



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

Sede  
Esmeraldas

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Informe de Investigación

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano

**Tema:**

RESILIENCIA Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS  
LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES  
DE LA FACULTAD DE LA PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS

**Línea de investigación:**

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

**Autora:** Dra. Sonia Mina Barahona

**Asesora:** Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

Esmeraldas – Ecuador

Junio, 2021

## TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo  
**DIRECTORA DE TESIS**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Yanina Bazurto Roa  
**LECTOR 1**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. José Luis Vergara Torres  
**LECTOR 2**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. David Puente Holguín  
**DIRECTOR DE POSGRADO**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Yanina Basurto Roa  
**COORDINADORA DE POSTGRADOS**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Alex David Guashpa Gómez  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

F. \_\_\_\_\_

Esmeraldas, Mayo, 2021

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, Sonia Malia Mina Barahona, con número de cédula 080060443-1, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales. En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

---

Sonia Malia Mina Barahona

080060443-1

## **CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS**

Yo, Mgt. María de Lourdes Solís, en calidad de directora de tesis, cuyo título es “Resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés laboral durante la pandemia del Covid-19 en los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas”, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

---

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

**DIRECTORA DE TESIS**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento especial a Dios, por sostenerme y ser mi refugio en los momentos difíciles durante el proceso de esta etapa de estudio.

A la Mgt. María de Lourdes Solís, mi querida asesora, que con sus conocimientos y sabiduría supo conducirme durante todo el proceso de esta investigación.

A mis Lectores de tesis Mgt. Yanina Bazarro y Mgt. José Luis Vergara por sus aportes importantes y oportunos.

A la PhD Roxana Benites, con mucho aprecio, por los lineamientos y acompañamiento metodológicos brindados.

A todos mis docentes, con sentimiento de consideración y estima, por los conocimientos impartidos durante esta etapa de enseñanza- aprendizaje.

A la Mgt. Luzmila Valverde, mi querida Decana de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, por darme la oportunidad de realizar mi investigación en la facultad que acertadamente dirige.

A mi apreciada Ing. María Quiñónez, secretaria de la Facultad de la Pedagogía, por su apoyo incondicional en el proceso de aplicación del instrumento de investigación.

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a mi familia, quienes de una u otra manera estuvieron allí apoyándome en todo este proceso de estudio.

A mi esposo Daniel, por su apoyo incondicional en los momentos difíciles.

A mis hijos Viviana y Arthur, por su paciencia, inyectarme ánimo y estar prestos a ayudarme en los momentos requeridos.

A mi madre, por sus constantes oraciones de fe.

A mis hermanos por su cariño y palabras de aliento.

**RESILIENCIA Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS  
LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES  
DE LA FACULTAD DE LA PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS**

**RESUMEN**

Cada día existe mayor preocupación de las organizaciones en fomentar la salud de sus colaboradores, al hablar de salud no solo se considera la condición física, sino también la mental y emocional, un colaborador saludable tendrá un rendimiento apropiado y podrá aportar lo mejor de sí para el crecimiento de la organización. La resiliencia es la capacidad que tienen las personas de enfrentar situaciones adversas, resistirlas, superarlas y visualizar positivamente la circunstancia como una experiencia oportuna del crecimiento y desarrollo personal. La presente investigación analizó los niveles de resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas durante la pandemia del Covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT de Esmeraldas. Se realizó un estudio cuantitativo, de campo, exploratorio y descriptivo en una muestra conformada por 47 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas y se aplicaron como instrumentos de investigación la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young para medir el nivel resiliencia y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot para determinar las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia. Se obtuvo como resultados de la investigación que el 70% de los docentes encuestados mostraron nivel alto de resiliencia y el 30% un nivel moderado; a su vez, las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia del Covid-19 fueron la Focalización en la solución del problema y la Reevaluación positiva.

**Palabras clave:** Resiliencia, Estrés, Afrontamiento, Docentes

**RESILIENCE AND COPING STRATEGIES OF WORK STRESS DURING THE  
COVID-19 PANDEMIC IN TEACHERS OF THE FACULTY OF PEDAGOGY  
OF THE TECHNICAL UNIVERSITY LUIS VARGAS TORRES FROM  
ESMERALDAS**

**ABSTRACT**

Every day there is a growing concern of organizations to promote the health of their collaborators, when talking about health is not only considered the physical condition, but also the mental and emotional, a healthy partner will have an appropriate performance and will be able to provide the best for the growth of the organization. Resilience is the ability of people to face adverse situations, to resist them, to overcome them, and to positively view circumstances as a timely experience of personal growth and development. The present research analyzed the resilience levels and coping strategies of stress most used during the Covid-19 pandemic by teachers of the Faculty of Pedagogy of the UTELVT of Esmeraldas. A quantitative, field, exploratory and descriptive study was carried out in a sample made up of 47 teachers from the Faculty of Pedagogy of the Luis Vargas Torres de Esmeraldas Technical University and the Resilience Scale (ER) was applied as research instruments from Wagnild and Young to measure the resilience level and the Stress Coping Questionnaire (CAE) from Sandín and Chorot to determine the stress coping strategies most commonly used by teachers during the pandemic. The results of the research showed that 70% of the teachers surveyed showed a high level of resilience and 30% a moderate level; in turn, the stress coping strategies most used by teachers during the Covid pandemic-19 Focused on the solution of the problem and positive reassessment.

**Key words:** Resilience, Stress, Coping, Teachers

## INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	III
CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
DEDICATORIA .....	VI
RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
<b>INDICE GENERAL .....</b>	<b>ix</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>x</b>
<b>INDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xi</b>
INTRODUCCIÓN .....	1
Presentación del tema de investigación .....	1
Planteamiento del problema .....	2
Justificación .....	3
OBJETIVOS .....	4
Objetivo general:.....	4
Objetivos específicos: .....	4
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO .....	5
Bases teórico-científicas.....	5
Antecedentes .....	19
Marco legal .....	23
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA.....	26
Tipo de estudio.....	26
Definición conceptual y operacionalización de las variables .....	27
Población y muestra .....	29
Métodos .....	30
Técnicas e instrumentos .....	30
Análisis de datos .....	32
CAPÍTULO 3 RESULTADOS .....	33
CAPÍTULO 4 DISCUSIÓN.....	38
CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	51
Anexo 1: Ficha Técnica – Escala de Resiliencia de Wagnild y Young .....	51
Anexo 2 - Escala de Resiliencia de Wagnild y Young .....	52

Anexo 3 – Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) .....	53
--	----

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> ....	16
<i>Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo</i> .....	16
<b>Tabla 2</b> .....	27
<i>Operacionalización de las variables resiliencia y estrés labora</i> .....	27
<b>Tabla 3</b> .....	37
<i>Medias de las estrategias de afrontamiento del estrés</i> .....	37

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Nivel de Resiliencia en porcentajes .....	33
<b>Figura 2.</b> Nivel Resiliencia según sus dimensiones en porcentajes .....	35
<b>Figura 3.</b> Nivel Resiliencia según género.....	35
<b>Figura 4.</b> Nivel Resiliencia según grupo etario .....	36
<b>Figura 5.</b> Nivel Resiliencia según tipo de contrato .....	36
<b>Figura 6.</b> Nivel Resiliencia según la antigüedad laboral .....	37

# INTRODUCCIÓN

## **Presentación del tema de investigación**

El último día del año 2019, China comunicó a la agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la existencia de varios casos de neumonía en la ciudad de Wuhan (provincia de Hubei). Se trató de la primera comunicación oficial de lo que sería la enfermedad del nuevo coronavirus COVID-19. Un día más tarde, la ONU estableció un equipo de apoyo para afrontar el brote. Desde entonces este organismo ayudó incansablemente a los estados a prepararse para la pandemia y el 30 de enero del 2020, cuando solo había 82 casos fuera de China, declaró al COVID-19 como una emergencia de salud pública internacional (OMS, 2020).

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud reconoce que la COVID-19 no es solo una crisis de salud pública, sino que afectará a todos los sectores, reitera el llamamiento enunciado desde el primer momento, para que los países adopten un enfoque pan gubernamental y pan social, en torno a una estrategia integral dirigida a prevenir las infecciones, salvar vidas y reducir al mínimo las consecuencias de la pandemia.

Al igual que el mundo entero, Ecuador también se vio afectado por la enfermedad viral del Coronavirus (COVID-19) cambiando la vida de todos los ecuatorianos. Situación que dio lugar a la suspensión obligatoria de las clases en todas las instituciones educativas, con el confinamiento en casa tanto de profesores y estudiantes.

Se podría decir que, de un día para otro cambió la forma de impartir docencia por parte de todos los profesores en los distintos niveles educativos, incluidos los profesores universitarios. Los docentes recibieron directrices de sus autoridades y capacitaciones para empezar a utilizar las distintas herramientas tecnológicas que facilitaron la docencia en modalidad virtual.

La Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas maneja la modalidad de estudio de tipo presencial, sin embargo, la pandemia causada por el COVID-19 hizo que se modifique la forma de trabajar habitual que por décadas se tenía con los estudiantes, dando paso a las clases en una modalidad virtual, convirtiéndose de esta manera en usuarios de las herramientas tecnológicas para poder trabajar con los estudiantes.

En relación con lo antes mencionado, se percibe que estos cambios inesperados posiblemente podrían haber generado en los docentes cierto niveles de estrés laboral, como también comportamientos de adaptabilidad a los nuevos cambios.

## **Planteamiento del problema**

Después de permanecer algunos meses en cuarentena, los docentes tuvieron que desempeñarse en una modalidad diferente a la que estaban acostumbrados, el teletrabajo; que según la percepción de algunos docentes ha duplicado la carga laboral por la nueva metodología implementada.

Algunos estudios piloto realizados por las autoridades de la universidad indicaron que existe un mayor acompañamiento y orientación a los estudiantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje en base a la disponibilidad y condiciones de cada uno de ellos, donde una gran parte no disponen de los equipos tecnológicos, de energía eléctrica y de conexión de internet para asistir a las diversas clases virtuales de manera sincrónica.

Compartir con los demás miembros de la familia el uso de los equipos tecnológicos, como también el internet, tener que romper algunos esquemas mentales, miedos, temores, inseguridades por causa de tener que aprender a manejar herramientas tecnológicas de docencia diferentes y de manera inmediata para no verse desplazados de su puesto de trabajo; paralelamente, tener que atender las responsabilidades del hogar, lidiar con las presiones personales del confinamiento y sus implicaciones económicas, el temor e incertidumbre de pensar que podrían ser contagiados tanto ellos como sus seres queridos por el virus y las complicaciones que ello demanda entre otros factores.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, resulta oportuno mencionar que existen colaboradores de empresas, instituciones y entidades, que, al estar expuestos a diferentes situaciones de crisis, adversas o estresantes se adaptan positivamente, presentando un comportamiento resiliente, favoreciendo su actitud no sólo a las personas que lo practican sino también al lugar en el que trabajan. Por tal motivo se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es el nivel de resiliencia y cuáles son las estrategias de afrontamiento de estrés laboral utilizadas durante la pandemia del covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas?

## **Justificación**

A continuación, se presentan los aspectos que justificaron realizar la presente investigación:

Existen pocas investigaciones realizadas en nuestro país con variables sobre resiliencia y estrés laboral y en especial en docentes universitarios de la provincia de Esmeraldas, la mayoría de los estudios se han enfocado a profesores de educación primaria y secundaria, por lo que resultaría de impacto conocer los niveles de adaptación positiva en situaciones adversas vividas laboralmente durante la pandemia de la covid-19.

