


Estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes en docentes universitarios colombianos

Coping strategies for stressful situations in Colombian university teachers

Estratégias de enfrentamento de situações de stress entre professores universitários colombianos

 ¹Camilo Andrés Aponte Agudelo, Corporación Universitaria UNITEC

Citar este artículo así:

Aponte, C (2024). Estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes en docente universitarios colombianos. Revista Enfoques, 4(2), 12-34.

Derechos de autor: Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 internacional y 2.5 Colombia (CC BY-NC-ND 2.5 CO)



Recibido: 5 de enero 2024

Revisado: 20 de febrero 2024

Aceptado: 10 de marzo 2024

Publicado: 30 de julio de 2024

¹ Camilo Andrés Aponte Agudelo, Orcid:[0009-0006-0867-0043](https://orcid.org/0009-0006-0867-0043). aponteg616@hotmail.com

Resumen | De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo (2021), los factores de riesgo psicosocial corresponden con uno de los principales tipos de peligros ocupacionales identificados en las empresas colombianas, lo cual resulta especialmente preocupante para aquellas profesiones con demandas psicológicas elevadas, como es el caso de la docencia. Precisamente, en este artículo, se analiza la relación entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales, las estrategias de afrontamiento y las características socio demográficas identificadas en profesores universitarios colombianos. Para ello se aplicó, a una muestra de 40 profesores, una encuesta virtual conformada por una Ficha de Datos Generales, la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Estrategias de Coping Modificada. Dentro de los principales factores de riesgo hallados resaltan la sobrecarga de tareas administrativas y ambientes laborales tensos, lo cual propicia la utilización de estrategias de afrontamiento enfocadas en la solución de problemas y el apoyo de otros colegas o psicólogos. Adicionalmente, destaca la correlación positiva encontrada entre el apoyo social y el estrés percibido, contradiciendo otras investigaciones similares. Los datos obtenidos contribuyen en la discusión sobre la efectividad de las estrategias de afrontamiento e identifican líneas investigativas que pueden enriquecer el conocimiento disponible sobre el fenómeno tratado.

Palabras clave: Estrategias de afrontamiento, factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, docentes.

Abstract | According to data from the Ministry of Labor (2021), psychosocial risk factors correspond to one of the main types of occupational risks identified in Colombian companies, which is especially concerning for those professions with high psychological demands, as is the case of teaching. Precisely, this article analyzes the relationship between intralaboral psychosocial risk factors, coping strategies and sociodemographic characteristics identified in Colombian university professors. For this purpose, a virtual survey consisting of a General Data Sheet, the ILO-WHO Work Stress Scale and the Modified Coping Strategies Scale was applied to a sample of 40 professors. Among the main risk factors found, the overload of administrative tasks and tense work environments stood out, which favored the use of coping strategies focused on problem solving and the support of other colleagues or psychologists. Additionally, the positive correlation found between social support and perceived stress is notable, contradicting other similar research. The data obtained contribute to the discussion on the effectiveness of coping strategies and identify lines of research that may enrich the knowledge available on the phenomenon addressed.

Key words: Coping, psychosocial risk factors, occupational stress, anxiety, depression, teachers.

Resumo | De acordo com os dados do Ministério do Trabalho (2021), os factores de risco psicossocial correspondem a um dos principais tipos de riscos profissionais identificados nas empresas colombianas, o que é especialmente preocupante para profissões com elevadas exigências psicológicas, como é o caso da docência. Este artigo analisa a relação entre factores de risco psicossocial intralaboral, estratégias de coping e características sociodemográficas identificadas em professores universitários colombianos. Para tal, foi aplicado um inquérito virtual composto por uma Ficha de Dados Gerais, a Escala de Stress no Trabalho da OIT-OMS e a Escala Modificada de Estratégias de Coping a uma amostra de 40 professores. Entre os principais factores de risco encontrados encontram-se a sobrecarga de tarefas administrativas e ambientes de trabalho tensos, o que favorece a utilização de estratégias de coping centradas na resolução de problemas e no apoio de outros colegas ou psicólogos. Além disso, destaca-se a correlação positiva encontrada entre suporte social e stress percebido, contrariando outras pesquisas semelhantes. Os dados obtidos contribuem para a discussão sobre a eficácia das estratégias de coping e identificam linhas de investigação que podem enriquecer o conhecimento disponível sobre o fenómeno.

Palavras-chave: Estratégias de coping, factores de risco psicossociais, stress laboral, professores.

Introducción

El estrés es una respuesta fisiológica provocada por la percepción que tiene el individuo sobre su capacidad de resolver ciertas demandas del ambiente que lo superan, generándole una sensación de desequilibrio e inestabilidad. A nivel biológico, este proceso se desarrolla a partir de la liberación de cortisol, adrenalina y noradrenalina dentro del torrente sanguíneo, interviniendo en la regulación del funcionamiento del sistema cardiovascular, lo cual hace entrar en estado de alerta al individuo (Torrades, 2007). Pese a que el organismo puede soportar el impacto inicial de este proceso, la prolongada exposición a elementos estresantes evita que se estabilicen estos mecanismos biológicos, deteriorando las capacidades del individuo y aumentando el riesgo de padecer enfermedades psicosomáticas. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2023)

