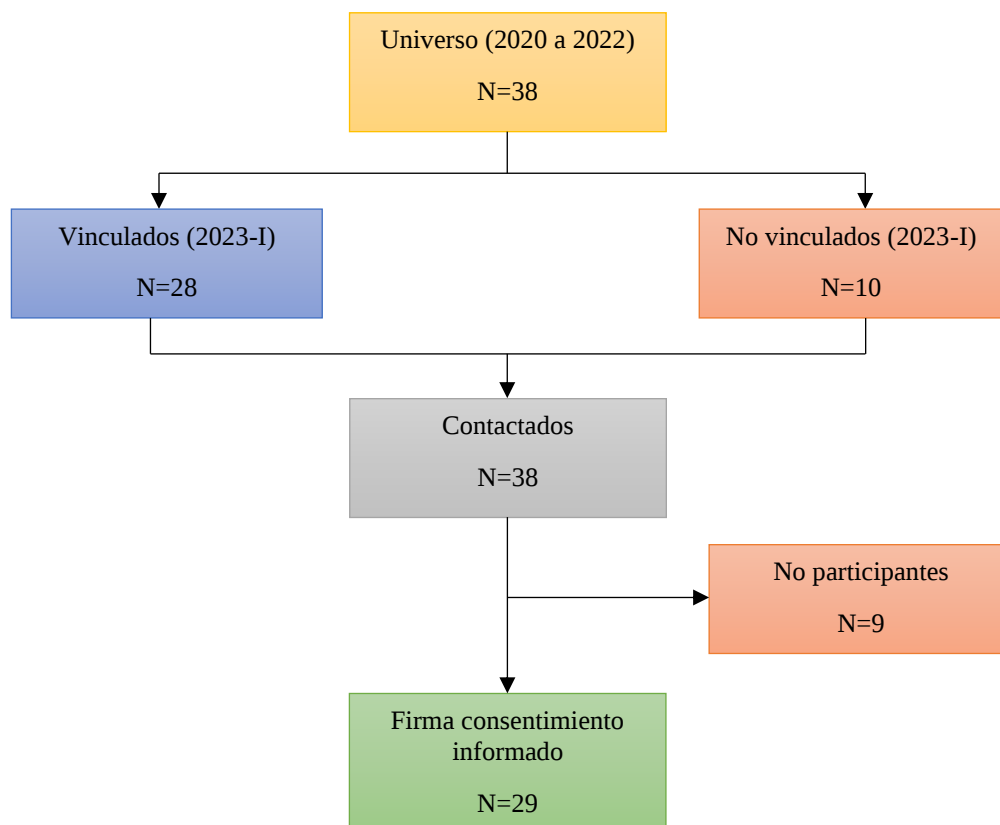


Ilustración 1. *Flujograma del reclutamiento de los participantes.*

En total participaron 29 docentes en la investigación.

Es importante mencionar que, la dinámica contractual de la IES en los periodos académicos comprendidos entre marzo de 2020 a marzo de 2022 consideraba la contratación exclusiva acorde a la función sustantiva que fuese a desempeñar el docente, actualmente, el docente es vinculado para ejercer diferentes labores razón por la que varía el número de docentes contratados durante los diferentes periodos académicos.

5.4. Variables

Tabla 2 Variables

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Valores posibles	Método de recolección
Edad	Edad del docente en años cumplidos	Cuantitativa continua	N años	Ficha sociodemográfica
Sexo	Sexo del docente	Categórica nominal	Masculino Femenino	Ficha sociodemográfica
Escolaridad	Estudios de educación superior cursados por el docente	Categórica nominal	Profesional Especialista Magister Doctor	Ficha sociodemográfica
Estado civil	Estado civil actual del docente	Categórica nominal	Soltero – a Casado – a Unión libre Separado – a Divorciado – a Viudo – a	Ficha sociodemográfica
Estrato socioeconómico	Estrato socioeconómico actual en el cual reside el docente	Cuantitativa continua	0, 1, 2, 3, 4, 5 o 6.	Ficha sociodemográfica
Número de personas a cargo	Personas a cargo del docente	Cuantitativa escala	N #	Ficha sociodemográfica
Número de hijos	Hijos del docente	Cuantitativa continua	N #	Ficha sociodemográfica
Tipo de contrato	Tipo de contrato del docente	Categórica nominal	Tiempo completo Medio tiempo	Ficha sociodemográfica
Tiempo de vinculación	Tiempo en que el docente ha trabajado en la IES	Cuantitativa continua	N años	Ficha sociodemográfica
Estrés	Reacciones de estrés manifestadas por el docente en el contexto vivido	Categórica nominal	Sobre carga ocupacional Insuficiencia del rol Ambigüedad del rol Fronteras del rol Responsabilidad Ambiente físico Tensión vocacional Tensión psicológica Tensión interpersonal Tensión física	Inventario de estrés ocupacional – OSI ref.
Estrategia de afrontamiento	Estrategia de afrontamiento utilizada por el docente en el contexto vivido	Categórica nominal	Búsqueda de alternativa Conformismo Control emocional Evitación emocional Evitación comportamental	Escala Estrategias de Coping – Modificada (EEC-M). ref.

			Evitación cognitiva Reacción agresiva Expresión emocional abierta Reevaluación positiva Búsqueda de apoyo social Búsqueda de apoyo profesional Religión Refrenar el afrontamiento Espera	
--	--	--	--	--

Fuente: Basado en (Londoño et al. 2006) y (García y Vélez 2017).

5.5. Recolección de Información

Después del aval del Comité de Ética en Investigación en Salud, la investigadora principal realizó el reclutamiento de los participantes mediante el listado de docentes identificados que fueron contratados durante el periodo de estudio que le facilitó el programa de psicología de la IES, se realizó una reunión con los docentes identificados en las instalaciones del programa académico, dando a conocer la intención del estudio y la importancia de su participación de forma voluntaria, además, se dio a conocer que no se realizarían contribuciones económicas de ningún tipo. Seguido, se procedió a firmar el consentimiento informado.

Posteriormente se aplicó el cuestionario de caracterización, la Escala Estrategias de Coping – Modificada (EEC-M) y el Inventario de Estrés Ocupacional (OSI), mediante el diligenciamiento de un formulario de Google Forms, es importante mencionar que, pese a que, los docentes dieron respuesta a un número amplio de preguntas, el promedio de tiempo utilizado fue de 30 minutos. Posterior a ello se procedió a validar la información, se revisaron errores de digitación y se realizó el ajuste de la base de datos para realizar el análisis de la información obtenida.

5. 5. 1. Cuestionario de caracterización

El cuestionario de caracterización se construyó acorde a lo referido por Hernández – Samprieri, Fernández y Baptista (2014), incluyó preguntas orientadas a conocer características propias de la persona y de su entorno, entre ellas: edad, sexo, estado civil, nivel educativo, estrato socioeconómico, número de personas a cargo, número de hijos, tipo de contrato y tiempo de vinculación (Anexo 2).

5.5.2. Escala Estrategias de Coping – Modificada (EEC-M).

La EEC-M es una escala creada por Chorot y Sadin's 1993 citados en Londoño et al, (2006), la cual ha sido validada y modificada en su estructura psicométrica y estructural por Londoño et al, (2006) en Colombia. Este instrumento tiene como fin evaluar las estrategias de afrontamiento *Coping* y la relación con el estrés. Los autores definen las estrategias de afrontamiento como:

Conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación. (Lazarus & Forman, 1984 citados en Londoño et al, 2006).

La prueba finalmente quedó conformada por 69 ítems. El tipo de respuesta es Likert donde las posibles respuestas van desde (1) nunca, hasta (6) siempre. A continuación, se presentan las 14 escalas de la prueba, de la escala 1 a la 13 son evaluadas con cinco ítems y la última con cuatro ítems.

Tabla 3 *Instrumento estrategias de afrontamiento*

Nombre de la Estrategia	Tipo de Estrategia	Descripción de la estrategia	Ítems en la escala
Búsqueda de alternativa	Estrategia cognitiva	Tiene como propósito analizar las causas del problema y buscar alternativas de solución.	1, 15, 29, 43, 57.
Conformismo	Estrategia cognitiva	Busca tolerar el estrés resignándose con la situación.	2, 16, 30, 44, 58.
Control emocional	Estrategia cognitivo comportamental	Busca tolerar la situación a través del control de emociones.	3, 17, 31, 45, 59.
Evitación emocional	Estrategia cognitivo comportamental	Se evita expresar las emociones dada la carga emocional o la desaprobación social.	4, 18, 32, 46, 60.
Evitación comportamental	Estrategia comportamental	Se llevan a cabo actividades o acciones que contribuyan a tolerar el problema o a eliminar o neutralizar las emociones generadas por las mismas.	5, 19, 33, 47, 61.
Evitación cognitiva	Estrategia cognitiva	Busca eliminar o neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores a través de la distracción o la negación.	6, 20, 34, 48, 62.
Reacción agresiva	Estrategia comportamental	Se expresa la ira y la hostilidad abiertamente como consecuencia de la frustración y la desesperación, reaccionando de manera agresiva hacia los demás o hacia sí mismo u objetos.	7, 21, 35, 49, 63.
Expresión emocional abierta	Estrategia comportamental	Se expresan las emociones abiertamente como una manera de neutralizar las mismas.	8, 22, 36, 50, 64.
Reevaluación positiva	Estrategia cognitiva	Busca aprender de las dificultades, identificando aspectos positivos del problema. Estrategia optimista que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen el afrontamiento de la situación.	9, 23, 37, 51, 65.
Búsqueda de apoyo social	Estrategia comportamental	Se expresa la emoción y se buscan alternativas para solucionar el problema con otra u otras personas.	10, 24, 38, 52, 66.