El estrés laboral disminuye el rendimiento del talento humano, por lo cual es importante conocer el grado de afectación en los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT, a consecuencia de la pandemia de la COVID-19 ya que ellos están directamente involucrados en la formación de los futuros educadores de la zona, al disminuir su desempeño, disminuirá también la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en los futuros formadores.

La investigación brindará a la UTELVT información técnica para la implementación de estrategias encaminadas a mejorar el nivel de desempeño del personal docente, puesto que, conociendo los niveles de comportamientos resilientes y los factores que influyeron en el estrés laboral durante la pandemia de la covid-19, y sus consecuencias más importantes, se podría sugerir posibles alternativas encaminadas a reducir los niveles de estrés laboral, en caso de presentarse.

Esta investigación contribuirá a la línea de investigación “Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global” de la Maestría en Gestión de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, además, servirá de antecedente a nivel local, para quien desee investigar la resiliencia y el estrés laboral en el campo educativo o en otros contextos.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

- Analizar los niveles de resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas durante la pandemia del Covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT de Esmeraldas.

### **Objetivos específicos:**

- Estimar los niveles de cada dimensión que integra la variable resiliencia en los docentes de la Facultad de la Pedagogía, durante la pandemia del Covid-19.
- Describir los niveles de resiliencia de los docentes de la Facultad de la Pedagogía durante la pandemia del Covid-19, de acuerdo con las variables sociodemográficas.
- Identificar los tipos de estrategias de afrontamiento utilizadas durante la pandemia del Covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía.

# **CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO**

## **Bases teórico-científicas**

Los permanentes cambios en el área laboral, como los causados por la pandemia de la covid-19, han generado una serie de reacciones culturales, sociales, económicas y tecnológicas, impactando en gran medida el comportamiento de las personas en su entorno laboral, es así las instituciones universitarias también se vieron afectadas, vulnerando el bienestar de los docentes en su salud física.

En el marco de lo anteriormente expuesto, el estrés también puede ser considerado como positivo debido a que activa las energías y la resistencia para conseguir resultados satisfactorios en la vida. Sin embargo, el estrés llega a ser negativo cuando tiene consecuencias perjudiciales para la salud y para las organizaciones en las que trabajan las personas (Gallego, Gil y Sepúlveda, 2018).

La presente investigación enfocó su estudio hacia dos variables: Resiliencia y Estrategias de afrontamientos del estrés laboral.

### **1. Resiliencia**

#### **1.1. Definición**

Según Suárez (2004), el término resiliencia data su origen del latín, del vocablo resilio el cual significa volver atrás o volver de un salto, con el tiempo, el término fue adaptado al campo de la física para denotar la capacidad que tienen los cuerpos para volver a su forma original; en las ciencias sociales el término resiliencia es utilizado para referirse a las personas que a pesar de haber experimentado situaciones de adversidad logran desarrollarse psicológicamente de manera sana.

La mayoría de las definiciones coinciden en resaltar la capacidad o el proceso de adaptación frente a factores perturbadores, de estrés o adversidades.

Luthar, Cicchetti y Beecker (2000), indican que es un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto de una adversidad significativa.

Mientras que Masten (2001), define a la resiliencia como una estrategia de afrontamiento y adaptación positiva frente a riesgos o adversidades significativas.

Garmezy (1991) define a la resiliencia como “la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante” (p. 459).

Grotberg (2003) manifiesta que “el rol de la resiliencia es desarrollar la capacidad humana de enfrentar, sobreponerse de ser fortalecido e incluso transformado por las experiencias de adversidad” (p.4).

Longstaff (2005) considera a la resiliencia como la habilidad de adoptar medidas tanto reactivas como proactivas frente a las adversidades.

La asociación Americana de Psicología (APA, 2009) define la resiliencia como el proceso de adaptación exitosa frente a la adversidad, el trauma, la tragedia, las amenazas o las fuentes significativas de estrés, tales como problemas familiares, o en las relaciones interpersonales, graves problemas de salud, así como situaciones de estrés a nivel laboral o financiero.

DRAE (2012), hace referencia de la resiliencia en el ámbito humano (individual y colectivo) como la capacidad que tienen las personas de enfrentar las situaciones adversas y no sólo la resistencia a las mismas, sino la superación y visualización positiva de la circunstancia como una experiencia oportuna del crecimiento y desarrollo personal.

## **1.2. Perfil de una persona resiliente**

Saavedra (2005, p.2), menciona los factores internos que caracterizan a las personas resilientes, entre ellos se encuentran:

- Presta servicio a los otros o a una causa.
- Emplea estrategias de convivencia, es asertivo, controla sus impulsos.
- Es sociable.
- Tiene sentido del humor.
- Tiene un fuerte control interno frente a los problemas.
- Manifiesta autonomía.
- Ve positivamente el futuro.

- Es flexible.
- Tiene capacidad para aprender y conectar los aprendizajes.
- Capacidad para auto motivarse.
- Percibe competencias personales.
- Hay confianza en sí mismo.

Saavedra (2005, p.3), revela también la existencia de factores ambientales que favorecen el desarrollo de características resilientes, teniendo así que:

- El ambiente promueve vínculos estrechos.
- El entorno valora y alienta a las personas.
- Se promueve la educación.
- Ambiente cálido, no crítico.
- Hay límites claros.
- Existen relaciones de apoyo.
- Se comparten responsabilidades.
- El ambiente es capaz de satisfacer las necesidades básicas de las personas.
- El entorno expresa expectativas positivas y realistas.
- Promueve el logro de metas.
- Fomenta valores pro sociales y estrategias de convivencia.
- Hay liderazgos claros y positivos.
- valora los talentos específicos de cada persona.

Para Medina y Santos (2009) las personas resilientes son aquellas que toman acciones necesarias para sobrellevar una situación amenazante.

A su vez, Brooks y Goldstein (2010), refieren que las personas resilientes muestran actitudes autosuficientes originadas desde una mentalidad resiliente la cual presenta las siguientes características:

- Sentimiento de autocontrol
- Saber cómo fortalecer la resistencia al estrés
- Tener empatía con los demás
- Desarrollar comunicación efectiva
- Desarrollar capacidades interpersonales
- Sólidas habilidades para la solución de problemas y en la toma de decisiones

- Establecer metas y expectativas realistas
- Aprender tanto del éxito como del fracaso
- Ser compasivo y contribuyente ante la sociedad
- Vivir responsablemente basado en valores sensatos
- Sentirse especial (sin caer en el egocentrismo) y hacer sentir a otros también especiales.

### **1.3. Desarrollo de la resiliencia**

Melillo y Suárez (2002), establecen que el pilar fundamental de la resiliencia es la autoestima, la cual es desarrollada desde la infancia, pero también intervienen otros pilares como son la creatividad, independencia, introspección, iniciativa, capacidad de relacionarse, humor y moralidad.

Brooks y Goldstein (2010), indican que se puede desarrollar una mentalidad resiliente para alcanzar un bienestar físico y emocional, para ello es importante que la persona asuma la responsabilidad de las acciones y el control personal, entendiendo a este último como el dominio en las experiencias a las que la persona se enfrenta habitualmente.

Adicionalmente, los autores establecen diez claves para una vida resiliente:

1. Cambiar los diálogos de la vida: describir los signos negativos.
2. Elegir el camino a la resiliencia ante el estrés en vez de estar estresado.
3. Ver la vida a través de los ojos de los demás.
4. Saber comunicar.
5. Aceptarse a uno mismo y a los demás.
6. Establecer contacto y mostrar compasión.
7. Saber lidiar con los errores.
8. Saber manejar el éxito construyendo fortalezas personales.
9. Desarrollar autodisciplina y autocontrol.
10. Las lecciones de la resiliencia: mantener el estilo de vida resiliente.

#### **1.4. Instrumentos de medición**

A pesar de que la resiliencia es un constructo que ha sido poco estudiado en el campo laboral, existen algunos instrumentos validados que permiten estudiar el concepto y las dimensiones que lo integran, entre ellos se encuentran:

- Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
- Escala de Resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC)
- Baruth Protective Factors Inventory (BPFI)
- Escala de Resiliencia SV-RES, de Saavedra y Villalta
- Escala de Comportamientos Resilientes para Profesores de Lozada, Martínez y Acle.
- Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez.

#### **2. Estrés Laboral**

Cada día existe mayor preocupación de las organizaciones en fomentar la salud de sus colaboradores, al hablar de salud no solo se considera la condición física, sino también la mental y emocional, un colaborador saludable tendrá un rendimiento apropiado y podrá aportar lo mejor de sí para el crecimiento de la organización.

Según Díaz (2011) “La interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, pueden generar consecuencias nocivas, de los cuales se tiene tres aspectos detectados: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador” (p.82).

El estrés laboral fue considerado por (Aniței, Stoica y Samsonescu (2013) como “La enfermedad del siglo XX”, por su impacto negativo en la salud de los colaboradores por ende en el desempeño laboral” (p.1011).

Con el pasar de los años se han asignado varias definiciones al concepto de estrés laboral, entre ellas está la de Durán (2010), quien manifiesta que el estrés laboral es una “Reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y

valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla” (p.76).

Según Durán (2010), todas las actividades laborales generan un grado de estrés en los colaboradores, por tal razón, tanto la empresa como el colaborador deben promover condiciones que desarrollen un estrés positivo, también llamado eustrés.

## **2.1. Desencadenantes del estrés o estresores**

Según Peiró (2001), un estresor se genera cuando en la persona se produce un desajuste deficitario entre las demandas propias o del entorno y los recursos con los que cuenta la persona para hacer frente a dichas demandas, adicionalmente la persona siente que el no atender esas demandas le traerá consecuencias negativas.

Durán (2010) refiere que existen tres tipos de estresores, los estresores individuales, los cuales abarcan aspectos personales de cada persona, entre ellos están los cognitivo-afectivos, los conductuales y los demográficos; por otro lado, están los estresores del entorno o extra organizativos, entre ellos están factores familiares, socioeconómicos, políticos, ambientales, entre otros; por último, los estresores laborales, entre ellos destacan los siguientes:

- Condiciones relativas a la empresa: estructura organizacional, políticas organizacionales, estilo de liderazgo de la gerencia, entre otros.
- Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo: horarios, horas extras no deseadas, ciclo de trabajo, entre otros.
- Contenido del trabajo: tareas o exigencias poco claras o contradictorias
- Otros aspectos: estabilidad, traslados, incentivos versus rendimiento, entre otros.

## **2.2. Niveles de estrés**

En diferentes investigaciones realizadas, autores refieren que se han establecido tres grados o niveles para delimitar en qué cuantía se manifiesta el estrés en los sujetos y como actúa cada nivel en los grados de estrés encontrados (González, 2007).

Estos se han clasificado en:

Nivel Bajo: En este nivel se advierten signos de estrés muy ligeros. El individuo no presenta síntomas destacables ni preocupantes y en caso de presentar alguno no lo relaciona con la supuesta aparición de estrés. La persona puede desenvolverse de manera funcional en todas sus actividades sin presentar alteraciones en su equilibrio.

Nivel Moderado: Se produce un agotamiento físico, emocional o mental en un grado intermedio. Comienzan a aparecer algunos síntomas de manera más notoria, provocando un malestar que el sujeto puede soportar. La situación oscila generalmente entre estados de tensión y momentos de relajación.