En concreto, aquellas demandas ambientales que aumentan el nivel de estrés de las personas son conocidas como factores de riesgo psicossocial. Estos componentes se encuentran presentes en diversos ámbitos, siendo el contexto organizacional donde se perciben con mayor frecuencia. La constante exposición de los trabajadores a estos componentes conlleva un deterioro tanto en su salud como en su rendimiento, provocando una reducción en la productividad de las empresas donde están contratados, lo que convierte este fenómeno en un tema de interés para el sector empresarial (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Precisamente, para mitigar la carga mental derivada del estrés laboral, los empleados realizan diversas acciones enfocadas en reducir el efecto de este fenómeno. Estos métodos, conocidos en psicología como estrategias de afrontamiento, se fundamentan en diversos aspectos internos del individuo, como sus creencias, valores e ideas. Esto último hace que varíen de persona en persona, por lo que existe una amplia diversidad de estrategias acorde con las necesidades de cada sujeto. (Salanova, 2009). A pesar de ello, muchos trabajadores optan por el consumo de sustancias psicoactivas como su principal estrategia de afrontamiento, lo que aumenta el riesgo de desarrollar afectaciones graves en su salud. (OIT, 2016)

Con base en lo anterior, queda claro que el manejo de esta problemática requiere de un esfuerzo en conjunto, donde las organizaciones desarrollen programas enfocados en el bienestar mental de sus trabajadores, mientras que los empleados recurran a estrategias eficaces para afrontar situaciones éntes. Esto permitiría reducir el desgaste emocional generado por el estrés laboral lo suficiente como para aumentar la motivación y el rendimiento de los trabajadores, lo cual se ve finalmente reflejado en la productividad de las empresas.

No obstante, en Colombia, los datos reflejan una dificultad en el manejo de esta problemática: De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2021), un poco menos de la mitad de las empresas reportaron no desarrollar actividades enfocadas en manejar el estrés laboral, pese a que en la misma encuesta se reconocieron a los factores de riesgo psicosocial como uno de los principales tipos de peligros ocupacionales. Esto se relaciona con los reportes recibidos por dicha entidad sobre las afectaciones mentales que han experimentado algunos trabajadores, dentro de las cuales sobresalen las alteraciones del sueño y niveles de tensión moderados. Por lo tanto, debido al manejo ineficaz de algunas empresas con relación a los factores de riesgo psicosocial, muchos empleados deben afrontar por su propia cuenta el estrés laboral y las consecuencias que este les genere en su bienestar.

Tal es el caso de la docencia, cuya población trabajadora está constantemente expuesta a diversos factores de riesgo psicosocial que pueden deteriorar su salud. Esto último ha sido respaldado en diversas investigaciones, resaltando la sobrecarga de tareas, la falta de apoyo, reconocimiento y recursos como los principales estresores presentes en este ámbito laboral (Ab Aziz et al., 2021; De Jose, 2018; García-Arroyo & Segovia, 2019; Meng & Wang, 2018; Plessis, 2020; Tquabo et al., 2021)the non-tenure lecturers' (NTL, seguidos de dificultades relacionadas con los factores sociales intralaborales, como las relaciones conflictivas con pares y estudiantes,

acoso laboral y la estigmatización de los docentes nuevos o con poca experiencia (Ab Aziz et al., 2021; Atunde et al., 2021; Plessis, 2020; Tquabo et al., 2021)

Dentro del contexto latinoamericano, similar a los estudios mencionados previamente, se ha identificado la sobrecarga de tareas e interferencia entre el trabajo y el tiempo personal como los principales peligros psicosociales de esta profesión (Fernández, 2017; Lemos et al., 2019). Como consecuencia de ello se evidencia un deterioro considerable en la salud de estos trabajadores debido al desarrollo de diversas afectaciones físicas y mentales como hipertensión, fatiga crónica, síndrome de Burnout, depresión, ansiedad, trastornos del sueño y dolor físico, entre otros (Fernández, 2017; Idárraga & Calle, 2021; Lemos et al., 2019). Finalmente, dicha problemática genera un impacto considerable para las instituciones donde los profesores trabajan, lo cual se ve reflejado en el rendimiento de los estudiantes y en absentismo laboral (Quintero y Hernández, 2021)

Los estudios mencionados anteriormente dejan clara la importancia de implementar programas enfocados en el bienestar mental de los trabajadores por parte de las empresas. Sin embargo, como se mencionó previamente, también es necesario abordar la problemática desde los métodos utilizados por los docentes para el manejo del estrés laboral, por lo que es posible plantearse la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosociales y las estrategias de afrontamiento ante situaciones altamente estresantes en los docentes universitarios colombianos?

Precisamente, el presente estudio pretende, a partir de la aplicación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, determinar dichas variables y establecer relaciones que permitan explicar los resultados obtenidos. Con el análisis de los datos cuantitativos recolectados se espera contribuir en el reconocimiento de los principales riesgos psicosociales presentes en el ámbito de la docencia y las estrategias que estos profesionales utilizan para mitigar el estrés laboral. Cabe resaltar que el presente producto fue desarrollado dentro del semillero de investigación del programa de psicología “Comportamiento humano en el trabajo” de la Corporación Universitaria UNITEC.

Aspectos teóricos

De acuerdo con Morales (2016), los factores de riesgo psicosocial dentro del campo organizacional son todos aquellos elementos que tienen un impacto negativo en el bienestar emocional de un individuo, los cuales pueden estar relacionados con las características propias del trabajo como también por componentes relacionados con la vida personal del trabajador. Como lo menciona dicho autor, su efecto puede verse en distintas áreas psicológicas de una persona; se presenta un deterioro de habilidades cognitivas, trastornos y deficiencias, lo cual se ve reflejado en el procesamiento de información y en la capacidad de aprendizaje. Adicionalmente, según lo mencionado por este investigador, el área emocional suele verse afectada por la constante exposición a situaciones que generan una intensa reacción tanto conductual como neurofisiológica, lo que puede afectar el estado mental del trabajador.