Búsqueda de apoyo profesional	Estrategia comportamental	Se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias de este.	11, 25, 39, 53, 67.
Religión	Estrategia cognitivo comportamental	Se expresa a través del rezo u oración dirigido a tolerar o solucionar el problema o las emociones que se generan ante el problema.	12, 26, 40, 54, 68.
Refrenar el afrontamiento	Estrategia cognitiva	Busca conocer más sobre el problema o aclarar la eficacia de las alternativas, antes de enfrentar el problema.	13, 27, 41, 55, 69.
Espera	Estrategia cognitivo comportamental	Busca esperar que la situación se resuelva por sí sola con el pasar del tiempo.	14, 28, 42, 56.

Fuente: Basado en (Londoño et al., 2006).

El valor de Alfa de Cronbach alcanzado fue de 0,847 y la varianza total explicada fue de 58% (Anexo 3).

5.5.3 Inventario de Estrés Ocupacional – OSI

García y Vélez (2017) brindan una herramienta en el contexto colombiano que permite evaluar el estrés desde una perspectiva de afrontamiento. Contemplan lo afirmado por Leibovich de Figueroa y Schmidt (2004), quienes consideran que el inventario de estrés ocupacional (OSI) de Osipow y Spokane (1987, citados por Hicks, Sabanci & Bahr, 2015) ha sido desarrollado para elaborar diferentes medidas genéricas de estresores ocupacionales que tengan aplicación en diferentes ambientes laborales, y a su vez, es útil para ser aplicado en ambientes ocupacionales variados uniando diferentes fuentes de estrés potenciales percibidas por los individuos (Hermosa & Perilla, 2015).

El inventario OSI en total tiene 141 ítems con opción de respuesta tipo Likert (nunca 1 hasta 4 siempre). Dividido en tres escalas y nueve subescalas, exploran las dimensiones más destacadas en el fenómeno de estrés.

Tabla 4 *Instrumento estrés ocupacional*

Escala	Subescala	Descripción de la subescala	Número de ítems
Roles ocupacionales (ORQ)	Sobre carga ocupacional (RO)	Mide el grado en que las demandas ocupacionales exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
	Insuficiencia de rol (RI)	Mide el grado en el que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustadas a los requerimientos del trabajo.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
	Ambigüedad del rol (RA)	Mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.
	Fronteras del rol (RB)	Mide el grado en que el individuo experimenta demandas el rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.
	Responsabilidad (R)	Mide el grado en que el individuo tiene o siente que tiene una gran responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros en el trabajo.	41, 42, 43, 44, 45, 36, 47, 48, 49, 50.
	Ambiente físico (PE)	Mide el grado en que el individuo está expuesto a altos niveles de toxicidad ambiental o condiciones físicas externas.	51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60.
Tensión personal (PSQ)	Tensión vocacional (VS)	Mide el grado en que el individuo tiene problemas con la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
	Tensión psicológica (PSY)	Mide el grado en que el individuo experimenta problemas psicológicos o emocionales.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
	Tensión interpersonal (IS)	Mide el grado en que el individuo percibe disrupción en las relaciones interpersonales.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.
	Tensión física (PHS)	Mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.
Recursos personales (PRQ)	Recreación (RE)	Mide el grado en que el individuo hace uso, y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
	Autocuidado (SC)	Mide el grado en que el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
	Soporte social (SS)	Mide el grado en que la persona siente apoyo y ayuda por parte de los demás.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.
	Afrontamiento racional cognitivo (RC)	Mide el grado en que la persona posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.

Fuente: Basado en (García y Vélez, 2017).

A pesar de que el instrumento cuenta con una subescala que mide los recursos personales para afrontar el estrés, dicha subescala no es considerada para su aplicación debido a que, se

aplicará un instrumento específico para identificar las estrategias de afrontamiento usadas por los docentes.

El inventario posee alta confiabilidad ($\alpha = 0.88$) y homogeneidad parcial en las escalas y subescalas que componen el instrumento, las cuales explican el 43% de la varianza total en el comportamiento del estrés ocupacional (Anexo 4).

En primera instancia, los colaboradores fueron contactados vía telefónica a fin de, invitarlos a participar en el estudio, dando a conocer detalles de la investigación; después de confirmar su participación, se citó a los docentes que voluntariamente aceptaron hacer parte del estudio a una reunión que se llevó a cabo en la sala de profesores del programa de psicología de la IES, en dicho espacio, la investigadora principal explicó detalladamente los propósitos y beneficios de la investigación, invitándolos a diligenciar información correspondiente a datos sociodemográficos y a dar respuesta a dos instrumentos validados a nivel nacional, seguido a ello, la investigadora principal procedió a realizar el proceso del consentimiento informado de manera presencial y compartió el enlace del Formulario de Google que contenía las preguntas del cuestionario y los instrumentos a utilizar. Se pidió entonces, el diligenciamiento del formulario. Es importante mencionar que, pese a que fue un número amplio de preguntas, se utilizó un promedio de tiempo de 30 minutos. Para lo anterior, se contó con el aval de la Dirección del Programa para la utilización del tiempo laboral de los docentes en la investigación.

5.7. Plan de Análisis

El análisis que se realizó se focalizó inicialmente en un análisis exploratorio de frecuencias o univariado donde se buscó la presencia de datos extremos y la coherencia de la información recogida. Luego de revisar las frecuencias de las variables, se revisó de igual forma la información a partir de las escalas de medición usadas, se realizó un análisis de tipo

descriptivo para cada una de las variables, por medio de medidas de tendencia central, de variabilidad, de dispersión y de distribución de frecuencias, revisando así, la calidad de la información ingresada y de la presencia de valores extremos.

Para efectos de esta investigación, en primer lugar, se describieron los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable. En adición se realizó una distribución de frecuencias.

De igual forma, se realizó un análisis por medio de medidas de tendencia central, siendo enfáticos en la media o promedio de los datos. Asimismo, se tuvo en cuenta las medidas de variabilidad que permitieron encontrar la dispersión de los datos en la escala de medición de cada variable, considerando los rangos o recorridos y la desviación estándar.

Para establecer el perfil sociodemográfico se aplicó un cuestionario de caracterización que consideró las siguientes variables: edad, sexo, escolaridad, estado civil, estrato socioeconómico, número de personas a cargo, número de hijos, tipo de contrato y tiempo de vinculación laboral. Se categorizó la variable edad en grupos de cinco años y la variable tiempo de vinculación en grupos de cuatro años.

Para identificar las estrategias de afrontamiento se aplicó el instrumento EEC-M, al identificar que el mayor número de respuestas se ubicó en la opción (3) a veces, y para evitar un sesgo frecuente, se categorizaron las opciones de respuesta (1) nunca y casi nunca, (2) a veces, (3) frecuentemente, casi siempre y siempre.

Para evaluar el estrés se aplicaron dos dimensiones del instrumento OSI, correspondientes a Roles Ocupacionales – ORQ y Tensión Personal – PSQ. Se hizo necesario recodificar las variables a fin de dicotomizar las opciones de respuesta (0) nunca y (1) siempre.

Posteriormente, se aplicó el modelo de Regresión Logística Binaria (RLB); usado cuando se desea conocer la relación entre una variable dependiente dicotómica y una o más variables independientes o explicativas (García, R. et al. 2010).

Se realizó el cruce de las variables estrategias de afrontamiento y estrés lo que permitió analizar las estrategias de afrontamiento del docente de acuerdo con el estrés. Para explicar la mitigación del estrés por el uso de estrategias de afrontamiento y las variables sociodemográficas, se realizó una regresión logística, que desde un abordaje multivariado pudiera explicar esta relación.

Se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS versión 29), lo que permitió obtener el análisis comparativo necesario para este estudio.

6. Consideraciones Éticas

Después de recibir el aval del Comité de Ética de Investigación en Salud (Acta de aprobación No. 007-023), la población participante en la presente investigación se reclutó a través del listado de docentes contratados que facilitó el programa de psicología de la IES. Como se mencionó anteriormente, el criterio de inclusión identificó a los docentes que laboraron durante el periodo de tiempo comprendido entre marzo de 2020 a marzo de 2022, y que orientaron sus clases mediante la modalidad PAT en tiempo de Pandemia por COVID-19.

Es importante resaltar que, en el desarrollo del estudio se tomó en cuenta la resolución 8430 de 1993 emitida por el Ministerio de Salud de Colombia para la investigación en salud y seres humanos. De igual forma, se consideró lo expresado en la Ley 1581 del 2012, en cuanto a la protección de datos personales y autorizaciones que sean dadas por los participantes; la

información recolectada se almacenó y será custodiada por la investigadora principal durante 10 años, en archivos cifrados, en un computador localizado en las oficinas del grupo de investigación CISALVA.