Nivel Alto: El individuo experimenta una serie de síntomas de estrés negativo como cefaleas, palpitaciones, dolores abdominales para llegar hasta la fatiga, ansiedad, depresión entre otros que afectan de manera más severa a su salud y por ende baja su rendimiento y eficacia en sus labores.

### **2.3. Modelos de estrés laboral**

Los primeros modelos tenían una visión simplista de este fenómeno, implicaban la consideración de una causa-un efecto. Eran modelos lineales, basados en un estímulo estresante y como resultado una respuesta, eran muy simples, creando muchas lagunas explicativas. Estos modelos dieron paso a otros cuyas características fundamentales son la multidimensionalidad y el carácter interactivo del estrés.

Los nuevos modelos consideran el estrés como un fenómeno complejo que tiene influencias tanto directas como indirectas y que, por tanto, debe abordarse desde un Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto perspectiva integradora.

En el proceso de estrés van a influir tanto los agentes estresantes como las reacciones al mismo.

La mayoría de los modelos que explican el estrés ocupacional se encuadran en un enfoque transaccional, entre ellos se destacan:

1. “Modelo de Michigan”, fue planteado por French y Kahn en la década de los sesenta, conocido también como “Modelo Socio ambiental”.

Los elementos que lo conforman responden a una secuencia causal, van desde las características del contexto objetivo de trabajo, a través de la experiencia subjetiva del profesional y de sus respuestas ante él, hasta los efectos a largo plazo sobre la salud física y mental que todos los elementos anteriores pueden desencadenar en el trabajador. Este modelo tiene en cuenta también dos elementos que juegan un papel importante en las relaciones que se establecen en la secuencia descrita.

Se trata de las variables sociodemográficas o de personalidad. Las características personales influyen en la forma de percibir el contexto físico y la forma de responder ante la realidad percibida y la forma en que esas respuestas del individuo afectan a su salud física y psicológica. La otra variable se refiere a las relaciones interpersonales que el individuo establece con otras personas, como son las relaciones con sus superiores o con los propios compañeros de trabajo.

2. Modelo de Estrés Docente, propuesto por Kyriacou y Sutcliffe (1978). Este modelo consta de ocho componentes que explican el estrés laboral de los profesores:
  - Estresores ocupacionales potenciales: Son los aspectos objetivos del trabajo del profesor: elevado número de alumnos en el aula, los ruidos, interrupciones continuas durante el desarrollo de las clases, el excesivo número de horas de clase, etc. que pueden originar estrés.
  - La valoración: Es la evaluación cognitiva que hace el profesor sobre las características de su ambiente laboral, es decir, la forma en la que el docente percibe los estresores potenciales de su entorno laboral. Percepción que está fuertemente influida por las características individuales de cada docente, siendo esta interacción la que determine finalmente si el estresor potencial se convierte o no en un estresor real.
  - Estresores reales: Se trata de los estresores ocupacionales potenciales que un determinado profesor percibe como una amenaza para su bienestar físico y/o psicológico
  - Estrategias de afrontamiento: Son aquellas estrategias o esfuerzos que realiza cada docente para controlar esa circunstancia o suceso que ha evaluado cognitivamente como un estresor real.
  - Respuesta de estrés del docente: Es la respuesta particular de un profesor cuando se ve Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables

laborales y de contexto. Sometido a uno o varios estresores reales. Esta respuesta puede ser una reacción fisiológica (aceleración del ritmo cardíaco, subida de la tensión, etc.), psicológica (estado de ánimo negativo, ansiedad, etc.) y conductuales (consumo de sustancias tóxicas, etc.)

- Síntomas crónicos: Son los efectos negativos persistentes y prolongados como respuesta al estrés. Estos síntomas pueden ser de naturaleza física (problemas de corazón, úlceras, cefaleas, etc.), psicológica (depresión, burnout, etc.) y comportamental (rendimiento bajo en el trabajo, absentismo, etc.)
- Características individuales del docente: Hace referencia a los aspectos propios que definen a cada docente y que influyen en la experiencia de estrés. Incluye las variables de personalidad, los valores personales, aspectos sociodemográficos, la actitud del docente, así como la capacidad de cada profesor para hacer frente a las demandas laborales.
- Estresores potenciales no ocupacionales: Están relacionados con aspectos de la vida del docente externos a su lugar de trabajo pero que pueden potenciar el estrés que experimentan en el contexto laboral, entre ellos estarían los problemas familiares, las dificultades económicas, los problemas de salud y las pocas relaciones sociales.

El estrés se explicaría, por tanto, a partir de la valoración (evaluación cognitiva) que los individuos hacen de las características de su trabajo y de su capacidad para enfrentarse a los aspectos amenazantes de su profesión modificándolos o reduciéndolos por medio de estrategias de afrontamiento. Estrés en la profesión.

3. Modelo de ajuste entre Individuo y Ambiente Laboral, este modelo fue propuesto por Harrison (1978) y señala que lo que produce el estrés es el desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de la persona para hacer frente a las demandas.

El estrés se produce por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles y las exigencias y demandas del trabajo, también entre las necesidades de los sujetos y los recursos disponibles para satisfacerlas.

Según este modelo la falta de ajuste entre la persona y su entorno puede provocar una serie de efectos y consecuencias que, si se prolongan en el tiempo, le llevarían a desarrollar enfermedades físicas y/o mentales. Si se produce un buen ajuste entre el

entorno laboral y la persona se obtendrán resultados positivos de bienestar y de desarrollo personal.

Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Este modelo defiende también la existencia de una serie de mecanismos de retroalimentación mediante los cuales el individuo procura contrarrestar los efectos negativos del desajuste. Es decir, a través de los mecanismos de afrontamiento las personas tratan de modificar las características objetivas del ambiente o su propia persona para obtener un mejor ajuste entre ambos.

4. Modelo de Apreciación Cognitiva de Lazarus y Folkam (1986). Este modelo define el Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. Estrés como un proceso dinámico, interactivo y reactivo. El proceso de estrés estaría mediado por otros dos, el de apreciación o evaluación del suceso y los recursos disponibles de afrontamiento. Tanto el proceso de evaluación como el de afrontamiento que el individuo utiliza en las diferentes situaciones estresantes que experimenta, ejercerán una gran influencia en la adaptación de éste a corto y largo plazo, en tres ámbitos principales: laboral y social, salud mental y física y estado moral o vital.
5. Modelo de Demandas Laborales-Control-Apoyo, propuesto por Karasek (1992). En la primera formulación de este modelo que hace Karasek en 1979, indica que es muy importante tener en cuenta las demandas laborales y la capacidad de decisión en el puesto de trabajo para comprender el fenómeno de estrés y la satisfacción laborales del trabajador.

Para este autor son las diferentes combinaciones de las demandas con las competencias en la toma de decisiones en el trabajo las que explicarían las diferencias en las consecuencias físicas y psicológicas del estrés. Las dificultades aparecerían cuando las demandas en la profesión que el individuo desempeña son elevadas y combinan con unas escasas competencias para tomar decisiones. En este caso el sujeto tiene que hacer frente a una situación difícil sin el control necesario para afrontarla, desarrollando estrés.

El autor añade una tercera dimensión al modelo, el apoyo social, la cual funciona como una variable moduladora de los desajustes que pueden darse entre demandas laborales y control. El estrés y los problemas de salud aparecerían cuando hay un aumento de las demandas laborales junto con una disminución del control del trabajador en su ambiente

laboral y el nivel de apoyo social es escaso. Por tanto, el apoyo social contribuye significativamente al bienestar psicológico de los trabajadores.

Según este modelo, el desencadenante del estrés laboral es la falta de ajuste entre demandas, control y apoyo social.

#### **2.4. Síndrome de Burnout o síndrome del quemado**

Cristina Maslach, una de las investigadoras pioneras del síndrome de burnout, lo define como un síndrome psicológico que se genera como respuesta al estrés, en este se interrelacionan el agotamiento de las personas, los sentimientos negativos hacia su trabajo y las demás personas y los sentimientos negativos sobre su competencia laboral y motivación para trabajar (García, 2014).

El síndrome de burnout puede ser medido a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), este es el instrumento más utilizado para medir el síndrome del quemado, el (MBI) consta de 22 reactivos y abarca tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: mide la sensación de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Despersonalización: mide el grado en que se reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
- Realización personal: mide los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1986).

#### **2.5 Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales generadores de estrés laboral**

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado debido a las consecuencias negativas que genera en la organización tales como: disminución del nivel de desempeño, falta de cooperación entre colaboradores y aumento de errores, quejas, conflictos, ausentismo y accidentes laborales; Charria, Sarsosa y Arenas (2011) mencionan algunos instrumentos validados que permiten la identificación de factores de riesgo psicosocial, entre ellos se encuentran:

**Tabla 1.**  
*Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo*

AUTORES	AÑO	NOMBRE DEL CUESTIONARIO	ASPECTOS EVALUADOS	ORIGEN
Karasek, Pieper y Schwartz	1985/1993	Job Content Questionnaire (JCQ)	-Demandas psicológicas -Control sobre el trabajo -Apoyo social (de los compañeros y de los supervisores)	Estados Unidos
Siegrist	1996	Effort Reward Imbalance Questionnaire (ERI)	- Esfuerzo - Recompensa - Sobrecompromiso	Alemania.
Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo	1997	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	- Carga mental - Autonomía temporal - Contenido del trabajo - Supervisión y participación - Definición del rol - Interés por el trabajador - Relaciones interpersonales	España
Instituto Nacional De Salud Laboral	2000	Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)	- Doble presencia - Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales) - Trabajo activo y desarrollo de habilidades - Relaciones sociales en la empresa y liderazgo - Falta de compensaciones	Dinamarca

Instituto Navarro de Salud Laboral	2002	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	-Participación, implicación y responsabilidad - Formación, información y comunicación - Gestión del tiempo (carga de trabajo, fatiga)	España
Instituto Mexicano del Seguro Social	1986	Guía de identificación de los factores psicosociales	- Factores psicosociales dependientes de la tarea -Relacionados con el sistema de trabajo -Dependientes de la Interacción social -Relacionados con la organización	México
Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	2008/2010	Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	-Demanda psicológica -Balance Esfuerzo-recompensa -Soporte social de Superiores -Uso de psicotrópicos	Canadá.
Ministerio de la Protección Social	2010	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Condiciones intralaborales -Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y Esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol. -Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del Cambio, claridad de rol, capacitación -Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo -Recompensa Condiciones extralaborales	Colombia.

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar Condiciones individuales
- Información sociodemográfica
- Información ocupacional

---

Fuente: tomado de Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación, de Charria, Sarsosa y Arenas (2011)

## **2.5 Afrontamiento del estrés**

Cada persona emplea diversas estrategias para afrontar el estrés, a su vez, las respuestas de un individuo se determinan por la interacción entre las situaciones externas y sus disposiciones personales. El término afrontamiento del estrés hace referencia a “Los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés” (Sandín y Chorot, 2003, p.39).

Para determinar las estrategias de afrontamiento utilizadas por una persona, se puede emplear el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), el cual es una medida de autoinforme de 42 ítems, diseñada para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento: focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión.

### **Antecedentes**

A continuación, se detallan algunas investigaciones previas, realizadas en referencia a las variables de estudio de esta investigación:

Hidalgo, Acle, García y Tovalín (2019) en su estudio “Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial” México, tuvo como objetivo analizar la relación que presentan las características del síndrome de burnout con las de resiliencia, compromiso laboral y autoeficacia en maestros de educación especial, en una muestra de 80 docentes que atendían a estudiantes con discapacidades severas. La investigación realizada fue de campo transversal, no experimental, descriptiva y correlacional, se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de comportamientos resilientes para Profesores, Maslach Burnout Inventory-General Survey, Utrecht Work Engagement Scale y Escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer (1996). Como conclusión se determinó que en el 34.38% de la muestra se encontró relación entre el desgaste emocional con bajos niveles de autoeficacia y comportamientos resilientes.