Principalmente, estos elementos están directamente relacionados con las características propias del trabajo, como es el caso del tipo de actividad, el horario, el ambiente físico y el modelo de producción de la empresa. Precisamente, como lo detalla Morales (2016) en su libro, aquellos modelos administrativos enfocados en la producción en masa mediante la realización de tareas repetitivas por parte de sus trabajadores suelen contar con altos niveles de exposición a riesgos psicosociales. Adicionalmente, dicho autor considera necesario tener en cuenta la incidencia del componente social, asociado con las dinámicas e interacciones entre los miembros de la organización, ya que la discriminación, exclusión y demás formas de maltrato laboral inciden en el bienestar del individuo.

Por lo tanto, de acuerdo con Llorens et al (2009), para responder adecuadamente a estos factores de riesgo laborales, se inicia una serie de procesos psicobiológicos que preparan el individuo para lograr dicho propósito. Sin embargo, según estas investigadoras, no siempre se cuenta con los recursos necesarios para responder a una problemática en concreto, ya sea porque es considerablemente compleja o porque la persona no cuenta con las capacidades, lo que genera una sensación de presión dentro del sujeto. Precisamente, esta inestabilidad provocada por la diferencia entre un estímulo del ambiente y los recursos disponibles para darle una respuesta es lo que se conoce como estrés.

Existen diversos modelos teóricos que explican el funcionamiento psicológico del estrés: en primer lugar, parafraseando a Neffa (2015), Karasek propone, mediante el modelo demanda-control, la existencia de dos dimensiones reguladoras del estrés; las demandas emocionales y el nivel de control que tiene el empleado sobre su trabajo. Por lo tanto, de acuerdo con dicho autor, estos dos componentes se relacionan entre sí por lo que, para cuidar del bienestar mental de los trabajadores, es necesario brindarles una cantidad suficiente de autonomía dentro de sus actividades, manteniendo un estándar de exigencia adecuado para evitar una posible fatiga o una reducción en la motivación y la productividad. Adicionalmente, según el mencionado investigador inicialmente, el modelo planteado por Siegrist permite evidenciar la importancia de corresponder adecuadamente los esfuerzos realizados por los trabajadores mediante una recompensa acorde al nivel de intensidad de la tarea, siendo esta de tipo material, simbólico o moral.

En cuanto al manejo del estrés, existen mecanismos internos que contribuyen considerablemente en el bienestar mental de los trabajadores. Concretamente, las estrategias de afrontamiento (conocidas originalmente como “*coping*”) hacen referencia a los comportamientos y actitudes que desarrolla una persona con el fin de mitigar el impacto psicológico de una situación estresante. Estas dinámicas varían de persona en persona, por lo que existe una gran diversidad de dichos métodos.

Actualmente, como lo explica con mayor detalle Llorens et al (2009) en su publicación, existen dos modelos teóricos que detallan el funcionamiento de este proceso adaptativo, los cuales han sido bastante influyentes dentro de la salud ocupacional: el modelo de Estrés y Coping, propuesto por Lazarus y Folkman, plantea tres tipos de estrategias de afrontamiento según su funcionalidad; centradas en el problema, en la emoción, y en el significado. Por otro lado, de acuerdo con dichas autoras, Hobfoll contempló, dentro del modelo de conservación de recursos, la importancia de los recursos que posee cada persona para superar una situación estresante, así como la influencia de factores culturales en las estrategias de afrontamiento.

Finalmente, es importante mencionar aquellos recursos laborales que funcionan como factores protectores debido a que contribuyen en la disminución del estrés laboral. Dichos elementos pueden clasificarse en las siguientes categorías, según lo plantea Cifre et al (2009); los recursos de tarea, donde se contempla la retroalimentación, la claridad del rol, la autonomía y la variedad de tareas, (b) los recursos sociales, relacionados con el ambiente laboral, el apoyo entre compañeros y la presencia de un líder motivador, (c) los recursos organizacionales que aportan desde la integración de los empleados con la empresa, promoviendo sentimientos de orgullo, pertenencia y compromiso, y (d)

los recursos extra-organizacionales, vinculados con el balance entre trabajo y vida personal, así como su considerable contribución en el desempeño laboral y en el bienestar mental de los trabajadores.

Metodología

Se utilizó un diseño no experimental, de tipo transversal correlacional, debido a la necesidad de identificar la posible influencia que cada variable puede estar ejerciendo sobre la otra en un momento determinado. Lo anterior requirió analizar los puntajes obtenidos en la aplicación de las escalas, determinando el enfoque cuantitativo de la investigación.

Variables

El estudio se enfocó en determinar las siguientes dos variables: En primer lugar, dentro de la variable independiente, se contemplaron las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores (conocidas como *coping* en inglés). Esta categoría se encuentra conformada por cada posible respuesta generada a partir de una situación estresante; algunos ejemplos son la agresividad, la evitación emocional, la solución de problemas y la búsqueda de apoyo social. Por otro lado, como variable dependiente, se tuvieron en cuenta los factores de riesgo psicosocial presentes en el contexto laboral. Este parámetro comprende aquellos elementos ambientales que afectan el bienestar mental de los empleados, que serían la cohesión, el liderazgo, la estructura organizacional y el respaldo del grupo son algunos de los componentes evaluados en esta categoría. Otras variables evaluadas de manera complementaria corresponden con las características socio demográficas e individuales de la muestra, dentro de las cuales se encuentra el género, edad, nivel socioeconómico, modalidad de trabajo, rasgos de personalidad, nivel de estudios, vínculos sociales, entre otros.

Instrumentos Utilizados

Ficha de Datos Generales

Consiste en un cuestionario conformado por 9 preguntas sobre características socio demográficas e individuales del encuestado; modalidad de trabajo, preferencias en las actividades de ocio, genero, estrato socioeconómico, entre otros. La ficha fue desarrollada por el investigador a cargo para ser aplicada en esta investigación específica, con la finalidad de complementar las correlaciones analizadas entre los factores de riesgo psicosocial y las estrategias de afrontamiento.

Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

Es un formato de autorregistro que busca medir el nivel de estrés percibido y la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaborales, para lo cual cuenta con 25 ítems repartidos en 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo del grupo (Ivancevich y Matteson, 1989). Cuenta con un alfa de Cronbach de 0.966 y fue desarrollado mediante un trabajo en conjunto entre la OIT y la OMS, garantizando su validez para aplicar en países que reconocen estas entidades internacionales (como es el caso de Colombia) (Ivancevich y Matteson, 1989)

Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M)

Consiste en una adaptación colombiana de la Escala de Estrategias de Coping – Revisado (EEC-R) de Chorot y Sandín, cuya utilidad se centra en identificar la predominancia de algunos tipos de estrategias de afrontamiento utilizados para el manejo de situaciones estresantes, mediante un total de 69 ítems organizados en 12 dimensiones: Solución de problemas, búsqueda de apoyo social, espera, religión, evitación emocional, búsqueda de apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación, y autonomía (Londoño et al, 2006). Cabe destacar que, dentro de sus propiedades psicométricas, esta prueba obtuvo un alfa de Cronbach de 0.847 y contó con el desarrollo de un análisis exploratorio factorial que estableció niveles de validez adecuados para su aplicación (Londoño et al, 2006).

Muestra

Se recurrió a la técnica de muestreo no probabilístico, de tipo muestreo por conveniencia, cuyo enfoque se centra en seleccionar los participantes de la investigación por criterios relacionados con las características de la investigación y no por parámetros estadísticos (Sampieri, et al, 2014). Concretamente, los criterios de inclusión contemplados en este proyecto consistieron en las siguientes características: docentes universitarios colombianos que realizan sus labores de manera presencial, virtual o híbrida. Por otro lado, se excluyó de participar en el estudio a individuos que no ocupen dicho rol dentro de las instituciones consultadas. Por lo tanto, la muestra utilizada fue conformada por 40 docentes universitarios colombianos, con un rango de edad entre los 24-73 años, 47.5% hombres y 52.5% mujeres. Se pueden observar datos adicionales, como el nivel socioeconómico y la modalidad de trabajo, en la Tabla 1.

Procedimiento

Inicialmente, se utilizó la plataforma Microsoft Forms para elaborar y compartir con la muestra un cuestionario virtual conformado por los instrumentos mencionados previamente. Mediante esta aplicación se obtuvo un archivo de Excel con las respuestas consignadas, las cuales fueron organizadas y procesadas dentro de esta misma aplicación para desarrollar un análisis preliminar de los datos recopilados. Posteriormente, se recurrió a un software especializado en el procesamiento de datos cuantitativos (JASP) para calcular las correlaciones entre las variables analizadas y sus valores estadísticos (rho de Spearman y valor p). Al finalizar este proceso se obtuvieron tablas con los resultados definitivos de esta investigación, las cuales se detallarán mas adelante.

Tabla 1.

Datos socio demográficos de la muestra.

Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	21	53%
Masculino	19	48%
Edad	Cantidad	Porcentaje
24-33	14	35%
34-43	14	35%
44-53	7	18%
54-63	4	10%
64-73	1	3%
Estrato	Cantidad	Porcentaje
2	5	8%
3	22	50%
4	9	27%
5	4	15%
Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casado/a	7	18%
Soltero/a - vive acompañado/a de otra/s persona/s	5	13%
Soltero/a - vive solo/a	12	30%
Unión libre	16	40%

Pasatiempos	Cantidad	Porcentaje
Actividades sociales (fiestas, reuniones con amigos o familiares, deporte, etc...)	24	60%
Actividades solitarias (leer, jugar videojuegos, tocar algún instrumento, etc...)	15	38%
Ninguna de las anteriores (No tengo tiempo de ocio)	1	3%
Nivel educativo	Cantidad	Porcentaje
Carrera universitaria	6	15%
Posgrado	24	60%
Posgrado (Incompleto)	9	23%
Técnico/Tecnólogo	1	3%
Modalidad de trabajo	Cantidad	Porcentaje
Híbrida (algunos días presencial y otros virtual)	21	53%
Presencial	17	43%
Virtual	2	5%

Nota. Elaboración propia.

Consideraciones éticas

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario virtual, se les pidió a los participantes leer detenidamente el consentimiento informado y expresar si se encontraban de acuerdo con lo expuesto allí. De igual manera, se aclara que la información brindada será tratada con la correspondiente confidencialidad, siguiendo los parámetros establecidos en la Ley 1090 del 2006 y en el Código Internacional de Ética para los Profesionales y Estudiantes en Psicología. Por lo tanto, para mantener la confidencialidad de los datos obtenidos, se reservará el nombre de las instituciones encuestadas. Finalmente, se debe recalcar que los instrumentos utilizados no representan ningún tipo de riesgo para la salud y el bienestar de los participantes ya que no se manipulan elementos que puedan poner en peligro su integridad personal.

Resultados

Como se puede observar en la Tabla 2, dentro de los datos obtenidos en la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M), las categorías que obtuvieron mayor puntaje corresponden a “Solución de Problemas” y “Búsqueda de Apoyo Profesional”. Con relación a las estrategias evitativas, comprendidas por “Negación”, “Evitación emocional”, “Evitación

Cognitiva” y “Espera”, se puede evidenciar un puntaje promedio bajo, indicando una mínima aplicación de este tipo de técnicas para el manejo del estrés laboral.

Tabla 2.

Percentiles Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M).