De manera voluntaria los participantes firmaron un consentimiento informado, el cual estipuló los procedimientos, beneficios y posibles riesgos de la investigación, los docentes tuvieron a consideración la oportunidad de retirarse del estudio en el momento en que lo desearan.

El nivel de riesgo de la investigación correspondió a riesgo mínimo. Se consideraron dos potenciales riesgos, uno a nivel de la pérdida de la confidencialidad y otro a nivel psicológico.

Con relación al riesgo de potencial pérdida de la confidencialidad: los participantes conocieron de forma clara que la información recolectada se manejó de manera confidencial y segura. Por ningún motivo fue divulgada a personas ajenas al estudio. Se dejó claro que los instrumentos fueron diligenciados de forma anónima por lo que, no aparecieron datos de identificación ni datos de contacto de ningún participante y se utilizó un código para el almacenamiento de los datos recolectados. Además, se almacenó la información suministrada por el participante en carpetas encriptadas bajo la custodia del investigador principal. Se solicitó su autorización para utilizar la información recolectada en otros estudios de investigación similares previo aval del Comité de Ética de la Universidad del Valle.

Con relación al riesgo psicológico: es importante tener en cuenta que el cuestionario no incluye preguntas sensibles puesto que, los instrumentos escogidos plantean interrogantes en el marco laboral y no respecto a la vida personal de los participantes. Ante este riesgo psicológico que se consideró de nivel mínimo, se tuvo en cuenta que el consentimiento informado contenía

los datos de la investigadora principal y se les instruyó a los participantes a que contactaran a la investigadora principal que tienen formación en psicología y capacidad de atención en crisis.

En cuanto al procedimiento de la investigación: se les solicitó a los participantes diligenciar el cuestionario de caracterización, así mismo, los instrumentos Escala de Estrategias de Coping – modificada (EEC-M) y el Inventario de estrés ocupacional – OSI, dando respuesta a un Formulario de Google; se estimó utilizar un tiempo aproximado de 60 minutos para ello, sin embargo, el tiempo promedio utilizado fue de 30 minutos. es preciso mencionar que, en investigaciones previas han sido diligenciados los instrumentos en el tiempo contemplado. Los datos recolectados se almacenaron de forma digital en carpetas cifradas en el computador de la investigadora principal y el grupo de investigación CISALVA y así permanecerán durante 10 años.

Respecto a los beneficios: la investigadora principal informó a los participantes que, con la información recolectada, se pudo analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes ante situaciones de estrés suscitadas por la orientación de sus clases mediante la modalidad PAT en tiempo de Pandemia por COVID-19, a fin de, considerar estos nuevos retos en la intervención en Salud Ocupacional y la promoción de la salud de los docentes en el trabajo.

Referente a la compensación: los participantes en la investigación no recibieron ninguna compensación económica por dar respuesta al cuestionario y a los instrumentos, el estudio no acarreo gastos a los participantes salvo el tiempo que se tomaron para proporcionar la información requerida.

Por último, *acerca del conflicto de interés:* el presente estudio presenta un potencial conflicto de interés puesto que, la investigadora principal trabaja en el programa de la IES donde

se va a recoger la información. Es importante mencionar que, la investigadora principal no tiene un rango de jerarquía sobre los participantes del estudio. Para afrontar este potencial conflicto de interés, se aplicó a cabalidad la metodología propuesta en el estudio de investigación.

7. Resultados

De acuerdo con los objetivos planteados a continuación se presentan los resultados obtenidos.

7.1. Perfil sociodemográfico

Como respuesta al primer objetivo, se describe a continuación los resultados obtenidos con respecto al perfil sociodemográfico de los docentes.

Tabla 5 Datos sociodemográficos de los docentes (n=29)

Variable	Descripción	No.	%	Promedio	Chi cuadrado	
					Valor	Significación Asintónica (bilateral)
Edad	29-33	7	24,1	38,7		
	34-38	9	31,0			
	39-43	8	27,6			
	44+	5	17,2			
Sexo	Masculino	13	44,8		3,770	,052
	Femenino	16	55,2			
Estado civil	Soltero/a	11	37,9		1,331	,722
	Casado/a	14	48,3			
	Divorciado/a	1	3,4			
	Unión libre	3	10,3			
Escolaridad	Especialización	4	13,8		,490	,484
	Maestría	25	86,2			
Estrato socioeconómico	2	4	13,8		1,014	,798
	3	17	58,6			
	4	7	24,1			
	5	1	3,4			
Número de personas a cargo	0	8	27,6	1,1		
	1	10	34,5			
	2	9	31,0			
	3	2	6,9			
Número de hijos	0	15	51,7	0,7		
	1	7	24,1			
	2	7	24,1			
Tipo de contrato	Medio tiempo	3	10,3		,535	,464
	Tiempo completo	26	89,7			

Tiempo de vinculación	1 a 4	10	34,5	6,4		
	5 a 8	12	41,4			
	9 a 12	5	1,2			
	13 a 16	2	6,9			

Fuente: Encuesta aplicada.

De acuerdo con los datos obtenidos podemos inferir que, el 31,0% (9/29) de los docentes tienen edades comprendidas entre 34 y 38 años indicando ser adultos jóvenes, el 55,2% es representado por mujeres, el 58,6% viven en estrato socioeconómico tres o medio, el 86,2% han cursado estudios de maestría, el 48,3% están casados, el 51,7% no tienen hijos, sin embargo, el 34,5% tienen una persona a cargo, el 89,7% fueron contratados tiempo completo durante el periodo de estudio y el 41,4% han estado vinculados por un periodo de tiempo entre 5 a 8 años en la IES.

7.2. Estrategias de afrontamiento

Como respuesta al segundo objetivo, se describe a continuación los resultados obtenidos respecto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes.

Tabla 6 Estrategias de afrontamiento

Estrategias	Respuestas					
	Nunca		A veces		Siempre	
	No.	%	No.	%	No.	%
Búsqueda de alternativa	11	36,6	12	42,8	6	20,7
Conformismo	14	46,9	9	31,7	6	21,4
Control emocional	11	37,2	10	35,9	8	26,9
Evitación emocional	12	40,0	11	37,2	7	22,8
Evitación comportamental	11	37,9	8	26,2	10	35,9
Evitación cognitiva	9	30,3	11	37,2	9	32,4
Reacción agresiva	14	48,3	10	33,1	5	18,6
Expresión emocional abierta	15	52,4	5	15,9	9	31,7
Reevaluación positiva	10	35,2	8	26,9	11	37,9

Búsqueda de apoyo social	12	42,1	8	26,9	9	31,0
Búsqueda de apoyo profesional	8	29,0	9	31,0	12	40,0
Religión	12	42,8	6	20,7	10	36,6
Refrenar el afrontamiento	16	53,8	7	24,1	6	22,1
Espera	2	7,8	10	34,5	17	57,8

Fuente: Instrumento aplicado.

Los datos descritos anteriormente permitieron inferir que, los docentes utilizan tanto estrategias cognitivas como comportamentales en función de ajustarse a la situación estresante que desencadenó la pandemia siendo estas desadaptativas y adaptativas. La estrategia de afrontamiento más utilizada es la espera (57,8%) estrategia cognitivo comportamental que busca esperar que la situación se resuelva por si sola con el pasar del tiempo, seguida de la búsqueda de apoyo profesional (40%) estrategia comportamental en la cual se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias del mismo y la reevaluación positiva (37,9%) estrategia cognitiva que busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen al enfrentar la situación.

7.3. Estrés ocupacional

Como respuesta al tercer objetivo, se describe a continuación los resultados obtenidos respecto a las reacciones de estrés experimentadas por los docentes.

Tabla 7 *Estrés ocupacional*

Estrés		Respuestas			
		Nunca		Siempre	
		No.	%	No.	%
ORQ	Sobre carga ocupacional	4	13,8	25	86,2
	Insuficiencia de rol	4	13,8	25	86,2

PSQ	Ambigüedad de rol	4	14,5	25	85,5
	Fronteras de rol	5	16,9	24	83,1
	Responsabilidad	7	23,8	22	76,2
	Ambiente físico	14	49,8	15	50,2
	Tensión vocacional	11	36,9	18	63,1
	Tensión psicológica	8	26,9	21	73,1
	Tensión interpersonal	5	16,2	24	83,8
	Tensión física	7	25,5	22	74,5

Fuente. Instrumento aplicado.

El instrumento OSI adaptado por García y Vélez (2017), permitió evidenciar indicadores de estrés en los docentes en tiempos de pandemia, reflejados en los dos dominios: roles ocupacionales y tensión psicológica. Un nivel de estrés alto se identifica en las subescalas: sobre carga ocupacional (86,2%) la cual mide el grado en que las demandas exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo. La subescala insuficiencia de rol (86,2%) mide el grado en el que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustadas a los requerimientos del trabajo. La subescala ambigüedad de rol (85,5%) mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo. La subescala, fronteras de rol (83,1%) mide el grado en el que el individuo experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo. Y la subescala tensión interpersonal (83,8%) mide el grado en el que el individuo percibe disrupción en las relaciones interpersonales.