Vera y Gabari (2019) en su estudio titulado “Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria, International-España”, tuvo como objetivo establecer relaciones entre el burnout percibido y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria de la provincia de Huesca, mediante un estudio cuantitativo, de corte transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 167 docentes de educación

secundaria de los veinticuatro institutos de la provincia de Huesca (España) pertenecientes a la red pública de enseñanza, se aplicaron los siguientes instrumentos: Maslach Burnout Inventory-General Survey y el Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez. La investigación concluyó que el 1,20% de los sujetos encuestados evidenciaron burnout y un 13.17% resiliencia. Se determinó que la resiliencia disminuye la vulnerabilidad al burnout, adicionalmente se identificaron variables como el positivismo, las estrategias de afrontamiento constructivas, la tolerancia a la frustración, el locus de control interno y la autoeficacia; como factores de protección frente al síndrome.

Díaz y Barra (2017), en su estudio “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la Comuna de Machalí-Chile”, tuvo como objetivo identificar la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, en un grupo de 119 profesores perteneciente a colegios municipales y particulares subvencionados, mediante una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo, correlacional y con diseño transversal. Como conclusión se determinó que, en la muestra de profesores estudiados existe una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral, lo cual indicaría que las características disposicionales de la resiliencia serían factores que permiten, en alguna medida, que los profesores deriven satisfacción de su desempeño laboral a pesar del complejo escenario en el cual desempeñan su rol docente.

Yang, Tang y Zhou (2017) en su investigación “Resiliencia Psicológica y Satisfacción Laboral de Enfermeros: El Efecto Mediador de la Afectividad Positiva, China”, a través de un estudio cuantitativo y correlacional tuvieron como objetivo determinar las correlaciones existentes entre resiliencia psicológica, satisfacción laboral y afectividad positiva en una muestra de 229 enfermeros de dos hospitales generales en la provincia de Hunan-China, los integrantes de la muestra completaron la escala de resiliencia de Connor-Davidson, la escala afectiva positiva y la escala de satisfacción de McCloskey/Mueller. Como conclusión se determinó que la resiliencia psicológica no sólo afecta directamente a la satisfacción laboral, sino que afecta también indirectamente a la satisfacción laboral a través de la afectividad positiva. La afectividad positiva ejerce un efecto mediador parcial sobre la relación entre la resiliencia psicológica y la satisfacción laboral.

Meneghel, Martínez y Salanova (2013) en su investigación “El camino de la Resiliencia Organizacional - Una revisión teórica-España” a través de la revisión teórica en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, tuvo como objetivo examinar los estudios empíricos que se han desarrollado en los últimos años para determinar el statu quo del constructo resiliencia y aclararlo conceptualmente. Como conclusión se determinó que la resiliencia está relacionada con una variedad de antecedentes (como las emociones positivas) y consecuencias (como el desempeño), tanto a nivel de análisis individual como colectivo.

Yauri (2016) en su investigación “Resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel primario del Distrito de Colcabamba – Huancavelica-Perú” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Colcabamba, a través de un estudio de enfoque cuantitativo, de campo, de corte transversal de tipo descriptivo y correlacional, en una muestra de 102 docentes que fueron tomados por accesibilidad. La investigación concluyó una mayor prevalencia de resiliencia de nivel bajo y de nivel alto de estrés laboral en los docentes de la muestra estudiada; adicionalmente, se confirmó la relación inversa altamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral, tanto a nivel global como por dimensiones analizadas.

Martínez (2015) en su investigación “Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento” tuvo como objetivo conocer el modo de defenderse del estrés el profesorado de secundaria, analizando la relación existente entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en una muestra de 221 docentes de centros públicos y centros concertados-privados en el municipio de Murcia a través de un estudio descriptivo de diseño transversal. Los resultados reflejaron que las estrategias de autofocalización negativa (AFN) y de expresión emocional abierta (EEA) son utilizadas en mayor medida cuando los docentes presentan indicadores del síndrome, a su vez, las estrategias de focalización en la solución del problema (FSP) y la reevaluación positiva (REP) se relacionan con menores niveles de estrés.

Menghi (2015) en su investigación titulada “Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes” evaluó la percepción de estresores, las estrategias de afrontamiento al estrés, los síntomas de burnout, la autoeficacia percibida, y la satisfacción laboral de 300 docentes tanto de inicial como de nivel primario de instituciones públicas y privadas de

las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires – Argentina, a través de un estudio empírico, descriptivo-correlacional y transversal. El estudio reveló que, dentro del afrontamiento, en el caso del afrontamiento centrado en el problema, como estrategia más utilizada se destacó la búsqueda de apoyo o asesoramiento, en lo referente al afrontamiento centrado en la emoción predominó la estrategia de control y con respecto al afrontamiento centrado en la evaluación se observó que los docentes utilizan estrategias de redefinición cognitiva.

Valadez, Bravo y Vaquero (2011) en su investigación titulada “Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios” tuvieron como objetivo identificar el tipo de estrategia de afrontamiento empleada con mayor frecuencia por una muestra conformada por 418 docentes universitarios de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala y de la Universidad del Valle de México, a través de la aplicación del Cuestionario de modos de afrontamiento (adaptado de Lazarus y Folkman, 1986). El estudio concluyó que la mayoría de los profesores utilizan estrategias consideradas funcionales: planificación, búsqueda de apoyo social y reevaluación positiva.

A continuación, se detalla un estudio nacional realizado en torno a la variable resiliencia:

Costales (2018) en su investigación titulada “La resiliencia relacionada con el desarrollo del Síndrome de burnout en residentes del posgrado de Pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador” tuvo como objetivo evaluar la relación entre la resiliencia y el desarrollo del síndrome de burnout, en 119 residentes del posgrado de Pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador durante el período octubre-diciembre del 2017, mediante un estudio descriptivo, observacional, individual y transversal. Se concluyó que existe asociación estadísticamente significativa entre valores altos de resiliencia con baja Despersonalización y alta Realización Personal, pero no se encontró asociación con la esfera de Agotamiento Emocional.

## **Marco legal**

La labor docente es uno de los ejes principales del proceso educativo, en tal virtud, las condiciones físicas y psicosociales en las que se desenvuelve el maestro durante su trabajo juegan un rol importante en el desenvolvimiento con los estudiantes, por tal razón el marco legal del presente estudio tendió a investigar las acciones legales que realizan los organismos y entidades encargadas de proteger la salud de los trabajadores, como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y el Ministerio del Trabajo responsable de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

### **Acuerdos Internacionales**

#### **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004)**

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004.

Entre los considerandos del Acuerdo de Cartagena establece que el artículo 1o. como uno de sus objetivos fundamentales está el de procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión, que garantice la protección de la seguridad y la salud en el trabajo; y eleve el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores. con el propósito de establecer criterios generales para orientar una adecuada política preventiva y concretar procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subregión;

Entre las Disposiciones generales Art. 1.- están las medidas de prevención, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores;

#### **Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo. Resolución de la Secretaría Andina 957 Registro Oficial Edición Especial 28 de 12-mar.-2008 Estado: Vigente**

Los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo.

Art. 4.- El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

- a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano.
- b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores.

Art. 5.- El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Elaborarla propuesta de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos.
- c) Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- d) Asesorar sobre la planificación y la organización del trabajo.
- e) Verificar las condiciones de las nuevas Instalaciones, maquinarias y equipos.
- f) Participar en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo.
- g) Asesorar en materia de salud y seguridad en el trabajo y de ergonomía.
- h) Vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan.
- i) Fomentar la adaptación al puesto de trabajo y equipos y herramientas, a los trabajadores.
- j) Cooperar en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional y de reinserción laboral.

### **El Ministerio del Trabajo, Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión integral de riesgos**

El Ministerio del Trabajo, gestiona, evalúa y controla la implementación de sistemas de gestión de seguridad en los centros de trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas, a través de la emisión de normativas, guías técnicas e instrumentos, que permitan la implementación y el cumplimiento de normativa jurídica vigente, en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

La implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

Entre los objetivos que persigue el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo están:

- Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.
- Mejorar la productividad en base la gestión empresarial con visión preventiva. (La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio Rector del Trabajo)

## **CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA**

### **Tipo de estudio**

Esta investigación fue de tipo cuantitativo, se utilizó para cuantificar el problema mediante la generación de datos numéricos que se transformaron en estadísticas utilizables; también se pretendió encontrar la asociación o relación entre las dos variables cuantificadas. Así mismo fue de campo, ya que la recolección de la información se la obtuvo directamente de los sujetos sin alterar las condiciones en las cuales se desarrollaron, exploratoria por ser un tema poco estudiado, de igual manera fue explicativa, debido a que las variables resiliencia y estrés laboral serán explicadas desde un fenómeno en particular.

## Definición conceptual y operacionalización de las variables

A continuación, en la Tabla 2, se presenta la operacionalización de las variables resiliencia y afrontamiento del estrés.

**Tabla 2**

*Operacionalización de las variables resiliencia y estrés labora*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS
Resiliencia	Garmezy (1991) define a la resiliencia como “la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante.” (p. 459)	Fase I: Diseño de la investigación.  Fase II: Determinación de la metodología a emplear.  Fase III: Selección de la población y muestra a la cual aplicar el instrumento de investigación.	Satisfacción personal  Ecuanimidad  Sentirse bien solo  Confianza en sí mismo  Perseverancia	Nivel de satisfacción personal  Nivel de ecuanimidad  Nivel de sensación de bienestar al estar solo. Nivel de confianza en sí mismo  Nivel de perseverancia	Cuestionario de encuesta (Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young)
Afrontamiento del estrés	(Sandín y Chorot, 2003) definen al afrontamiento del estrés como “los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el	Fase IV: Aplicación del instrumento.  Fase V: Análisis de datos cualitativos y cuantitativos.	Focalización en la solución del problema  Revaluación positiva  Evitación	Frecuencia de focalización en la solución del problema  Frecuencia de revaluación positiva  Frecuencia de Evitación	Cuestionario de encuesta (Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot)

individuo para hacer frente al estrés” (p.39)	Fase VI: Interpretación de resultados.	Religión	Frecuencia de afrontamiento a través de la Religión
		Autofocalización negativa	Frecuencia de Autofocalización negativa
		Búsqueda de apoyo social	Frecuencia en búsqueda de apoyo social
		Expresión emocional abierta	Frecuencia en expresión emocional abierta.

---

## **Población y muestra**

La población de estudio estuvo conformada por 68 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, catedráticos asignados al distributivo del I semestre del año 2020, período académico iniciado el 22 de junio del 2020 y finalizado el 23 de diciembre del mismo año.

Al iniciar la investigación se pretendió trabajar la variable resiliencia con toda la población de estudio ya que ésta era pequeña, pese a ello, por continuar laborando en modalidad virtual debido a las medidas implementadas por la pandemia del Covid-19, el proceso de recolección de información se ajustó a una muestra de 47 docentes.

En la variable afrontamiento del estrés, el estudio se realizó en una muestra aleatoria de siete docentes de la FACPED de la UTELVT que representan el 10% de la población de estudio, a través de la aplicación de un cuestionario de encuesta.