Percentiles	Media	Desviación Típica
SP	65.950	37.639
BAS	57.650	38.270
ESP	23.100	25.908
REL	50.650	36.405
EE	36.550	30.610
BAP	65.375	30.703
RA	22.250	21.212
EC	42.225	36.960
RP	53.900	39.661
EDA	16.725	17.528
NEG	32.025	27.197
AUT	42.400	32.282

Nota. Elaboración propia. SP: Solución de Problemas; BAS: Búsqueda de Apoyo Social; ESP: Espera; REL: Religión; EE: Evitación Emocional; BAP: Búsqueda de Apoyo Profesional; RA: Reacción Agresiva; EC: Evitación Cognitiva; RP: Reevaluación Positiva; EDA: Expresión de la Dificultad de Afrontamiento; NEG: Negación; AUT: Autonomía.

Respecto a la información arrojada por la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS, expuesta en la Tabla 3, las categorías mayormente puntuadas corresponden a “Clima Organizacional” y “Estructura Organizacional”, lo cual permite identificar que la muestra se encuentra expuesta a una elevada carga de labores administrativas y a un ambiente laboral tenso. Contrario a ello, “Territorio Organizacional” y “Tecnología” obtuvieron una media considerablemente baja, lo cual permite inferir que los docentes encuestados cuentan con espacios, herramientas y conocimientos suficientes para llevar a cabo su labor. Adicionalmente, el nivel de estrés laboral percibido obtuvo un promedio bajo, pese a la existencia de algunos casos aislados que cuentan con un riesgo elevado de desarrollar afectaciones psicosomáticas graves.

Tabla 3.*Puntajes promedio de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.*

Categoría	Media	Desviación Típica
Clima organizacional	11.825	5.692
Estructura organizacional	11.125	6.568
Territorio organizacional	7.200	5.120
Tecnología	7.650	5.376
Influencia del líder	8.150	6.647
Falta de cohesión	9.600	5.606
Respaldo del grupo	7.225	5.015
Total Estrés Percibido	62.775	32.052

Nota. Elaboración propia.

En cuanto a las principales correlaciones encontradas, destacan, en primer lugar, correlaciones positivas entre la “Búsqueda de Apoyo Social” con el clima organizacional (ρ : 0.366; p : 0.02), estructura organizacional (ρ : 0.405; p : 0.01), tecnología (ρ : 0.389; p : 0.013), y el total de estrés percibido (ρ : 0.346; p : 0.029), como se puede observar en la Tabla 4. Esto significa que los vínculos sociales de los docentes incrementan la carga mental producida por su trabajo, consecuencia de una mala calidad de dichas relaciones o por dificultades en la interacción social debido a una sobrecarga laboral.

Tabla 4.*Correlaciones entre Búsqueda de Apoyo Profesional y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.*

Correlaciones	Rho	p
Percentil: BAS - Puntaje: Clima organizacional	0.366*	0.020
Percentil: BAS - Puntaje: Estructura organizacional	0.405**	0.010
Percentil: BAS - Puntaje: Territorio organizacional	0.342*	0.031
Percentil: BAS - Puntaje: Tecnología	0.389*	0.013
Percentil: BAS - Puntaje: Influencia del líder	0.239	0.138

Correlaciones	Rho	p
Percentil: BAS - Puntaje: Falta de cohesión	0.291	0.069
Percentil: BAS - Puntaje: Respaldo del grupo	0.126	0.440
Percentil: BAS - Total Estrés Percibido	0.346*	0.029

Nota. Elaboración propia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. BAS: Búsqueda de Apoyo Social

De igual manera, se evidencian correlaciones positivas entre la “Expresión de la Dificultad de Afrontamiento” con el total de estrés percibido (rho: 0.369; p : 0.019) y la influencia del líder (rho: 0.457; p : 0.003). Una posible explicación de este fenómeno puede ser que los docentes se sienten juzgados al momento de manifestar la sobrecarga emocional derivada de su trabajo, ya sea por un tabú cultural o por desconocimiento de las instituciones sobre el abordaje apropiado de estos fenómenos psicológicos. Los datos correspondientes a estas correlaciones se exponen en la Tabla 5.

Tabla 5.

Correlaciones entre Expresión de la Dificultad de Afrontamiento y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Correlaciones	Rho	p
Percentil: EDA - Puntaje: Clima organizacional	0.291	0.068
Percentil: EDA - Puntaje: Estructura organizacional	0.382*	0.015
Percentil: EDA - Puntaje: Territorio organizacional	0.349*	0.027
Percentil: EDA - Puntaje: Tecnología	0.264	0.100
Percentil: EDA - Puntaje: Influencia del líder	0.457**	0.003
Percentil: EDA - Puntaje: Falta de cohesión	0.202	0.210
Percentil: EDA - Puntaje: Respaldo del grupo	0.227	0.160
Percentil: EDA - Total	0.369 *	0.019

Nota. Elaboración propia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. EDA: Expresión de la Dificultad de Afrontamiento

Otra estrategia destacada corresponde con la “Reacción Agresiva” debido a su correlación positiva con el territorio organizacional (ρ : 0.438; p : 0.005) y la influencia del líder (ρ : 0.491; p : 0.001). Esto resulta lógico ya que los ambientes laborales incómodos y las relaciones tensas con cargos superiores pueden empeorar debido a una expresión impulsiva de ira, aumentando el estrés ya generado por estos factores de riesgo. Las demás correlaciones identificadas en este apartado pueden observarse con mayor detalle en la Tabla 6.

Tabla 6.

Correlaciones entre Reacción Agresiva y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Correlaciones	Rho	p
Percentil:RA - Puntaje: Clima organizacional	0.203	0.208
Percentil:RA - Puntaje: Estructura organizacional	0.094	0.564
Percentil:RA - Puntaje: Territorio organizacional	0.438**	0.005
Percentil:RA - Puntaje: Tecnología	0.223	0.166
Percentil:RA - Puntaje: Influencia del líder	0.491**	0.001
Percentil:RA - Puntaje: Falta de cohesión	0.230	0.153
Percentil:RA - Puntaje: Respaldo del grupo	0.296	0.064
Percentil:RA - Total Estrés Percibido	0.299	0.061

Nota. Elaboración propia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. RA: Reacción Agresiva

Tabla 7.