7.4. Relación estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas con las reacciones de estrés expresadas en niveles

Como respuesta al cuarto objetivo, se describe a continuación los resultados obtenidos respecto a la relación entre estrés y estrategias de afrontamiento.

Se tomó como variable dependiente el nivel alto de estrés (subescalas: sobre carga ocupacional, insuficiencia de rol, ambigüedad de rol, fronteras de rol y tensión interpersonal) y como variables independientes las estrategias de afrontamiento adaptativas y desadaptativas espera, búsqueda de apoyo profesional y reevaluación positiva.

Tabla 8 Relación estrés y estrategias de afrontamiento

		Variables en la ecuación					
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	Espera	19,165	7253,692	,000	1	,998	210464164,093
	Búsqueda de apoyo profesional	19,917	21129,479	,000	1	,999	446454836,858
	Reevaluación positiva	-2,620	21885,313	,000	1	1,000	,073
	Constante	-54,934	15587,695	,000	1	,997	,000
a. Variables especificadas en el paso 1: Espera, Búsqueda de apoyo profesional, Reevaluación positiva.							

Fuente. Instrumentos aplicados.

Para correr el modelo de RLB fue necesario dicotomizar la variable que indica estrés siendo (0) nunca y (1) siempre, se aplica el modelo con la variable dependiente estrés y la variable independiente estrategias de afrontamiento.

Los resultados de la aplicación del modelo explicarían si las estrategias de afrontamiento fueron protectoras ante los niveles de estrés indicados por los docentes, sin embargo, el resultado del modelo fue no significativa, es imperativo mencionar que, en el estudio exploratorio se

identifica la tendencia del uso de tres estrategias de afrontamiento por parte de los docentes, no obstante, se cree que por el tamaño de la muestra no se puede dar una conclusión al respecto.

Tabla 9 Relación estrés, variables sociodemográficas y estrategias de afrontamiento

Variables en la ecuación							
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	EDAD	-0,901	2830,002	0,000	1	1,000	0,406
	SEXO	-32,542	24145,670	0,000	1	0,999	0,000
	ESTADO CIVIL	-1,629	11576,417	0,000	1	1,000	0,196
	ESCOLARIDAD	3,019	25973,615	0,000	1	1,000	20,461
	ESTRATO	13,455	18441,171	0,000	1	0,999	696984,195
	PERSONAS A CARGO	-9,433	23472,681	0,000	1	1,000	0,000
	HIJOS	10,681	15938,979	0,000	1	0,999	43514,657
	TIPO DE CONTRATO	-20,315	38484,344	0,000	1	1,000	0,000
	TIEMPO DE VINCULACIÓN	0,782	4357,852	0,000	1	1,000	2,186
	Espera	30,258	19181,686	0,000	1	0,999	13837427450555,300
	Búsqueda de apoyo profesional	-4,934	37483,741	0,000	1	1,000	0,007
	Reevaluación positiva	0,524	33799,989	0,000	1	1,000	1,689
	Constante	38,958	96512,257	0,000	1	1,000	83011119511576200,000
a. Variables especificadas en el paso 1: Edad, Sexo, Estado civil, Escolaridad, Estrato, Personas a cargo, Hijos, Tipo de contrato, Tiempo de vinculación, Espera, Búsqueda de apoyo profesional, Reevaluación positiva.							

Fuente. Instrumentos aplicados.

Así mismo, se realizó un ajuste al modelo al interactuar la variable dependiente de estrés con las variables sociodemográficas, de igual forma, los resultados fueron no significantes. A pesar de la no significancia se encuentra un modelo más parsimonioso en la interacción de estrés con las estrategias de afrontamiento.

Se logró entonces aplicar el modelo de RLB, aunque los resultados fueron no significantes atribuyendo esto al tamaño de la muestra, se evidencia una tendencia en el uso de

tres estrategias de afrontamiento que pudieron proteger a los docentes de los niveles de estrés presentados durante la pandemia.

8. Discusión

La presente investigación tuvo como fin analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes ante situaciones de estrés suscitadas por los cambios en su dinámica laboral debido a la pandemia durante los periodos académicos comprendidos entre marzo de 2020 a marzo 2022, mediante el análisis de datos obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario de caracterización y dos instrumentos de medición aplicados en el primer periodo académico del año 2023.

Al establecer el perfil sociodemográfico de los docentes se encontró que, el mayor número se encuentra entre edades de 34 a 38 años, lo que difiere del estudio descrito por Rodríguez et al. (2018), donde los docentes son mayores de 45, el hallazgo de Huamani y Genoveva (2019), indica que los docentes se encuentran en su mayoría entre edades de 41 a 50 años y el promedio de edad de 43 años referido por Marsollier y Expósito (2021). En el estudio realizado en Colombia por Lemos et al. (2019) la edad promedio de los docentes es de 41 años.

En su mayoría son mujeres quienes ejercen la labor de docencia al igual que lo descrito en el estudio de Marsollier y Expósito (2021), sin embargo, en Colombia, Lemos et al. (2019), informa que predominan hombres. Los resultados descritos por Rodríguez et al. (2018), indican la igualdad femenina y masculina de docentes. El estrato socioeconómico de la mayoría de docentes es medio, sin embargo, los estudios consultados no consideraron esta variable.

Los estudios posgraduales que predominan se encuentran en el nivel de maestría, al igual que los hallazgos encontrados por Huamani y Genoveva (2019), y en Colombia, lo descrito por

Lemos et al. (2019), a diferencia de lo descrito en el estudio de Rodríguez et al. (2018) donde predomina el nivel de doctorado.

En la misma línea de los estudios realizados por Rodríguez et al. (2018), Huamani y Genoveva (2019) y Lemos et al. (2019), el estado civil de la mayoría de los docentes es casado. Además, no tienen hijos, sin embargo, tienen una persona a cargo, variables que no fueron consideradas en los estudios de referencia.

Al indagar por las características laborales, los docentes en su mayoría tienen una vinculación laboral de tiempo completo, lo que difiere de lo encontrado por Rodríguez et al. (2018), donde son titulares, así como en el estudio realizado en Colombia por Lemos et al. (2019), pues la contratación en su mayoría es indefinida.

El tiempo de vinculación laboral en su mayoría es de seis años, a diferencia de lo descrito por Rodríguez et al. (2018), antigüedad mayor a 20 años y por lo mencionado en el estudio realizado por Huamani y Genoveva (2019) donde la antigüedad es de 11 años.

Al identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes se encontró que, usan estrategias tanto cognitivas como comportamentales en función de ajustarse a la situación estresante que desencadenó la pandemia. Las estrategias de afrontamiento más utilizada es la espera (57,8%), siendo esta una estrategia cognitivo – comportamental que busca esperar que la situación se resuelva por si sola con el pasar del tiempo. Seguida por la búsqueda de apoyo profesional (40%) estrategia comportamental en la cual se busca el recurso profesional para solucionar el problema o las consecuencias de este y la reevaluación positiva (37,9%) estrategia cognitiva que busca aprender de las dificultades identificando aspectos positivos del problema (Londoño et. al 2006).

Ahora bien, de acuerdo con Contreras et al. (2007), citado por Barquín et al (2018), la estrategia de afrontamiento adaptativa es el resultado de un ajuste positivo y activo tanto a nivel cognitivo como conductual, los datos obtenidos permiten evidenciar que los docentes utilizan dos estrategias adaptativas, búsqueda de apoyo profesional y reevaluación positiva.

De igual forma, los autores mencionados anteriormente, especifican que, la estrategia de afrontamiento desadaptativa está relacionada con una desvinculación conductual de la situación estresante y con una sensación de pérdida de control; por lo tanto, corresponden más a un ajuste negativo, se logra evidenciar que, los docentes utilizan una estrategia desadaptativa correspondiente a espera. Resultados similares en los estudios realizados por Rodríguez et al. (2018), Marsollier y Expósito (2021), identificaron estrategias efectivas como afrontamiento activo, reinterpretación positiva y estrategias ineficaces como negación y desconexión; e Ipia et al. (2018) evidenciaron el uso de estrategias de afrontamiento activo, aceptación y reinterpretación positiva.

Al examinar los niveles de las reacciones de estrés en los docentes, se identificó que, niveles altos niveles altos de estrés se evidencian en las subescalas: sobre carga ocupacional (86,2%) la cual mide el grado en que las demandas exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo. La subescala insuficiencia de rol (86,2%) mide el grado en el que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustadas a los requerimientos del trabajo. La subescala ambigüedad de rol (85,5%) mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo. La subescala, fronteras de rol (83,1%) mide el grado en el que el individuo experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo. Y la subescala tensión interpersonal (83,8%)

mide el grado en el que el individuo percibe disrupción en las relaciones interpersonales. De igual forma, en el estudio realizado por Gómez y Rodríguez (2020), al medir estrés se evidencia tensión y agotamiento emocional, sobre carga de tareas, demanda externa, temor y preocupación referente al futuro y presión por los plazos de tiempo y con responsabilidades que cumplir.