Por ser la UTELVT una institución pública de educación superior, fue necesario clasificar a los docentes según su tipo de contrato, teniendo así tres grupos: de nombramiento permanente, de servicios ocasionales y de servicios profesionales.

Según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2018), nombramiento es “El acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público” (p.4). El haber ganado un concurso público de méritos y oposición le otorga la condición de permanente.

A diferencia de los nombramientos permanentes que otorgan estabilidad laboral, los contratos de servicios ocasionales tienen un plazo máximo de duración de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso y solo pueden ser renovados hasta por doce meses, en esta modalidad la autoridad nominadora puede suscribir este tipo de contratos previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) que justifique la necesidad de trabajo ocasional (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018).

En un contrato civil de servicios profesionales, la autoridad nominadora está habilitada a suscribir este tipo de contratos cuando la UATH justifique que la entidad no cuenta con personal propio para desarrollar dicha labor, a diferencia de los nombramientos y de los contratos por servicios ocasionales, los contratos civiles de servicios profesionales no generan relación de dependencia y son pagados mediante honorarios mensualizados (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018).

## **Métodos**

El método deductivo según Bernal (2010) “Se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p.59).

Esta investigación se realizó mediante el método inductivo-deductivo, que permitió estudiar situaciones y hechos particulares, en este caso la resiliencia y el estrés laboral en docentes universitarios.

Así mismo se utilizó el método analítico-sintético, para analizar por separado las variables de resiliencia y estrés laboral y con los resultados sintetizar su relación.

## **Técnicas e instrumentos**

En la etapa inicial de la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta para medir la variable Resiliencia, por cuanto se deseaba recolectar información de una manera documentada, el instrumento utilizado fue el cuestionario Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young, dicho cuestionario presenta un alto nivel de consistencia interna ( $\alpha=.86$ ), lo que demuestra la fiabilidad del instrumento, a su vez, el análisis factorial de los ítems evidencia una adecuada validez de constructo.

La Escala de Resiliencia (ER) evaluó las siguientes dimensiones de la resiliencia:

- Satisfacción personal: está referida a comprender que la vida tiene un significado y evaluar las propias contribuciones.
- Ecuanimidad: considera como la perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias; connota la habilidad de considerar un amplio campo de experiencias y esperar tranquilo; tomar las cosas como vengan, por ende, se moderan las respuestas extremas ante la adversidad.

- Sentirse bien solo: comprensión de que la senda de la vida de cada persona es única mientras que se comparten algunas experiencias, quedan otras que deben enfrentarse solo, el sentirse bien solo brinda un sentido de libertad y un significado de ser único.
- Confianza en sí mismo: es la creencia en sí mismo y en sus propias capacidades; también es considerada como la habilidad de depender de uno mismo y reconocer sus propias fuerzas y limitaciones.
- Perseverancia: acto de persistencia a pesar de la adversidad o desaliento; la perseverancia connota un fuerte deseo de continuar luchando para construir la vida, permanecer involucrado y de practicar autodisciplina.

El cuestionario Escala de Resiliencia (ER) consta de 25 ítems puntuados en una escala tipo Likert donde 5 es máximo de acuerdo y 1 máximo desacuerdo, estableciendo un nivel resiliente Alto: mayor de 105 puntos, Moderado: de 87 a 104 puntos y Bajo: menos de 86 de acuerdo con la sumatoria de las respuestas identificando también las características resilientes individuales que se muestran con mayores puntuaciones. La Ficha Técnica de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young se encuentra en el Anexo 1.

Para medir la variable afrontamiento del estrés se aplicó a través de encuesta un segundo instrumento, el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot, que es una medida de autoinforme de 42 ítems, 6 por cada subescala, en un rango de 5 donde 0 es nunca y 4 casi siempre.

La validación realizada a este instrumento ha evidenciado que tiene buenas propiedades psicométricas, homogeneidad en los ítems y que es apropiada la fiabilidad de sus dimensiones.

El CAE está diseñado para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento:

1. Focalizado en la solución del problema
2. Autofocalización negativa
3. Reevaluación positiva
4. Expresión emocional abierta
5. Evitación
6. Búsqueda de apoyo social
7. Religión

## **Análisis de datos**

En el proceso de investigación se generaron datos numéricos, estos fueron procesados a través de la herramienta informática Microsoft Excel para determinar los niveles de cada dimensión de resiliencia y de afrontamiento del estrés.

Para determinar los niveles de resiliencia después de haber aplicado el cuestionario de la Escala de Resiliencia (ER), se sumaron las respuestas de los 25 ítems puntuados en una escala tipo Likert, donde el 5 es máximo de acuerdo y 1 máximo desacuerdo; de tal manera, un nivel resiliente Alto se obtiene al sumar 105 puntos o más, un nivel resiliente Moderado: de 87 a 104 puntos y un nivel resiliente Bajo: al obtener 86 puntos o menos.

Para medir la variable afrontamiento del estrés, después de aplicar el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), se sumaron los valores de cada uno de los 42 ítems, agrupados según las siete subescalas, 6 ítems conforman cada subescala, calificados en un rango de 5 donde 0 es nunca y 4 casi siempre.

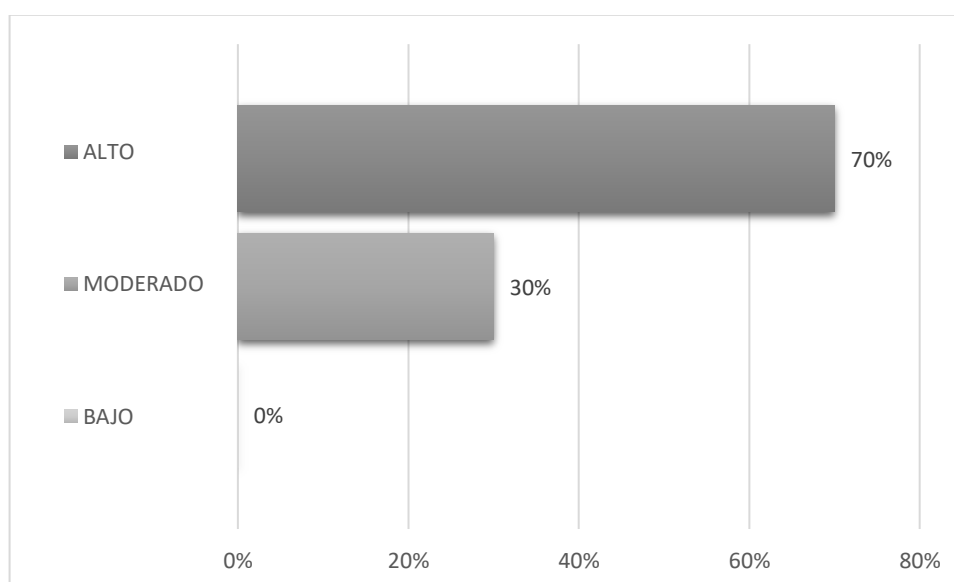
## CAPÍTULO 3 RESULTADOS

Después de haber aplicado la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young a 47 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT, se caracterizó a la muestra de estudio, teniendo que el 60% de los consultados son de género femenino y 40% masculino; en referencia a la edad, el 34% de los docentes encuestados tiene edades comprendidas entre 41 y 50 años y el 49% tiene 51 años o más.

Con respecto a la antigüedad laboral, la distribución por rangos de los docentes consultados dio como resultado que el 26% tiene un año o menos en sus funciones y un 62% tiene una antigüedad laboral entre dos y diez años.

Adicionalmente, según su tipo de contrato, el 21% de los docentes posee nombramiento permanente, un 77% tiene una relación laboral bajo contrato de servicios ocasionales y el 2% mantiene un contrato civil de servicios profesionales.

A continuación, en la Figura 1 se detallan los resultados de la investigación realizada, teniendo que el 70% de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT, durante la pandemia del covid-19 presentaron un nivel alto de resiliencia y el 30% un nivel moderado, cabe destacar que no se presentaron niveles bajos.



**Figura 1.** Nivel de Resiliencia en porcentajes

Como se puede observar en la Figura 2, al analizar de manera detallada las dimensiones que integran el constructo resiliencia, se observó que las cinco dimensiones muestran mayores porcentajes en el nivel alto y tres dimensiones revelan porcentajes en el nivel bajo; teniendo así que:

En la dimensión perseverancia el 79% de los docentes presentaron un nivel alto y un 21% un nivel moderado, lo cual muestra que la mayoría de los catedráticos consultados planifica sus actividades y mantienen el interés en ellas, son auto disciplinados, en ciertas ocasiones se obligan a realizar las actividades que no les agrada y generalmente encuentran la salida en situaciones difíciles.

A su vez, en la dimensión confianza en sí mismo, el 81% de los encuestados revelaron un nivel alto y un 19% un nivel moderado, denotando que la mayoría de docentes son decididos y tiene la energía para hacer lo que deben hacer, pueden manejar varias actividades a la vez, se sienten orgullosos de sus logros alcanzados y han aprendido a sobrellevar tiempos difíciles.

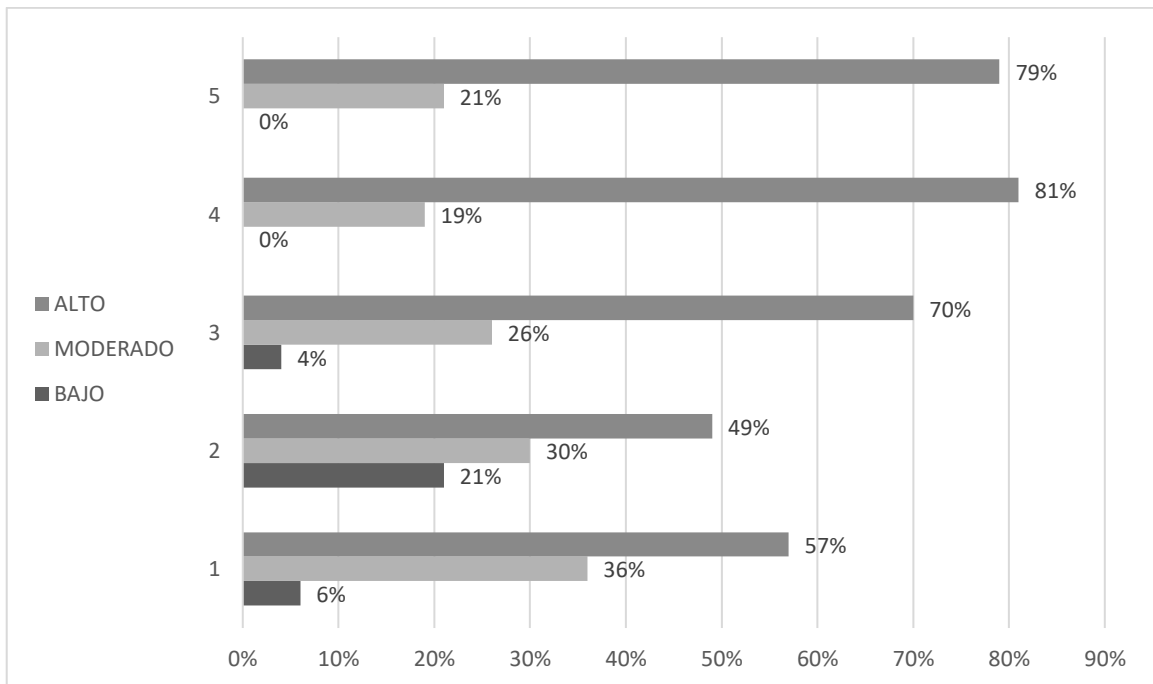
En la dimensión sentirse bien solo, a pesar de que el 70% de los catedráticos muestra un nivel alto y un 26% un nivel moderado, existe un 4% que revela un nivel bajo, lo cual evidencia que en su mayoría dependen de sí mismo más que de otras personas, se sienten cómodos estando solos y suelen ver una situación de diferentes perspectivas.