Correlaciones entre estrato socioeconómico y EEC-M.

Correlaciones	Rho	P
Estrato socioeconómico - Percentil: SP	0.139	0.392
Estrato socioeconómico - Percentil: BAS	0.039	0.811
Estrato socioeconómico - Percentil: ESP	-0.184	0.256
Estrato socioeconómico - Percentil: REL	-0.295	0.065
Estrato socioeconómico - Percentil: EE	-0.098	0.549
Estrato socioeconómico - Percentil: BAP	-0.303	0.058

Correlaciones	Rho	P
Estrato socioeconómico - Percentil: RA	-0.290	0.070
Estrato socioeconómico - Percentil: EC	-0.082	0.617
Estrato socioeconómico - Percentil: RP	0.001	0.995
Estrato socioeconómico - Percentil: EDA	-0.479**	0.002
Estrato socioeconómico - Percentil: NEG	-0.196	0.224
Estrato socioeconómico - Percentil: AUT	-0.122	0.454

Nota. Elaboración propia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. SP: Solución de Problemas; BAS: Búsqueda de Apoyo Social; ESP: Espera; REL: Religión; EE: Evitación Emocional; BAP: Búsqueda de Apoyo Profesional; RA: Reacción Agresiva; EC: Evitación Cognitiva; RP: Reevaluación Positiva; EDA: Expresión de la Dificultad de Afrontamiento; NEG: Negación; AUT: Autonomía.

Por otro lado, se pueden evidenciar contrastes según el género de los participantes, destacando la correlación entre la estrategia de “Espera” con la influencia del líder (rho: 0.604; p : 0.006), el clima (rho: 0.529; p : 0.02), territorio (rho: 0.536; p : 0.018) y estructura organizacional (rho: 0.560; p : 0.013) en el caso masculino. Mientras que, para las trabajadoras femeninas, destaca la correlación entre “Reacción Agresiva” con el territorio organizacional (rho: 0.541; p : 0.011) y la influencia del líder (rho: 0.525; p : 0.014). Esta comparación puede revisarse con mayor detalle en la Tabla 8.

Tabla 8.

Comparación de correlaciones entre hombres (M) y mujeres (F).

Correlaciones	Rho		P	
	M	F	M	F
Percentil: ESP - Puntaje: Influencia del líder	0.604**	0.184	0.006	0.423
Percentil: ESP - Puntaje: Clima organizacional	0.529*	0.304	0.020	0.181
Percentil: ESP - Puntaje: Estructura organizacional	0.560*	0.05	0.013	0.828
Percentil: ESP - Puntaje: Territorio organizacional	0.536*	0.183	0.018	0.426
Percentil: RA - Puntaje: Territorio organizacional	0.341	0.541*	0.153	0.011
Percentil: RA - Puntaje: Influencia del líder	0.489*	0.525*	0.034	0.014

Nota. Elaboración propia. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. RA: Reacción Agresiva; ESP: Espera.

De igual manera, se identifica un nivel de estrés muy diferente entre las modalidades de trabajo presencial e híbrido, denotando un riesgo considerablemente más bajo en este último, como se evidencia en la Tabla 9. Una posible explicación de este fenómeno corresponde con una mayor disponibilidad de recursos sociales en el modelo híbrido, lo cual se ve respaldado por el percentil elevado en “Búsqueda de Apoyo Profesional” que es evidenciado en las respuestas de estos trabajadores. No obstante, dentro de esta misma categoría, se pudo evidenciar la cohesión grupal como un factor de riesgo con alta contribución al nivel de estrés percibido, por lo que se puede reconocer la importancia que tienen los elementos sociales dentro del bienestar mental en la modalidad de trabajo híbrida.

Tabla 9.

Comparación de puntajes entre modalidad de trabajo presencial (P) e híbrida (H).

Puntajes/Percentiles	Media	
	P	H
Escala de Estrés Laboral OIT-OMS		
Clima organizacional	14.000	10.190
Estructura organizacional	13.412	9.667
Territorio organizacional	8.941	6.048
Tecnología	8.647	7.048
Influencia del líder	9.588	7.381
Falta de cohesión	9.882	9.143
Respaldo del grupo	7.706	7.095
Total Estrés Percibido	72.176	56.571
EEC-M	P	H
Solución de Problemas (SP)	68.706	68.333
Búsqueda de Apoyo Social (BAS)	58.176	57.905
Espera (ESP)	22.471	24.762
Religión (REL)	65.529	42.952
Evitación Emocional (EE)	43.941	32.619
Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP)	62.765	71.095
Reacción Agresiva (RA)	28.824	18.571
Evitación Cognitiva (EC)	42.824	42.381

Puntajes/Percentiles	Media	
Reevaluación Positiva (RP)	54.118	58.381
Expresión de Dificultad de Afrontamiento (EDA)	21.941	13.905
Negación (NEG)	33.118	32.810
Autonomía (AUT)	42.529	41.810

Nota. Elaboración propia.

Además, los docentes que expresaron preferir actividades sociales como su principal método de ocio también obtuvieron percentiles elevados en las estrategias centradas en este tipo de recurso, como “Búsqueda de Apoyo Social” y “Búsqueda de Apoyo Profesional”. En contraparte, los trabajadores con mayor inclinación a las actividades solitarias recurren más a estrategias centradas en la resolución de la situación estresante, como la “Solución de Problemas” y la “Autonomía”. También se evidencian similitudes entre estos grupos, ya que los factores de riesgo sociales inciden notablemente en el nivel de estrés percibido en ambos casos. No obstante, las razones pueden ser diferentes ya que, en el caso de los trabajadores solitarios, resulta estresante trabajar en equipo cuando esto limita su autonomía, como puede observarse en la correlación entre “Autonomía” y cohesión grupal ($\rho: 0.519$; $p: 0.039$). Por otro lado, para los docentes más sociables, el estrés generado por el clima organizacional puede estar vinculado con la importancia que dichos individuos les dan a sus relaciones laborales, a diferencia de los solitarios. Estos datos también pueden sugerir una posible relación entre la personalidad y los estilos de afrontamiento, sin embargo, esto no debe tomarse como una idea definitiva porque comprende un campo de estudio distinto al utilizado en este estudio. El contraste entre estos dos tipos de docentes puede revisarse con mayor detalle en la Tabla 10.