Al aplicar el modelo de RLB, no se encuentran resultados significantes atribuyendo esto al tamaño de la muestra, no obstante, se logra establecer una tendencia a utilizar tres estrategias de afrontamiento como protectoras ante los niveles de estrés que evidenciaron los docentes durante la pandemia. Sin embargo, el estudio realizado por Rodríguez et al. (2018), indica que, la estrategia de afrontamiento asociada al estrés fue la evitación de problemas a diferencia de la resolución de problemas que mostró disminuir el estrés en profesores universitarios. Un estudio que diferencia las estrategias de afrontamiento efectivas e ineficaces es el realizado por Marsollier y Expósito (2021), donde indica que los docentes utilizan estrategias de afrontamiento efectivas al poseer valores medios más elevados, entre ellas, afrontamiento activo, aceptación, planificación y reinterpretación positiva; las estrategias de afrontamiento ineficaces menos utilizadas por los docentes son el uso de sustancias, desconexión, negación, humor, desahogo y autoinculpación.

En los estudios revisados se encontraron diferentes análisis estadísticos realizados a los datos obtenidos en las investigaciones, entre ellos, el estudio de Rodríguez et al (2018) utilizaron la prueba exacta de Fisher, Huamani y Genoveva (2019) la prueba Kruskal – Wallis y en Colombia en el estudio de Lemos et. al (2019) utilizaron la correlación de Pearson y la regresión lineal múltiple a diferencia de la presente investigación que utilizó la regresión logística binaria.

Ahora bien, no se encontró revisión de variables sociodemográficas concernientes a estrato socioeconómico, número de hijos y personas a cargo que si fueron consideradas en este

estudio. Se han interesado por evidenciar el estrés y el afrontamiento, de igual forma, relacionar estrés con factores de riesgo psicosocial, así mismo, estrategias de afrontamiento con factores de riesgo psicosocial. Cabe resaltar que un estudio relacionó factores psicosociales, estrategias de afrontamiento y estrés en profesores universitarios, sin embargo, no fue realizado en tiempos de pandemia.

9. Conclusiones

1. La presente investigación tuvo como fin analizar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes ante situaciones de estrés suscitadas por los cambios en su dinámica laboral debido a la pandemia durante los periodos académicos comprendidos entre marzo de 2020 a marzo 2022, mediante el análisis de datos obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario de caracterización y dos instrumentos de medición aplicados en el primer periodo académico del año 2023.
2. Al establecer el perfil sociodemográfico de los docentes se encontró que, el mayor número se encuentra entre edades de 34 a 38 años, lo que difiere del estudio descrito por Rodríguez et al. (2018), donde los docentes son mayores de 45, el hallazgo de Huamani y Genoveva (2019), indica que los docentes se encuentran en su mayoría entre edades de 41 a 50 años y el promedio de edad de 43 años referido por Marsollier y Expósito (2021). En el estudio realizado en Colombia por Lemos et al. (2019) la edad promedio de los docentes es de 41 años.
3. En su mayoría son mujeres quienes ejercen la labor de docencia al igual que lo descrito en el estudio de Marsollier y Expósito (2021), sin embargo, en Colombia, Lemos et al. (2019), informa que predominan hombres. Los resultados descritos por Rodríguez et al. (2018), indican la igualdad femenina y masculina de docentes. El estrato socioeconómico

de la mayoría de docentes es medio, sin embargo, los estudios consultados no consideraron esta variable.

4. Los estudios posgraduales que predominan se encuentran en el nivel de maestría, al igual que los hallazgos encontrados por Huamani y Genoveva (2019), y en Colombia, lo descrito por Lemos et al. (2019), a diferencia de lo descrito en el estudio de Rodríguez et al. (2018) donde predomina el nivel de doctorado.
5. En la misma línea de los estudios realizados por Rodríguez et al. (2018), Huamani y Genoveva (2019) y Lemos et al. (2019), el estado civil de la mayoría de los docentes es casado. Además, no tienen hijos, sin embargo, tienen una persona a cargo, variables que no fueron consideradas en los estudios mencionados.
6. Al indagar por las características laborales, los docentes en su mayoría tienen una vinculación laboral de tiempo completo, lo que difiere de lo encontrado por Rodríguez et al. (2018), donde son titulares, así como en el estudio realizado en Colombia por Lemos et al. (2019), pues la contratación en su mayoría es indefinida.
7. El tiempo de vinculación laboral en su mayoría es de 6 años, a diferencia de lo descrito por Rodríguez et al. (2018), antigüedad mayor a 20 años y por lo mencionado en el estudio realizado por Huamani y Genoveva (2019) donde la antigüedad es de 11 años.
8. Al identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, se encontró que los docentes utilizan estrategias cognitivas y comportamentales como espera (57,8%), búsqueda de apoyo profesional (40%) y reevaluación positiva (37,9%), entre otras menos utilizadas como búsqueda de alternativa y evitación cognitiva, resultados similares en los estudios realizados por Rodríguez et al. (2018), Marsollier y Expósito (2021), identificaron estrategias efectivas como afrontamiento activo, reinterpretación positiva y

estrategias ineficaces como negación y desconexión; e Ipiá et al. (2018) evidenciaron el uso de estrategias de afrontamiento activo, aceptación y reinterpretación positiva.

9. Al examinar los niveles de las reacciones de estrés en los docentes, se identificó que, niveles altos de estrés fueron expresados en la dimensión de roles ocupacionales y tensión psicológica, en las subescalas: sobre carga ocupacional (86,2%), insuficiencia de rol (86,2%), ambigüedad de rol (85,5%), fronteras de rol (83,1%) y tensión personal (83,8%). De igual forma, en el estudio realizado por Gómez y Rodríguez (2020), al medir estrés se evidencia tensión y agotamiento emocional, sobre carga de tareas, demanda externa, temor y preocupación referente al futuro y presión por los plazos de tiempo y con responsabilidades que cumplir.
10. Los resultados obtenidos muestran que los docentes utilizan como estrategias de afrontamiento adaptativas como búsqueda de apoyo profesional (40%) y reevaluación positiva (37,9%) y como estrategia de afrontamiento desadaptativa espera (57,8%), así mismo, los niveles de estrés reflejados se ubican en su mayoría en la subescala de roles ocupacionales como: sobre carga ocupacional (86,2%), insuficiencia de rol (86,2%), ambigüedad de rol (85,5%) y fronteras de rol (83,1%), en la subescala de tensión psicológica se identifica nivel alto de estrés en tensión interpersonal (83,8%). Ahora bien, el estudio realizado por Rodríguez et al. (2018), indica que, la estrategia de afrontamiento asociada al estrés fue la evitación de problemas a diferencia de la resolución de problemas que mostró disminuir el estrés en profesores universitarios. Un estudio que diferencia las estrategias de afrontamiento efectivas e ineficaces es el realizado por Marsollier y Expósito (2021), donde indica que los docentes utilizan estrategias de afrontamiento efectivas al poseer valores medios más elevados, entre ellas, afrontamiento

activo, aceptación, planificación y reinterpretación positiva; las estrategias de afrontamiento ineficaces menos utilizadas por los docentes son el uso de sustancias, desconexión, negación, humor, desahogo y autoinculpación.

11. Al aplicar el modelo de RLB, no se encuentran resultados significantes atribuyendo esto al tamaño de la muestra, sin embargo, se logra establecer una tendencia a utilizar 3 estrategias de afrontamiento como protectoras ante los niveles de estrés que evidenciaron los docentes durante la pandemia.
12. En los estudios revisados se encontraron diferentes análisis estadísticos realizados a los datos obtenidos en las investigaciones, entre ellos, el estudio de Rodríguez et al (2018) utilizaron la prueba exacta de Fisher, Huamani y Genoveva (2019) la prueba Kruskal – Wallis y en Colombia en el estudio de Lemos et. al ((2019) utilizaron la correlación de Pearson y la regresión lineal múltiple a diferencia de la presente investigación que utilizó la regresión logística binaria.
13. De igual forma, no se encontró revisión de variables sociodemográficas concernientes a estrato socioeconómico, número de hijos y personas a cargo que si fueron consideradas en este estudio. Se han interesado por evidenciar el estrés y el afrontamiento, de igual forma, relacionar estrés con factores de riesgo psicosocial, así mismo, estrategias de afrontamiento con factores de riesgo psicosocial. Cabe resaltar que un estudio relacionó factores psicosociales, estrategias de afrontamiento y estrés en profesores universitarios, sin embargo, no fue realizado en tiempos de pandemia.

10. Resultados esperados y logros

Es preciso mencionar que se plantearon diferentes resultados esperados, logrando conocer las formas en que los docentes dieron respuesta a los niveles de estrés generados por

el cambio en su modalidad de trabajo suscitado por las medidas de confinamiento tomadas por el Gobierno de Colombia para evitar la propagación del virus COVID-19. Se aplicaron instrumentos estandarizados y validados en Colombia y se utilizaron programas estadísticos que permitieron reconocer de manera clara las estrategias de afrontamiento y su relación con el estrés en la población docente durante la pandemia. Es importante considerar que, los resultados del estudio permiten reconocer que, los cambios laborales provocados por la pandemia COVID-19, generaron diferentes reacciones que deben ser intervenidas desde el programa de seguridad y salud en el trabajo de la IES.