Del mismo modo, en la dimensión ecuanimidad se observa un 49% de docentes en el nivel alto, 30% en el nivel moderado y 21% en el nivel bajo, estos valores demuestran que la mitad de los docentes suele proyectarse a futuro, rara vez se suelen preguntar por la finalidad de todo y a pesar de las diversas actividades que deben realizar no se desesperan y van realizándolas una a una.

Con respecto a la dimensión satisfacción personal, el 57% de los consultados se sitúa en un nivel alto, el 36% en el nivel moderado y un 6% en el nivel bajo, reflejando que la mayoría de los docentes encuestados consideran que su vida tiene significado, encuentran algo de qué reírse en medio de sus diversas actividades, no viven lamentándose de las situaciones de las cuales no tienen el poder para solucionar y aceptan que hay personas a las que no les agradan.

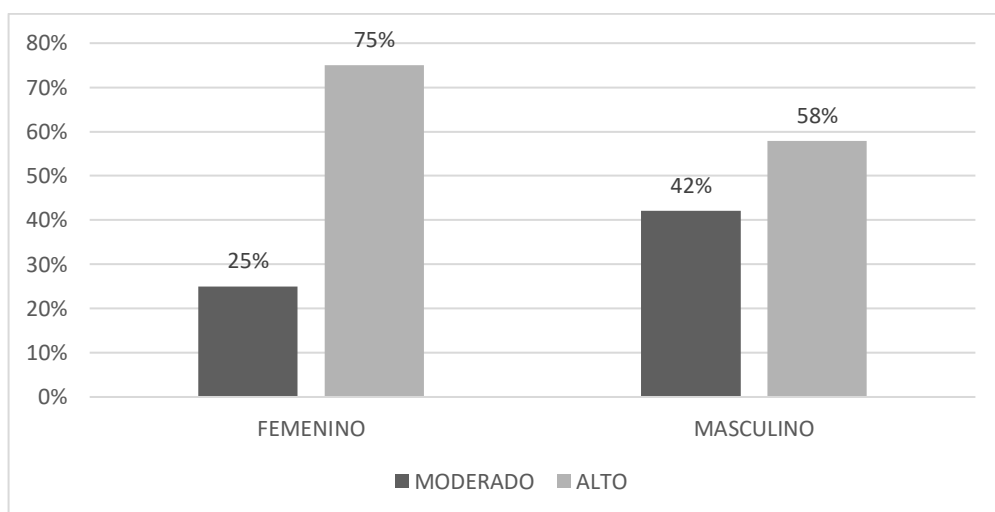
En efecto, se puede apreciar que presentaron mayores porcentajes en el nivel alto las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia, con un 81% y 79% respectivamente,

evidenciaron porcentajes en el nivel bajo las dimensiones ecuanimidad con un 21%, satisfacción personal con un 6% y sentirse bien solo con un 4%.



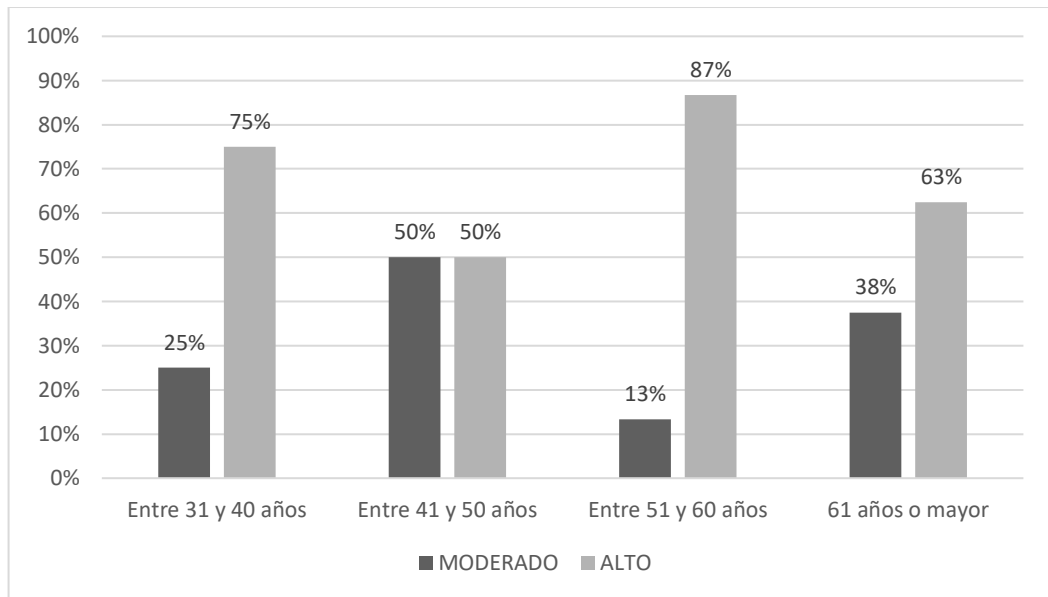
**Figura 2.** Nivel Resiliencia según sus dimensiones en porcentajes

La Figura 3 evidencia los niveles generales de resiliencia según el género, se puede apreciar que las mujeres presentan en el nivel alto mayor porcentaje que los varones.



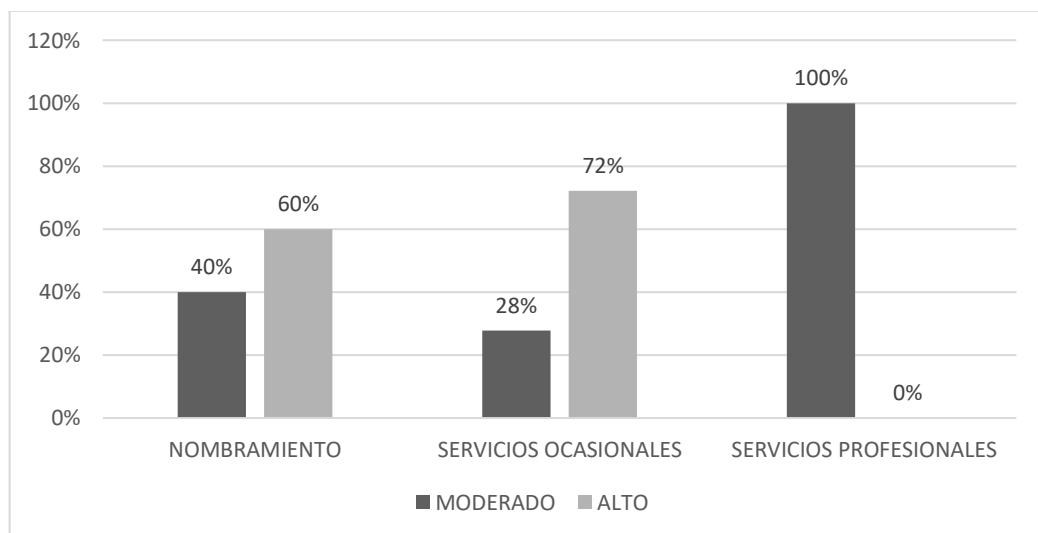
**Figura 3.** Nivel Resiliencia según género

La Figura 4 muestra el nivel general de resiliencia según el grupo etario, teniendo así que los docentes entre 51 y 60 años evidencian mayor presencia de resiliencia en nivel alto con un 87% así como los docentes entre 31 y 40 años con un 75%.



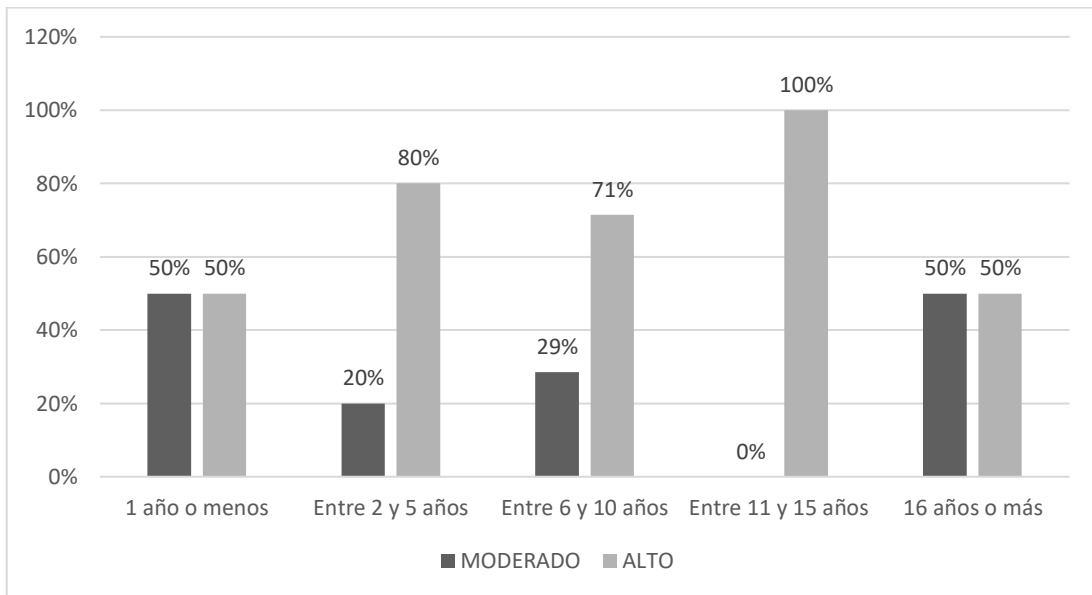
**Figura 4.** Nivel Resiliencia según grupo etario

En relación con el tipo de contrato, se muestra en la Figura 5, que los docentes con contrato de servicios ocasionales presentan mayor porcentaje en el nivel alto de resiliencia, con un 72%, seguidos de los docentes con nombramiento permanente con un 60%.



**Figura 5.** Nivel Resiliencia según tipo de contrato

La figura 6 muestra el nivel de resiliencia en porcentajes según la antigüedad laboral, se evidenció que los docentes entre dos y quince años de labores presentan mayores porcentajes en el nivel alto de resiliencia.



**Figura 6.** Nivel Resiliencia según la antigüedad laboral

Para medir la variable afrontamiento del estrés se aplicó el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot, en la Tabla 3 se puede visualizar que las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia del Covid-19 fueron: Focalizado en la solución del problema y Reevaluación positiva, lo cual significa que los docentes analizaron las causas de la situación generadora de estrés para hacerle frente y buscaron soluciones, se centraron en los aspectos positivos de la situación, establecieron un plan de actuación y procuraron llevarlo a cabo.

**Tabla 3**  
*Medias de las estrategias de afrontamiento del estrés*

<b>ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO</b>	<b>MEDIA</b>
Focalizado en la solución del problema	3,29
Autofocalización negativa	1,62
Reevaluación positiva	3,43
Expresión emocional abierta	2,40
Evitación	2,55
Búsqueda de apoyo social	2,31
Religión	2,36

## **CAPÍTULO 4 DISCUSIÓN**

A continuación, se plasman algunas precisiones referentes al contraste de los resultados generados por esta investigación versus los expuestos en las investigaciones presentadas en el apartado antecedentes, teniendo así que:

Después de haber aplicado la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young a 47 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT, se evidenció que el 70% de los catedráticos presentaron un nivel alto de resiliencia durante la pandemia del covid-19 y el 30% un nivel moderado.