Tabla 10.

Comparación percentil EEC-M entre docentes solitarios y sociales.

Puntajes/Percentiles	Media	
EEC-M	Social	Solitario
Solución de Problemas (SP)	65.042	67.313
Búsqueda de Apoyo Social (BAS)	64.792	46.938
Espera (ESP)	24.875	20.438
Religión (REL)	54.417	45.000

Puntajes/Percentiles	Media	
Evitación Emocional (EE)	29.417	47.250
Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP)	67.500	62.188
Reacción Agresiva (RA)	25.208	17.813
Evitación Cognitiva (EC)	35.292	52.625
EEC-M	Social	Solitario
Reevaluación Positiva (RP)	58.208	47.438
Expresión de Dificultad de Afrontamiento (EDA)	17.583	15.438
Negación (NEG)	28.125	37.875
Autonomía (AUT)	35.958	52.063

Nota. Elaboración propia.

Discusión

Al retomar uno de los puntos clave relacionados con los resultados obtenidos en esta investigación, se destaca la utilización de estrategias de afrontamiento centradas en la resolución de la situación estresante, cuya aplicación puede estar enfocada en el uso de recursos personales y/o sociales. No obstante, este último componente social no siempre resulta útil para afrontar un elevado nivel de estrés ya que, a partir del análisis realizado, se evidencia que la búsqueda de apoyo en los vínculos cercanos (familia y amigos) no reduce la percepción de dicha carga mental. Esta interpretación coincide con García-Arroyo & Segovia (2019), quienes establecen que este tipo de afrontamiento no reduce el cansancio emocional derivado del trabajo, sino que modera la percepción del estresor. No obstante, también pueden encontrarse estudios que plantean una posición contraria, como González et al. (2023), cuyos hallazgos respaldan el beneficio de la utilización de recursos sociales para disminuir el nivel de estrés percibido y, por ende, el riesgo de desarrollar síndrome de *Burnout*. Por lo tanto, es posible evidenciar la existencia de un debate vigente sobre la efectividad de las estrategias de afrontamiento enfocadas en aspectos sociales extralaborales para el manejo del estrés laboral.

Dentro de las estrategias de afrontamiento analizadas también se tuvieron en cuenta aquellas de tipo evitativo, cuyo enfoque consiste en alejarse del problema, o bien negando su existencia y/o esperando a que se resuelva por sí solo. Al revisar los resultados obtenidos, se pudieron identificar correlaciones positivas entre dichas estrategias y el estrés percibido por los

docentes, con mayor predominancia dentro del género masculino, indicando que su utilización no tiene efectividad para reducir la carga mental derivada del trabajo. De igual manera, al revisar las correlaciones entre “reacción agresiva” con los factores de riesgo psicolaboral evaluados, se identifica mayor predisposición a la percepción de estrés cuando se recurre a dicha estrategia. Estos hallazgos se encuentran alineados con otras investigaciones similares desarrolladas en diversos contextos sociales. Dichos autores reconocen que la utilización de estrategias evitativas y el autorreproche conllevan a un incremento en la percepción de estrés laboral (De Jose, 2018; García-Arroyo & Segovia, 2019; Plessis, 2020)

Como se mencionó al inicio de la discusión, existe una preferencia por parte de los docentes encuestados en la aplicación de estrategias de afrontamiento centradas en la resolución del problema sobre aquellas enfocadas en la regulación emocional. Esto puede verse respaldado al identificar “Solución de Problemas” y “Búsqueda de Apoyo Profesional” con los puntajes más altos de esta categoría. Para el primer caso mencionado, los hallazgos resultan comprensibles ya que, de acuerdo con De Jose (2018), estos profesionales suelen contar con un nivel educativo y experiencia suficiente como para utilizar diversas técnicas que les permitan responder adecuadamente a las situaciones estresantes que puedan presentarse durante su jornada laboral, a diferencia de otros cargos o ámbitos laborales. Sin embargo, con relación al apoyo profesional, los resultados del presente estudio difieren con lo identificado en otras fuentes, donde se reconoce que este tipo de estrategia se encuentra presente en una pequeña parte de la muestra estudiada (Atunde et al., 2021). De acuerdo con lo anterior, los hallazgos obtenidos en la presente investigación muestran un fenómeno particular dentro de los docentes colombianos consultados, siendo este un posible punto de partida para el desarrollo de futuros proyectos que exploren este escenario.

Por otro lado, con relación a los principales estresores identificados, destacan las categorías de clima y estructura organizacional que están vinculadas con el ambiente laboral experimentado por los docentes y las responsabilidades administrativas que deben cumplir (como la entrega de informes y presentación de resultados). Estos hallazgos coinciden con otras investigaciones que han reconocido la sobrecarga laboral, derivada de funciones organizacionales, además de las relaciones tensas o abusivas con compañeros de trabajo como los principales elementos estresantes dentro de este ámbito laboral (Atunde et al., 2021; De Jose, 2018; García-Arroyo & Segovia, 2019; Li & Kou, 2018; Plessis, 2020; Tquabo et al., 2021). Adicionalmente, otros investigadores han identificado un deterioro de las relaciones interpersonales de los docentes cuando estos deben realizar una gran cantidad de tareas (Lemos et al., 2019). Esto último resulta fundamental porque concuerda con el escenario identificado en el presente estudio: una gran cantidad del estrés percibido por la muestra

está relacionado con las responsabilidades que tienen en su trabajo, las cuales pueden estar interfiriendo con sus relaciones cercanas, provocando, al mismo tiempo, una reducción en la efectividad de los recursos sociales para la mitigación del estrés laboral percibido.