11. Recomendaciones

1. La IES como prestadora del servicio educativo, debe fortalecer su sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que, situaciones como una emergencia sanitaria expone a sus colaboradores a factores de riesgo ocupacionales.
2. Es preciso que la IES considere los requerimientos en materia de salud y seguridad en las diferentes condiciones en las que el docente ejerce su labor.
3. Es necesario implementar actividades de promoción y prevención de la salud en el ejercicio de la labor docente.
4. Es importante fortalecer las conductas de autocuidado en los docentes en aras de prevenir situaciones sucintas por la exposición a factores de riesgo ocupacional, de tal manera que, los docentes trabajen de forma segura.
5. Es indispensable fortalecer el conocimiento de los factores de riesgo ocupacional inherentes a la labor docente que pueden afectar la salud, el desempeño, producir accidentes o enfermedades profesionales.

6. Es imperativo realizar talleres de intervención psicosocial donde se aborden temáticas relacionadas con manejo de estrés, actitudes positivas en tiempo de crisis, promoción de la salud mental, entre otros.
7. Se requiere el desarrollo de estrategias que aborden las demandas de rol, tanto a nivel organizacional como en el desempeño docente, orientadas a potenciar el manejo efectivo del estrés en los docentes.

12. Bibliografía

- Barquín, R., Medina, M. y Albéniz, G. (2018). El uso de estrategias de afrontamiento del estrés en personas con discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 27(2), 89-94. <https://dx.doi.org/10.5093/pi2018a10>
- Bernal, M., González, Y. y Arteaga, M. (2016). Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes. *Repositorio ECCI*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/524>
- Cañedo, T., y Figueroa, I. (2013). La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (41),1-18. ISSN: 1665-109X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325003>
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., y Valdéz, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista De Psicología*, 21(2), 363-392. <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>
- Enríquez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Mariana. *Revista UNIMAR*, 26(1). <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/unimar/article/view/82>

Fernández, J.A., Siegrist, J., Rödel, A. y Hernández, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Aten primaria*, 31 (8), pp. 1-10.

<http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v31n08a13047737pdf001.pdf>

García, M. y Vélez, H. (2017). Exploración de las características psicométricas del inventario de estrés ocupacional OSI para el contexto colombiano. *Psicogente*, Vol. 21 Núm. 39

(2018): Enero – Junio. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n39/0124-0137-psico-21-39-00140.pdf>

García, R., García, G., González, D. y García, R. (2010). Modelo de regresión logística para estimar dependencia según la escala de Lawton y Brody. *Semergen*. 2010; 36(7): 365-

371. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-S1138359310001322>

Gómez, N. y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docente en el contexto de la pandemia de COVID-19 y la educación, FENOB UNA – Filial coronel Oviedo. *AcademicDisclosure*, 1(1),

216–234. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>

Gutiérrez, C. (2009). Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Castilla Roy: una propuesta metodológica para su interpretación.

<https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835200009.pdf>

Hernández - Samprieri, R., Fernández y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. 6a edición.

Huamaní, A. y Genoveva, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-

159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Ipia, L., Muñoz, M. y Trujillo, Y. (2018). Evaluación de riesgo psico social y estrategias de afrontamiento en docentes de los programas de psicología y de ingeniería de sistemas en la Fundación Universitaria de Popayán en el primer semestre 2018. *Repositorio FUP*.

<http://unividaful.edu.co/repositorio/items/show/91>

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), pp. 285-308.

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2392>

498?uid=3737808&uid=2129&uid=2&uid=7 0&uid=4&sid=21101217136613

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer.

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019).

Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos.

Diversitas: Perspectivas en Psicología, 15(1), 61-72. DOI:

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>

Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Congreso de Colombia.

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Londoño, N., Henao, G., Puerta, I., Posada, S., Arango, D. y Aguirre, D. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Revista Universitas Psychologica*, 5(2). 327-349.

<https://www.redalyc.org/pdf/647/64750210.pdf>

- Materola, C. y Otzen, T. (2014). Estudios observacionales. los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *Int. J. Morphol.*, 32(2):634-645, 2014.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
- Marsollier, R., y Expósito, C. (2021). Afrontamiento docente en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 10(1). <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/357>
- McCulley, L. (2020). Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%. <https://www.thehrdirector.com/business-news/theworkplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-fromhome/>
- Ministerio de Educación Nacional (2020). Directiva Ministerial No. 04.
https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-394296_recurso_1.pdf
- Ministerio de Salud (1993). Resolución número 8430 de 1993.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.) COVID-19 y el mundo del trabajo.
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

- Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista seguridad y salud en el trabajo*, 1 (13), pp. 18-38. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Rodríguez, M., Orozco, M., Aguilar, M., Báez, M., Herrera, M. y Méndez, A. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociados al estrés en profesores universitarios. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab [en línea]*, 27(4), pp.197-203. ISSN 1132-6255
- Solís, C. y Vidal, A. (2006). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, Hermilio Valdizan. Halstead, Bennett, Cunningham, 1993. http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/Revista/2006/I/3-ESTILOS_Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.pdf
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) (2012). Dirección General de Planeación y Desarrollo. Departamento de Estadística Institucional. Aguascalientes, México.
- Universidad Católica de Manizales (s.f.). Estrategia de presencialidad asistida con TIC. <https://ucmconecta.edu.co/estrategias/wp-content/uploads/2020/03/ESTRATEGIA%20DE%20PRESENCIALIDAD%20ASISTIDA%20CON%20TIC.pdf>
- Urquidí, L. y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10 (2),1-21. ISSN. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717910006>

- Viñas, F., González, M., García, Y., Malo, S., y Casas, F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *Anales de Psicología*, 31(1), 226-233. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.163681>

13. Anexos

Anexo 1. *Consentimiento informado.*



Consentimiento Informado



Esta investigación se llama “Análisis de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés en docentes de una Institución de Educación Superior durante la pandemia”. El confinamiento generado para evitar la propagación del virus COVID-19 ha modificado las formas en las que las personas viven, lo que conllevó a que la forma en que trabajamos también haya cambiado. Los docentes de educación superior llevaron su trabajo en totalidad hacia sus hogares, teniendo que crear estrategias que involucraban el uso de herramientas tecnológicas. Estos cambios pueden haber provocado reacciones de estrés que posiblemente hayan generado consecuencias en su salud física y mental. Cada persona cuenta con diferentes maneras de afrontar estos cambios que pueden llevar a reducir o a aumentar sus niveles de estrés. Así las cosas, se plantea como objetivo de esta investigación: analizar las estrategias de afrontamiento frente a los diferentes niveles de estrés de los docentes del programa de psicología de una Institución de Educación Superior privada de la ciudad de Popayán que han orientado sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022.

Como uno de los 30 docentes que ha laborado en el programa de psicología de la Institución de Educación Superior, se le solicita participar en el estudio y responder en un Formulario de Google, preguntas sobre: cuestionario de caracterización y los instrumentos, Escala de Estrategias de Coping – modificada (EEC-M) y el Inventario de estrés ocupacional – OSI. El tiempo de duración del diligenciamiento es de aproximadamente 60 minutos. Los datos

recolectados se almacenarán de forma digital y serán guardados en carpetas cifradas en el computador del investigador principal y en el Instituto y Desarrollo en Prevención de la Violencia y promoción de la Convivencia Social - CISALVA para su protección y seguridad durante 10 años.

Al participar en esta investigación el riesgo al que se expondrá será mínimo, siendo estos: potencial pérdida de confidencialidad y psicológico, la información recolectada por ningún motivo será divulgada a personas ajenas al estudio, los instrumentos serán diligenciados de forma anónima por lo que, no aparecerá su nombre ni identificación y se utilizará un código para el almacenamiento de los datos. Por parte de la investigadora principal, se brindará atención a cualquier reacción emocional que se presente ante el desarrollo de las preguntas del cuestionario, los datos de la investigadora se encuentran al final del presente documento.

Como participante en la investigación, no recibirán ninguna compensación económica por dar respuesta al cuestionario y a los instrumentos, el estudio no le acarreará gastos salvo el tiempo que se tomará para proporcionar la información requerida. El tiempo destinado al diligenciamiento de los instrumentos estará durante el horario laboral cual, está aprobado por la dirección del programa de psicología de la Institución a la que usted pertenece.

Es importante mencionar que, usted es libre de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que ello le cause perjuicio alguno. Si tienen alguna duda, podrá recibir una respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier inquietud que se le suscite con relación a los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de usted como participante en ella.

Información de contacto con el investigador:

Investigador principal: Gabriela Andrea Rivera Macias.

Celular: 3142935445 – *correo electrónico:* rivera.gabriela@correounivalle.edu.co

Si tiene alguna pregunta sobre asuntos éticos de la investigación puede contactar al Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS) de la Universidad del Valle.

Información de contacto con el Comité de Ética:

Teléfono: 60(2)5185677

Correo electrónico: eticasalud@correounivalle.edu.co

Al firmar este documento certifico que he leído y comprendido lo expuesto.

Acepto participar voluntariamente en el estudio

SI _____ NO _____

Y apruebo el uso de la información que sea recolectada en futuras investigaciones, previo aval por un Comité de Ética.