En el estudio “Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial” en México, Hidalgo, Acle, García y Tovalín (2019) concluyeron que los profesores que presentan características resilientes mantienen el compromiso con sus actividades docentes, aunque presenten rasgos de desgaste emocional, adicionalmente, son capaces de sobreponerse al desgaste emocional y lograr una autoevaluación positiva. Así mismo que, el 34.38% de los docentes con bajos niveles en los atributos de resiliencia se comportan con menor compromiso laboral, lo cual aumenta su incapacidad para enfrentar situaciones de riesgo laboral, situación que les vuelve propensos al desarrollo del síndrome de burnout.

A diferencia de los resultados presentados por Hidalgo, Acle, García y Tovalín (2019), los docentes de la UTELVT no evidenciaron niveles bajos de resiliencia, la mayoría se sitúa en un nivel alto, lo cual demuestra que los docentes de la Facultad de la Pedagogía se sobreponen al desgaste emocional, permitiendo que mantengan el compromiso con sus actividades académicas.

Del mismo modo, en referencia al estudio de Vera y Gabari (2019), titulado “Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria, International” en España, donde los resultados arrojaron que el 1,20% sujetos encuestados evidencian burnout y un 13.17% resiliencia. Pese a que los autores identificaron variables como el positivismo, las estrategias de afrontamiento constructivas, la tolerancia a la frustración, el locus de control interno y la autoeficacia en los docentes resilientes, cabe mencionar que tan solo un 13,17% evidenció niveles altos de resiliencia, versus un 70% de docentes con un nivel alto identificados en la UTELVT, lo cual muestra que, ante situaciones de adversidad laboral, el docente universitario mantiene conductas positivas, utiliza su experiencia y

aplica estrategias conducentes a disminuir los niveles de estrés generados por el día a día de las actividades académicas.

En referencia a la investigación de Meneghel, Martínez y Salanova (2013) “El camino de la Resiliencia Organizacional”, la cual concluyó que, tanto a nivel de análisis individual como colectivo, la resiliencia está relacionada con una variedad de antecedentes (como las emociones positivas, autoeficacia, demandas y recursos laborales) y consecuencias (como el desempeño y actitudes laborales). En tal razón, debido a la pandemia del Covid-19, los docentes se han visto expuestos a constantes cambios de su entorno laboral y un nivel alto de resiliencia juega un papel fundamental en su desempeño y en la actitud hacia su trabajo, niveles altos de resiliencia permiten lograr una adecuada adaptación y por ende bienestar laboral, ya que las personas resilientes se encuentran más preparadas para lidiar y sobrellevar factores estresores usuales en los entornos laborales cambiantes.

Se puede observar que, debido a presentar los mayores porcentajes en el nivel alto de resiliencia, tanto las mujeres, los docentes entre 51 y 60 años, los catedráticos con contrato de servicios ocasionales y aquellos con una antigüedad laboral entre dos y quince años presentan mayor estabilidad emocional, estando más preparados para actuar rápida y eficazmente ante situaciones de amenaza y de crisis.

Después de analizar las estrategias de afrontamiento del estrés de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT, se determinó que las estrategias de afrontamiento más utilizadas durante la pandemia del Covid-19 fueron: Focalizado en la solución del problema y Reevaluación positiva, lo cual significa que los docentes analizaron las causas de la situación generadora de estrés para hacerle frente y buscaron soluciones, se centraron en los aspectos positivos de la situación, establecieron un plan de actuación y procuraron llevarlo a cabo. Resultados similares se evidenciaron en la investigación de Valadez, Bravo y Vaquero (2011) “Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios”, donde las estrategias más utilizadas fueron: planificación, búsqueda de apoyo social y reevaluación positiva; coincidiendo así, como estrategias de afrontamiento más utilizadas, la planificación y la reevaluación positiva.

Se puede apreciar que Martínez (2015) en su investigación titulada “Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento” empleó el mismo instrumento utilizado en esta investigación para el análisis de las estrategias de afrontamiento del estrés, a su vez, sus resultados concuerdan con los obtenidos en este

estudio, detallando que las estrategias de focalización en la solución del problema (FSP) y la reevaluación positiva (REP) se evidencian en docentes que no presentan síndrome de burnout, es decir, que revelan menores niveles de estrés; condición reflejada por los docentes de la UTELVT quienes presentaron altos niveles de resiliencia; la literatura expresa la relación existente entre la resiliencia y el síndrome de burnout, determinando que a mayores niveles de resiliencia menor probabilidad de padecer el síndrome.

Cabe señalar que, al revisar los resultados obtenidos en las investigaciones mencionadas en el apartado de antecedentes, se puede apreciar que los consultados han empleado una amplia gama de estrategias de afrontamiento del estrés, esta diversidad de estrategias se debe a que los autores aplicaron distintos instrumentos metodológicos para determinar las estrategias de afrontamiento más empleadas, entre ellos el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot que determina siete tipos de estrategias, la Escala de Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986) de nueve estrategias y el Cuestionario de modos de afrontamiento (adaptado de Lazarus y Folkman) con ocho estrategias de afrontamiento, obteniendo así diversos nombres para la determinación de los tipos de estrategias, pero que en sí se agrupan en tres tipos de estrategias de afrontamiento: centradas en el problema, centradas en la emoción y centradas en la evaluación.

Adicionalmente, se aprecia también que pese a que existen estrategias de afrontamiento del estrés que son mayormente empleadas, las demás estrategias presentan valores significativos, lo cual evidencia que los docentes adoptan diversas estrategias de afrontamiento conforme la situación estresora que se les presenta, por tal motivo es muy difícil que llegasen a utilizar un solo tipo de estrategia de afrontamiento.

## **CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Una vez analizados los niveles de resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés utilizadas durante la pandemia del Covid-19 por los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT de Esmeraldas se concluye con lo siguiente:

- De forma general, la resiliencia que tienen los docentes marca un nivel alto (70%) y un nivel moderado (30%), lo cual revela en ellos estabilidad emocional, que proyecta mejor preparación para actuar de forma rápida y eficaz ante situaciones de amenaza y de crisis.
- De las cinco dimensiones evaluadas, la perseverancia, la confianza en sí mismo y sentirse bien solo presentan altos niveles de resiliencia; sin embargo; las dimensiones ecuanimidad y satisfacción personal presentan niveles bajos de resiliencia.
- Entre los catedráticos que presentaron niveles altos de resiliencia se encuentran las mujeres, los docentes entre 51 y 60 años, los contratados por servicios ocasionales y aquellos que tienen una antigüedad laboral entre dos y quince años.
- Sobre las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia del Covid-19 fueron se encontraron las focalizas en la solución del problema, en donde se describe que los docentes analizan las causas del problema para armar un plan de acción y ejecutarlo; y la reevaluación positiva que tiene que ver con la forma en que los docentes ven y sacan lo positivo de la situación para enfrentar el estrés.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se señalan algunas recomendaciones en base a las conclusiones arriba descritas:

- Los resultados frente a la resiliencia son satisfactorios, pero la pandemia del Covid-19 más la migración del proceso de enseñanza-aprendizaje a un entorno virtual ha aumentado la cantidad de factores estresores en el personal docente, por ello, se recomienda realizar esta investigación en las demás facultades y sedes que conforman la UTELVT de Esmeraldas, a fin de identificar los niveles de resiliencia en el personal docente y las estrategias de afrontamiento del estrés que más aplican los catedráticos.
- Sugerir a las autoridades de la facultad de la universidad para que se apliquen estrategias que permitan mejorar los niveles de resiliencia en las dimensiones que alcanzaron puntuaciones bajas como ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien.
- Utilizar la información provista por esta investigación para el diseño de programas organizacionales ajustados a la realidad docente, los cuales sean conducentes al desarrollo de la resiliencia en el profesorado y desarrollo de técnicas efectivas en el afrontamiento del estrés, con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, lo cual se reflejará en niveles más altos de desempeño.
- Adicionalmente, se recomienda utilizar esta metodología en la población estudiantil de la UTELVT, ya que aquellos estudiantes que revelen un nivel bajo de resiliencia son más propensos a la deserción universitaria, esta información proveerá de datos técnicos al Departamento de Bienestar Estudiantil para la aplicación de estrategias focalizadas a dichos estudiantes.

## REFERENCIAS

- Adger, W. N. (2000). Social and Ecological Resilience: are they related? *Progress in Human Geography*, 24, 347-364
- Acosta, M. y Greca, M. (2020). *Estilos de afrontamiento del estrés en maestros de educación especial y maestros de enseñanza primaria, de la ciudad de Villaguay* (Tesis de maestría). Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires.
- American Psychological Association. (2015). Stress in America Snapshot. Recuperado de: <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/2015/snapshot.aspx>
- Aniței, M., Stoica, I. y Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. For the young workers in Romania, 84, 1010-1014.
- Avargues, M. y Borda, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6, 73-78. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/53730>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual, 2, 115-124. Recuperado de: [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci\\_arttext](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext)
- Avilés, J.M. (2004). Docencia y estrés. *Cuadernos de Pedagogía*, 335, 59-61
- Barraza MA, Acosta CM. (2008). Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*; 8(45):21-35.
- Bernad, C. (1865). Introduction to the study of experimental medicine. Nueva York:MacMillan.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Brenner, S. O. (1982). Work, health, and well-being for Swedish elementary school teacher. *Stress Research Reports*, 158. Stockholm: Laboratory for Clinical Stress Research.

- Brenner, S. O., Sörbom, D. y Wallius, E. (1985). The stress chain. A longitudinal confirmatory study of teacher stress, coping and social support. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 1-13.
- Brooks, R. y Goldstein, S. (2010). *El poder de la Resiliencia*. Barcelona, España: Ed. Paidós Ibérica
- Cifre E, Llorens S, Salanova M, Martínez IM. (2003). Salud psicosocial en profesores: repercusiones para la mejora en la gestión de los recursos humanos. *Estudios Financieros*; 50(247):153-247.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. y Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion* Washington Dc, 9(3), 361-368. doi:10.1037/a0015952
- Costales, L. (2018). *La resiliencia relacionada con el desarrollo del Síndrome de burnout en residentes del posgrado de Pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito-Ecuador.
- Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4): 380-391
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá Colombia: Editorial McGraw-Hill interamericana, S.A
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*, 2(1), 80-84
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86.
- Diccionario Básico Latín-Español/Español-Latín (1982). Resilio. Recuperado de: <http://resilnet.uiuc.edu/library/resiliencia/resiliencia2.pdf>
- Diccionario de la lengua española (DRAE, 2012). Definición de Resiliencia. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=resiliencia>

- Domínguez Gómez, JA. (2004). Riesgo psicosocial en la Universidad: Estresores propios del docente universitario. *Revista Salud de los Trabajadores*, 2 (2)
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1)
- Esteve J. M. (1988). El estrés de los profesores: propuestas de intervención para su control.
- French, J.R. y Kahn, R.L. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. *Journal of Social Issues* 18, 1-47
- Freudenberger, H. J. y Richelson, G. (1980). Burnout: The high cost of high achievement. Nueva York: Anchor Press.
- Gallego, Y., Gil, S., Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Recuperado de: <http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUSTR%C3%89S%20Y%20DISTR%C3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%C3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf>
- García, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: Reflexiones sobre el síndrome de burnout. *Liberabit: Lima*, 20(2): 199-208.
- García M, Llorens, Cifre E, Salanova M. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia en docentes: un modelo de relaciones estructurales. *Rev Educ.*; 339: 387-400.
- García, V. M., y Domínguez, D. E., (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 11(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>