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación muestran un panorama distinto al esperado inicialmente, donde el apoyo social resaltaría sobre el resto de las estrategias analizadas. Al contrastar este escenario con otras investigaciones recientes, queda claro la existencia de un debate sobre la efectividad de los recursos sociales para el manejo del estrés. Por lo tanto, las correlaciones descritas en esta investigación permiten nutrir con datos empíricos las distintas posturas teóricas referentes a este fenómeno. De igual manera, los datos presentados contribuyen en la identificación del panorama actual relacionado con las condiciones laborales de los docentes colombianos, lo que resulta de gran valor teniendo en cuenta el desarrollo reciente de eventos sociales importantes que pudieron generar modificaciones dentro de este ámbito laboral (como la pandemia del Covid-19).

Para finalizar, es fundamental aclarar que la cantidad de docentes encuestados es inferior al tamaño necesario para considerarla como una muestra representativa de esta población. No obstante, la metodología utilizada mantiene la rigurosidad requerida para garantizar la validez de los resultados obtenidos, lo cual permite conservar la fiabilidad de los datos expuestos. Se sugiere, para el desarrollo de futuras investigaciones, ahondar tanto en el impacto que tienen las condiciones socio demográficas sobre la utilización de las diversas estrategias de afrontamiento como en las condiciones laborales de los docentes según el área del conocimiento a la que se dediquen.

Conflicto de intereses

El investigador a cargo manifiesta la ausencia de conflictos de interés durante el desarrollo y publicación del presente estudio.

Referencias

- AAb Aziz, A. A., Zaini, N., Shaidin, S., & Abd Hamid, A. A. (2021). Occupational Stress and Coping Strategies among Non-tenure Lecturers in a Malaysian Public University. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), Pages 1572-1580. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i6/10384>
- Atunde, M. O., Medupin, J. A., Alabi, S. I., Awarun, O., Oladajobio, J. O., Oladimeji, R. M., & Maiye, C. A. (2021). Occupation-Related Stress among University Faculty Staff in Kwara State, Nigeria: Outcomes on Goal Achievement. *Ushus Journal of Business Management*, 20(1). <https://doi.org/10.12725/ujbm.54.2>
- Cifre, E., Salanova, M. y Ventura, M. (2009). Demandas y recursos del ambiente de trabajo. En M. Salanova (Ed.) *Psicología de la Salud Ocupacional*. (pp 96-122). Editorial Síntesis S.A.
- De Jose, E. G. (2018). Stressors and coping mechanisms of older adults teaching in higher education institutions in Manila. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. [Online]. 5(3). <https://www.semanticscholar.org/paper/Stressors-and-coping-mechanisms-of-older-adults-in-Jose/591c25b48b6b380d1928c7eb734147b8363b28a1>
- Fernández, M. P. (2017). Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Col)*, 17(1), 78-90. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273851831009/html/>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles. *Universitas Psychologica*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- González, M. L. G., González-Ocampo, G., Terés, M. C. Q., & Salazar, L. C. N. (2023). Burnout en profesores universitarios: Autorregulación y corregulación como estrategias de afrontamiento. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 21(59). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v21i59.6650>
- Idárraga, S. Q., & Calle, J. A. H. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 133-147. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000100133
- Ivancevich, J. M y Matteson, M. T. (1989). Ficha Técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. <https://es.scribd.com/document/542862054/Ficha-tecnica-de-la-escala-de-estres-laboral-OIT-1>
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346007>

- Li, W., & Kou, C. (2018). Prevalence and correlates of psychological stress among teachers at a national key comprehensive university in China. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 24(1-2), 7-16. <https://doi.org/10.1080/10773525.2018.1500803>
- Llorens, S., del Líbano, M. y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. En M. Salanova (Ed.) *Psicología de la Salud Ocupacional*. (pp 63-94) Editorial Síntesis S.A
- Londoño, N. H., Henao López, G. C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D. y Aguirre-Acevedo, D. C. (2006). Propiedades Psicométricas y Validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una Muestra Colombiana. *Universitas Psychologica*. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750210.pdf>
- Meng, Q., & Wang, G. (2018). A research on sources of university faculty occupational stress: A Chinese case study. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 11, 597-605. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S187295>
- Ministerio del Trabajo (2021). Tercer Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en el Sistema General Riesgos Laborales. https://www.researchgate.net/publication/362455968_TERCERA_ENCUESTA_NACIONAL_DE_CONDICIONES_DE_SST_EN_COLOMBIA
- Morales Nápoles, E. (2016) Factores de riesgo psicológico del trabajo. En J, F. Uribe Prado (Ed.) *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (pp 113-147). Editorial El Manual Moderno.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. (1° ed). Centro de Estudios e Investigaciones Laborales [CEIL-CONICET]
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). Estrés laboral: Un reto colectivo (Primera Edición). Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2023). Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Plessis, M. (2020). Model of coping with occupational stress of academics in a South African higher education institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1714>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, Ma. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Education.
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out: Definición y prevención. *Offarm*, 26(10), 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Tquabo, N., Gebregziabher, N., Tesfaldet, I., Misghina, H., Russom, T., & Weldemariam, M. (2021). Occupational stress and associated factors among college instructors in Eritrea: A cross-sectional study 2019. *Population Medicine*, 3(March), 1-9. <https://doi.org/10.18332/popmed/133815>