SI _____ NO _____

Nombre del Participante

Firma del Participante

Primer testigo

Segundo Testigo

Fecha

Agradezco su participación.

Anexo 2. Cuestionario de caracterización

Cuestionario de caracterización

Código: _____

A fin de conocer características propias de la persona que participará voluntariamente en la investigación denominada: análisis de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés en docentes de una Institución de Educación Superior durante la pandemia que tiene como objetivo: analizar las estrategias de afrontamiento frente a los diferentes niveles de estrés de los docentes del programa de psicología de una Institución de Educación Superior privada de la ciudad de Popayán que han orientado sus clases mediante la modalidad PAT durante marzo de 2020 a marzo de 2022. Se le solicita dar respuesta a los siguientes ítems.

1. Registre la fecha en la que está diligenciando el cuestionario: DD/MM/AAA.
2. ¿Cuál es su edad en años cumplidos? _____
3. Marque una opción de respuesta acorde a su sexo: (F) (M)
4. Marque una opción acorde a su nivel de escolaridad:
 - Profesional
 - Especialista
 - Magister
 - Doctor
 - PhD
5. Marque una opción acorde a su estado civil:
 - Soltero (a)
 - Casado (a)
 - Unión libre
 - Separado (a)
 - Divorciado (a)
 - Viudo (a)
6. Marque una opción acorde a su estrato socio económico:

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

7. ¿Cuántas personas tienen a su cargo? _____

8. ¿Cuántos hijos tiene? _____

9. ¿Cuál fue el tipo de contrato que lo vinculó laboralmente con la Institución de Educación Superior en los periodos académicos entre marzo 2020 a marzo 2022?

- Tiempo completo
- Medio tiempo

10. ¿Cuál ha sido el tiempo de vinculación laboral con la Institución de Educación Laboral? _____

Anexo 3. Escala de Estrategias de Coping – modificada (EEC-M).

Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M)

Londoño N.H., Henao G.C., Puerta I.C., Posada S.L., Arango D., Aguirre, D.C.

Grupo de investigación Estudios Clínicos y Sociales en Psicología

Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia.

Instrucciones:

A continuación, se plantean diferentes formas que emplean las personas para afrontar los problemas o situaciones estresantes que se le presentan en la vida. Las formas de afrontamiento aquí descritas no son ni buenas ni malas, ni mejores o peores. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras, dependiendo de la situación problema. Trate de recordar las diferentes situaciones o problemas más estresantes vividos durante los últimos años, y responda señalando con una X en la columna que le señala la flecha (↓), el número que mejor indique qué tan habitual ha sido esta forma de comportamiento ante las situaciones estresantes.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre
		↓	1 2 3	4 5 6 7 8 9	10 11 12
1	Trato de comportarme como si nada hubiera pasado	1 2 3 4 5 6			
2	Me alejo del problema temporalmente (tomando unas vacaciones, descansando, etc.)	1 2 3 4 5 6			
3	Procuro no pensar en el problema	1 2 3 4 5 6			
4	Descargo mi mal humor con los demás	1 2 3 4 5 6			
5	Intento ver los aspectos positivos del problema	1 2 3 4 5 6			
6	Le cuento a familiares o amigos cómo me siento	1 2 3 4 5 6			
7	Procuro conocer mejor el problema con la ayuda de un profesional	1 2 3 4 5 6			

8	Asisto a la iglesia	1 2 3 4 5 6
9	Espero que la solución llegue sola	1 2 3 4 5 6
10	Trato de solucionar el problema siguiendo unos pasos concretos bien pensados	1 2 3 4 5 6
11	Procuró guardar para mí los sentimientos	1 2 3 4 5 6
12	Me comporto de forma hostil con los demás	1 2 3 4 5 6
13	Intento sacar algo positivo del problema	1 2 3 4 5 6
14	Pido consejo u orientación a algún pariente o amigo para poder afrontar mejor el problema	1 2 3 4 5 6
15	Busco ayuda profesional para que me guíen y orienten	1 2 3 4 5 6
16	Tengo fe en que puede ocurrir algún milagro	1 2 3 4 5 6
17	Espero el momento oportuno para resolver el problema	1 2 3 4 5 6
18	Pienso que con el paso del tiempo el problema se soluciona	1 2 3 4 5 6
19	Establezco un plan de actuación y procuro llevarlo a cabo	1 2 3 4 5 6
20	Procuró que los otros no se den cuenta de lo que siento	1 2 3 4 5 6
21	Evado las conversaciones o temas que tienen que ver con el problema	1 2 3 4 5 6
22	Expreso mi rabia sin calcular las consecuencias	1 2 3 4 5 6
23	Pido a parientes o amigos que me ayuden a pensar acerca del problema	1 2 3 4 5 6
24	Procuró hablar con personas responsables para encontrar una solución al problema	1 2 3 4 5 6
25	Tengo fe en que Dios remedie la situación	1 2 3 4 5 6
26	Pienso que hay un momento oportuno para analizar la situación	1 2 3 4 5 6
27	No hago nada porque el tiempo todo lo dice	1 2 3 4 5 6
28	Hago frente al problema poniendo en marcha varias soluciones	1 2 3 4 5 6
29	Dejo que las cosas sigan su curso	1 2 3 4 5 6
30	Trato de ocultar mi malestar	1 2 3 4 5 6
31	Salgo al cine, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema	1 2 3 4 5 6
32	Evito pensar en el problema	1 2 3 4 5 6



33	Me dejo llevar por mi mal humor	1 2 3 4 5 6
34	Hablo con amigos o familiares para que me animen o tranquilicen cuando me encuentro mal	1 2 3 4 5 6
35	Busco la ayuda de algún profesional para reducir mi ansiedad o malestar	1 2 3 4 5 6
36	Rezo	1 2 3 4 5 6
37	Hasta que no tenga claridad frente a la situación, no puedo darles la mejor solución a los problemas	1 2 3 4 5 6
38	Pienso que lo mejor es esperar a ver qué puede pasar	1 2 3 4 5 6
39	Pienso detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	1 2 3 4 5 6
40	Me resigno y dejo que las cosas pasen	1 2 3 4 5 6
41	Inhibo mis propias emociones	1 2 3 4 5 6
42	Busco actividades que me distrayan	1 2 3 4 5 6
43	Niego que tengo problemas	1 2 3 4 5 6
44	Me salgo de casillas	1 2 3 4 5 6
45	Por más que quiera no soy capaz de expresar abiertamente lo que siento	1 2 3 4 5 6
46	A pesar de la magnitud de la situación tiendo a sacar algo positivo	1 2 3 4 5 6
47	Pido a algún amigo o familiar que me indique cuál sería el mejor camino por seguir	1 2 3 4 5 6
48	Pido ayuda a algún médico o psicólogo para aliviar mi tensión	1 2 3 4 5 6
49	Acudo a la iglesia para poner velas o rezar	1 2 3 4 5 6
50	Considero que las cosas por sí solas se solucionan	1 2 3 4 5 6
51	Analizo lo positivo y negativo de las diferentes alternativas	1 2 3 4 5 6
52	Me es difícil relajarme	1 2 3 4 5 6
53	Hago todo lo posible para ocultar mis sentimientos a los otros	1 2 3 4 5 6
54	Me ocupo de muchas actividades para no pensar en el problema	1 2 3 4 5 6
55	Así lo quiera, no soy capaz de llorar	1 2 3 4 5 6
56	Tengo muy presente el dicho “al mal tiempo buena cara”	1 2 3 4 5 6



57	Procuro que algún familiar o amigo me escuche cuando necesito manifestar mis sentimientos	1 2 3 4 5 6	
58	Intento conseguir más información sobre el problema acudiendo a profesionales	1 2 3 4 5 6	
59	Dejo todo en manos de Dios	1 2 3 4 5 6	
60	Espero que las cosas se vayan dando	1 2 3 4 5 6	
61	Me es difícil pensar en posibles soluciones a mis problemas	1 2 3 4 5 6	
62	Trato de evitar mis emociones	1 2 3 4 5 6	
63	Dejo a un lado los problemas y pienso en otras cosas	1 2 3 4 5 6	
64	Trato de identificar las ventajas del problema	1 2 3 4 5 6	
65	Considero que mis problemas los puedo solucionar sin la ayuda de los demás	1 2 3 4 5 6	
66	Pienso que no necesito la ayuda de nadie y menos de un profesional	1 2 3 4 5 6	
67	Busco tranquilizarme a través de la oración	1 2 3 4 5 6	
68	Frente a un problema, espero conocer bien la situación antes de actuar	1 2 3 4 5 6	
69	Dejo que pase el tiempo	1 2 3 4 5 6	

PSICÓLOGA NORA HELENA LONDOÑO ARREDONDO, PhD.
DOCTORA Y MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA Y ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

Medellín, Abril 4 del 2022

Cordial saludo,

En calidad de autora principal de artículo en el que se reporta la validación de la ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING MODIFICADA (EEC-M), autorizo a Gabriela Andrea Rivera Macias el uso del instrumento con fines investigativos y de la práctica profesional. Reportar con la debida citación el artículo:

Londoño, N. H., Henao, G.C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D. & Aguirre-Acevedo, D.C. et al. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Revista Universitas psychologica*, 5(2), 327-349.