- Garmez (1991). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto, *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* Vol. 11, N.3, pp ' . 125-146, 2006 ISSN 1136-5420/06
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García-Mina, A., & Hernández, V. (2012). Estrategias de Afrontamiento Cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente. *Acción Psicológica*, 9(2). Recuperado de <https://doi.org/10.5944/ap.9.2.4107>
- Gittell, Cameron, Lim y Rivas, (2006). Condiciones imprescindibles para lograr resultados positivos después de una situación adversa.
- Gómez, L y Carrascosa, J. (2000). *Prevención del estrés profesional docente*. Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia. Generalitat Valenciana.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Gonzales, E. (2012). *El fenómeno de la resiliencia en el bienestar y el rendimiento laboral. Revisión de literatura de investigación*, (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/pdf/GuiaRevMarzo2012APA6taEd.pdf>
- Grau, J., Martín, M., & Portero, D. (1993). Estrés, ansiedad, personalidad: resultados de las investigaciones cubanas efectuadas sobre la base del enfoque personal. *Rev 65 Interamericana de Psicología*, 27(1), 37-58.
- Grotberg, E. (2003). Nuevas tendencias en resiliencia. "Resiliencia, descubriendo las propias fortalezas", Paidós 2003. Recuperado de: <https://docplayer.es/16577039-Nuevas-tendencias-en-resiliencia-edith-henderson-grotberg-resiliencia-descubriendo-las-propias-fortalezas-paidos-2003.html>
- Guerrero, E. (1998). *“Burnout” o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España.
- Guerrero, E. (2002). Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario. *Revista de Educación*, 21, 97–118. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3268868.pdf>
- Hidalgo, J., Aclé, G., García, M. y Tovalín, H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia*, 8(51), 48-57

- Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*. USA: Basic Books
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). Cognitive theories and the issue of circularity. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress*, (pp.63-80). New York: Plenum. doi: 10.1007/978-1-4684-5122-1\_4
- Liossis, P. L., Shochet, I. M., Milllear, P. M. & Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) Program: The Effectiveness of the Second, Shorter Pilot of a Workplace Prevention Program. *Behaviour Change*, 26(2), 97-112
- Longstaff, P. (2005). *Security, resilience, and communication in unpredictable environments such as terrorism, natural disasters and complex technology*. Harvard University, Cambridge, MA.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- (Luthans et al., 2007; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005) como colectivo, es decir el desempeño de equipo (Meneghel et al., 2013; Meneghel et al., 2013).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 1-9. DOI: 10.1016/j.rpto.2015.02.001
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Maslach, C., y Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113. Recuperado de: <http://link.springer.com/article/10.1007/BF01554696>

- Meneghel, I., Salanova, M., y Martínez, I. M (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional- Una revisión teórica. *Revista de Psicología, Ciencias de I Educación i de I Esport, 1-9*.
- Medina, J. y Santos, R. (2009). Taller de Resiliencia Construir Resiliencia. Recuperado de <http://www.cpalsj.org/wp-content/uploads/2014/08/10CPM1T2-Medina-2009-Desarrollo-personalidad-y-resiliencia.pdf>
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 4 (11), 179-187*.
- Melillo A., y Suárez, N. (2002). *Resiliencia: descubriendo las propias fortalezas*. Argentina: Paidós.
- Menghi, M. (2015). *Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes*. (Tesis doctoral). Universidad Católica Argentina.
- OIT, (2016). Organización Internacional del Trabajo. Un reto colectivo. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- OIT (2013). La prevención del estrés en el trabajo. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publicación/wcms\\_251057.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publicación/wcms_251057.pdf)
- OMS, (2009). Asamblea mundial de la salud, Ginebra, Suiza. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf?u](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?u)
- OMS, (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción: Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Recuperado de Ginebra: OMS, 2010. 26 p. ISBN 9789243599311
- OMS, (2020). Organización Mundial de Salud. Cronología de la respuesta de Neumonía de causa China, COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472862#:~:text=El%20C3%BAltimo%20d%C3%ADa%20del%20a%C3%B1o,apoyo%20para%20afrentar%20el%20brote>.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa, 88*, pp.31-40

- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2018). Ecuador. Registro Oficial #158
- Saavedra, E. (2005). Resiliencia y ambientes laborales nocivos. Recuperado de: [https://nanopdf.com/download/resiliencia-y-ambientes-laborales-nocivos\\_pdf](https://nanopdf.com/download/resiliencia-y-ambientes-laborales-nocivos_pdf)
- Salanova, M. (2013). *Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva*, En: C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas de bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., De Agüero, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19. *Revista Digital Universitaria*, 1-2.
- Sandín, B., Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8,1, pp. 39-54
- Sorcinelli, M. (1992). New and Junior Faculty Stress: Research and Responses. *Developing New and Junior Faculty*, 27-37. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/tl.37219925005>
- Suárez, N. (2004). *Resiliencia, tendencias y perspectivas*. Argentina: Unla
- Tifner, S., De Bortoni, M. y Pérez, T. (2005). Estrés Laboral en docentes de San Luis. Comunicación presentada al IV Congreso Internacional de Salud Mental y Derechos Humanos. Buenos Aires, Argentina.
- Urra, J. (2010). Estudio sobre fortalezas para afrontar la adversidad de la vida. Recuperado de: <http://www.javierurra.com/files/FortalezasParaAfrontarLasAdversidadesDeLaVida.pdf>
- Valadez, A., Bravo, M. y Vaquero, J. (2011). Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 14, (1), 61–76.
- Vega, R. (2012), “Organizaciones resilientes: Una mirada hacia su conformación”, (Trabajo de grado). Retomado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2879/1018423819-2012.pdf?sequence=1>.

- Vera, M. y Gabari, M. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. doi:10.17583/rise.2019.3987
- Wagnild, G. y Young, H. (2013). Escala de Resiliencia (ER), adaptación. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071escaladeresilienciadewagnildyyoung>.
- Yauri, Edson. (2016). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel primario del Distrito de Colcabamba – Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú
- Yang, J., Tang, S., Zhou, W. (2017). Resiliencia Psicológica y Satisfacción Laboral de Enfermeros: El Efecto Mediador de la Afectividad Positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, vol. XXVI, núm. 2, agosto, pp. 194-201
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Zorrilla, A. (2017). Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto, Programa de Doctorado: Estudios avanzados en personalidad, evaluación y tratamiento psicológico.

## ANEXOS

### Anexo 1: Ficha Técnica – Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento que se utilizará para medir la resiliencia.

#### FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Escala de Resiliencia
AUTOR	Wagnild, G. Young, H. (1993)
OBJETIVO	Establecer el nivel de resiliencia.
¿QUÉ MIDE?	La escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción.
REACTIVOS	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Satisfacción personal: 16, 21, 22, 25.</li><li>○ Ecuanimidad: 7, 8, 11, 12.</li><li>○ Sentirse bien solo: 5, 3, 19</li><li>○ Confianza en sí mismo: 6, 9, 10, 13, 17, 18, 24</li><li>○ Perseverancia: 1, 2, 4, 14, 15, 20, 23</li></ul>
ESCALA DE MEDICIÓN	Los 25 ítems puntuados en una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 es máximo desacuerdo; y 5 significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem.
PUNTEOS A OBTENER	ALTO                    mayor de 105 puntos. MODERADO            de 87 - 104 puntos. BAJO                    menos de 86.
FORMA DE APLICACIÓN	Administración individual o colectiva.
TIEMPO DE APLICACIÓN	Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

## Anexo 2 - Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

### ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

A continuación, se presentan un conjunto de afirmaciones sobre su trabajo y su situación emocional actual; se solicita su colaboración y sinceridad al responder, encerrando en un círculo el grado de conformidad según la escala de 5 puntos donde **1 es máximo desacuerdo** y **5 significa máximo acuerdo**.

ITEMS	En desacuerdo			De acuerdo	
	1	2	3	4	5
1. Cuando planeo algo, lo realizo	1	2	3	4	5
2. Generalmente me las arreglo de una u otra manera	1	2	3	4	5
3. Dependo más de mí mismo que de otras personas	1	2	3	4	5
4. Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas	1	2	3	4	5
5. Puedo estar solo si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5
6. Me siento orgulloso/a de haber logrado cosas en mi vida	1	2	3	4	5
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5
8. Soy amigo de mí mismo	1	2	3	4	5
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
10. Soy decidido	1	2	3	4	5
11. Rara vez me pregunto ¿Cuál es la finalidad de todo?	1	2	3	4	5
12. Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5
13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5
14. Tengo autodisciplina	1	2	3	4	5
15. Me mantengo interesado en las cosas	1	2	3	4	5
16. Por lo general encuentro algo de qué reírme	1	2	3	4	5
17. El creer en mí mismo me permite atravesar tiempo difíciles	1	2	3	4	5
18. En emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	1	2	3	4	5
21. Mi vida tiene significado	1	2	3	4	5
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5
23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida	1	2	3	4	5
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	1	2	3	4	5

### Anexo 3 – Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

#### CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras.

Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida usted la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés.

Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que usted piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente [aproximadamente durante el pasado año].

<b>Edad:</b>	30 años o menos	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	61 años o mayor
--------------	-----------------	--------------------	--------------------	--------------------	-----------------

<b>Género:</b>	Masculino	Femenino	LGTBI
----------------	-----------	----------	-------

<b>Años de labores en la institución:</b>	1 año o menos	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 15 años	16 años o más
---	---------------	------------------	-------------------	--------------------	---------------

<b>Tipo de contrato:</b>	Nombramiento	Ocasional	Servicios profesionales
--------------------------	--------------	-----------	-------------------------

<b>Dedicación:</b>	Tiempo completo	Tiempo parcial
--------------------	-----------------	----------------

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	1	2	3	4	5
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	1	2	3	4	5
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	1	2	3	4	5
4. Descargué mi mal humor con los demás	1	2	3	4	5
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	1	2	3	4	5
6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	1	2	3	4	5
7. Asistí a la Iglesia	1	2	3	4	5
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	1	2	3	4	5
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	1	2	3	4	5
10. Intenté sacar algo positivo del problema	1	2	3	4	5
11. Insulté a ciertas personas	1	2	3	4	5
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	1	2	3	4	5
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	1	2	3	4	5
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	1	2	3	4	5
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	1	2	3	4	5
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema	1	2	3	4	5
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	1	2	3	4	5
18. Me comporté de forma hostil con los demás	1	2	3	4	5
19. Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	1	2	3	4	5
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	1	2	3	4	5
21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	1	2	3	4	5
22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	1	2	3	4	5
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	1	2	3	4	5
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	1	2	3	4	5
25. Agredí a algunas personas	1	2	3	4	5
26. Procuré no pensar en el problema	1	2	3	4	5
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me	1	2	3	4	5

encontraba mal					
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación	1	2	3	4	5
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	1	2	3	4	5
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	1	2	3	4	5
31. Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	1	2	3	4	5
32. Me irrité con alguna gente	1	2	3	4	5
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	1	2	3	4	5
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino para seguir	1	2	3	4	5
35. Recé	1	2	3	4	5
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	1	2	3	4	5
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran	1	2	3	4	5
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	1	2	3	4	5
39. Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	1	2	3	4	5
40. Intenté olvidarme de todo	1	2	3	4	5
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	1	2	3	4	5
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	1	2	3	4	5