Atentamente



Nora Helena Londoño Arredondo
CC. # 43'059.013 de Medellín, R.S. 296
Tarjeta profesional de Psicólogo N° 12866

Contacto: Móvil 3006175968. Poblado, Carrera 43B N°16-41. Edificio Staff, Consultorio 1102;
La Pilarica: Calle 74 #72A – 89. nora_londono@yahoo.es; nora.londonno@gmail.com

Anexo 4. Inventario de Estrés Ocupacional – OSI.

Inventario de estrés ocupacional – OSI

Mónica García Rubiano, Helena Vélez Botero

Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia

A continuación, se presentan una serie de frases relacionadas con su trabajo. Por favor seleccione su respuesta teniendo en cuenta la cantidad de veces que le ha ocurrido.

Ítem	Primera sección	1 Nunca	2 Alguna vez	3 Frecuente- mente	4 Siempre
1	En mi trabajo se espera que realice muchas tareas diferentes en muy poco tiempo				
2	Siento que mis responsabilidades en el trabajo están aumentando				
3	Se espera que desempeñe tareas para las cuales nunca fui preparado				
4	Tengo que llevar trabajo a casa				
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo				
6	Me siento competente en mis labores				
7	Realizo mi trabajo con tiempos limitados				
8	Desearía tener más ayuda para cumplir con mis obligaciones en el trabajo				
9	Mi trabajo requiere que realice varias actividades importantes al mismo tiempo				
10	Se espera que haga más trabajo de lo que es razonable				
11	Siento que mi carrera laboral está progresando como lo esperaba				
12	Considero que mi trabajo se acomoda a mis capacidades e intereses				
13	Estoy aburrido (a) de mi trabajo				
14	Siento que tengo las responsabilidades suficientes en mi trabajo				
15	Considero que aprovecho mis capacidades en el trabajo				
16	Siento que mi trabajo tiene futuro				
17	Mi trabajo satisface mis necesidades de éxito y de reconocimiento				
18	Considero que mis capacidades superan lo requerido para mi trabajo				
19	En mi trabajo aprendo cosas nuevas				
20	Tengo que realizar tareas que están por debajo de mis habilidades				
21	Mis jefes hacen retroalimentaciones útiles sobre mi desempeño				
22	Tengo claro que es lo que tengo que hacer para progresar				

- 23 Tengo dudas sobre mis funciones en el trabajo
 - 24 Cuando se me asignan varias labores tengo claro que debo priorizar
 - 25 Cuando me asignan un nuevo proyecto sé por dónde empezar
 - 26 Mi superior pide una cosa, pero realmente quiere otra
 - 27 Se cuales son las conductas personales (vestimenta, relaciones interpersonales, etc.) apropiadas en el trabajo
 - 28 Tengo claras las prioridades de mi trabajo
 - 29 Entiendo claramente cómo mi jefe quiere que emplee mi tiempo
 - 30 Conozco los criterios con los que me evalúan
 - 31 Tengo conflicto entre lo que mi empleador espera que haga y lo que creo que es correcto o apropiado
 - 32 En mi trabajo debo atender exigencias de diferentes grupos o personas
 - 33 Hay más de una persona que me dice qué es lo que tengo que hacer
 - 34 Me siento responsable de una parte del éxito de mi jefe o empresa
 - 35 Me siento bien con el trabajo que hago
 - 36 Mis superiores no se ponen de acuerdo con el trabajo que debo hacer
 - 37 Estoy orgulloso de lo que hago para ganarme la vida
 - 38 Donde trabajo es claro quién manda realmente
 - 39 Soy leal hacia diferentes grupos de personas en el trabajo
 - 40 El trabajo que realizo es beneficioso para mí como para mi empleador
 - 41 Durante el día trato a más personas de lo que me gustaría
 - 42 En el trabajo, pierdo tiempo preocupado con los problemas que otras personas me traen
 - 43 Soy responsable del bienestar de los empleados a mi cargo
 - 44 La gente en el trabajo busca que yo sea el líder
 - 45 En el trabajo tengo responsabilidad por las actividades de otras personas
 - 46 Me preocupo porque mis compañeros o empleados hagan las cosas adecuadamente
 - 47 Mis compañeros o empleados son muy difíciles de tratar
 - 48 Si cometo un error en mi trabajo, las consecuencias para otros pueden ser bastante malas
 - 49 En mi trabajo debo tratar personas de mal humor
 - 50 Me gusta la gente con la que trabajo
 - 51 En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de ruido
 - 52 En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de humedad
 - 53 En mi trabajo estoy expuesto a altos niveles de polvo
 - 54 En mi trabajo estoy expuesto a altas temperaturas
 - 55 En mi trabajo estoy expuesto a luces fuertes
 - 56 En mi trabajo estoy expuesto a bajas temperaturas
 - 57 Tengo un cronograma de trabajo irregular
 - 58 En mi trabajo estoy obligado a estar aislado
 - 59 En mi trabajo estoy expuesto a olores desagradables
 - 60 En mi trabajo estoy expuesto a sustancias venenosas
-

Ítem	Segunda sección	1 Nunca	2 Alguna vez	3 Frecuente- mente	4 Siempre
1	Me parece que no soy capaz de cumplir con todas mis tareas				
2	Últimamente detesto ir a trabajar				
3	Estoy aburrido/a de mi trabajo				
4	Últimamente, me retraso en mis tareas				
5	Constantemente sufro accidentes de trabajo				
6	La calidad de mi trabajo es buena				
7	Recientemente he faltado al trabajo				
8	Encuentro mi trabajo interesante y/o estimulante o gratificante				
9	Me puedo concentrar en las cosas del trabajo				
10	Cometo errores en mi trabajo				
11	Últimamente, me irrito con facilidad				
12	Últimamente me he sentido triste				
13	Últimamente, me he sentido inquieto (a)				
14	Últimamente me siento contento/a				
15	Tantos pensamientos me dan vueltas en la cabeza que en la noche tengo dificultad para dormir				
16	Últimamente, respondo de mala manera en situaciones que normalmente no me molestarían				
17	Me quejo por cosas sin importancia				
18	Últimamente, he estado preocupado/a				
19	Tengo buen sentido del humor				
20	Las cosas me están saliendo bien				
21	Desearía tener más tiempo para pasarlo con mis amigos				
22	Me peleo con mi pareja				
23	Me peleo con mis amigos				
24	Mi pareja y yo somos felices juntos				
25	Últimamente, hago las cosas solo y no con otras personas				
26	Tengo discusiones con mi familia				
27	Últimamente mis relaciones con las personas son buenas				
28	Necesito tiempo para mí, para resolver mis problemas				
29	Desearía tener más tiempo para mí				
30	Últimamente me he distanciado de las personas				
31	He aumentado o bajado de peso sin quererlo				
32	Mis hábitos de comida son irregulares				
33	Últimamente, estoy consumiendo alcohol en gran cantidad				
34	Últimamente, me siento cansado				
35	Me siento tenso/a				
36	Tengo dificultad para conciliar el sueño y dormir				
37	Tengo dolores que no puedo explicar				
38	No estoy comiendo bien				
39	Siento que tengo poca energía				
40	Me siento somnoliento				

Anexo 5. Acta de aprobación Comité de Ética.



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en Salud

ACTA DE APROBACION N° (007-023)

Proyecto: "ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y SU RELACIÓN CON ESTRÉS EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DURANTE LA PANDEMIA"

Investigador Principal: "MARIA ISABEL GUTIERREZ MARTÍNEZ - GABRIELA ANDREA RIVERA MACIAS"

Código Interno: (017 -023)

Fecha:

DÍA	MES	AÑO
27	03	2023

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 8430 de 1993 "por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud", del Ministerio de Salud, y ante el vacío de una norma específica para comités de ética que no revisen protocolos con medicamentos, se acogerá a la Resolución 2378 del 2008 "Por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos" del Ministerio de Protección Social, en los casos necesarios se adhiere a los principios de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial en su última revisión en el 2013, las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica en Seres Humanos (CIOMS –OMS de 2016); y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de los participantes, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000.

Este Comité **certifica** que:

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

☒	Protocolo de Investigación
☒	Instrumentos de recolección de datos
☒	Formato de consentimiento informado
☒	Soportes solicitados por el CIREH
☒	Cartas de las instituciones participantes
☐	Resultados de evaluación por otros comités (si aplica)

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo**:

☒	Riesgo mínimo
-------------------------------------	----------------------

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los participantes son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
 - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
 - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
 - c. Lesiones a los participantes.
 - d. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los participantes u otras personas.
 - e. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.
 - f. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de un **(1) año** a partir de la fecha de

Elaborado Por: Comité de Ética Humana



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en Salud

ACTA DE APROBACION N° (007-023)

aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán solicitar la renovación del aval, adjuntando los documentos solicitados por el CIREH.

7. El **investigador principal** deberá informar al Comité:
- Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los participantes.
 - Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los participantes u otros.
 - Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
 - Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los participantes.
 - Cualquier decisión tomada por otros comités de ética
 - La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
 - El investigador principal deberá presentar un informe final al terminar el proyecto.

Firma:

Nombre: **BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ HURTADO.**
Capacidad Representativa: Presidente
Teléfono: 5185677