

Estrategia de afrontamiento del estrés laboral en docentes de la actividad física y deporte

Strategy for coating work stress in teachers of the physical activity and sports

Estratégia para enfrentamento do estresse trabalhista em professores de atividade física e esportes

Mr. C. Sonia Malia Mina-Barahona*, <https://orcid.org/0000-0002-5882-258X>
sonia.mina.barahona@utelvt.edu.ec

Mr. C. Nathalia Viviana Proaño-Mina, <https://orcid.org/0000-0002-6244-2248>
Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas, Ecuador

Recibido: octubre/2021

Aceptado: diciembre/2021

Resumen

El objetivo fundamental de la investigación es 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 Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador. 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 pues 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 la circunstancia como una experiencia oportuna del crecimiento y desarrollo personal. Se realizó un estudio cuantitativo, de campo, exploratorio y descriptivo en una muestra conformada por 47 docentes y se aplicaron como instrumentos de investigación la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young para medir el nivel resiliencia y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés 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 laboral, Covid-19, Docentes de Cultura Física y Deporte.

Abstract

The main objective of the research is to analyze the levels of resilience and the stress coping strategies most used during the Covid-19 pandemic by Physical Activity and Sports teachers at the Luis Vargas Torres Technical University in Esmeraldas, Ecuador. Every day there is greater concern of organizations in promoting the health of their employees. When talking about health, not only the physical condition is considered, but also the mental and emotional one, since a healthy collaborator will have an appropriate



performance and will be able to contribute the best of themselves for the growth of the organization. Resilience is the ability of people to face adverse situations, resist them, overcome them and view the circumstance as a timely experience of personal growth and development. A quantitative, field, exploratory and descriptive study was carried out in a sample made up of 47 teachers and the Wagnild and Young Resilience Scale was applied as research instruments to measure the level of resilience and the Sandín and Chorot Stress Coping Questionnaire. to determine the stress coping strategies most used by teachers during the pandemic. It was obtained as results of the investigation 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-19 pandemic were Focus on solving the problem and Positive Reassessment.

Keywords: Resilience, Work stress, Covid-19, Physical Culture and Sports Teachers

Resumo

O objetivo principal da pesquisa é analisar os níveis de resiliência e as estratégias de enfrentamento do estresse mais utilizadas durante a pandemia de Covid-19 por professores de Atividade Física e Esportes da Universidade Técnica Luis Vargas Torres em Esmeraldas, Equador. A cada dia há uma maior preocupação das organizações em promover a saúde de seus colaboradores. Quando se fala em saúde, não se considera apenas a condição física, mas também a mental e emocional, pois um colaborador saudável terá um desempenho adequado e poderá contribuir com o melhor de si para o crescimento da organização. Resiliência é a capacidade das pessoas de enfrentar situações adversas, resistir a elas, superá-las e encarar a circunstância como uma experiência oportuna de crescimento e desenvolvimento pessoal. Foi realizado um estudo quantitativo, de campo, exploratório e descritivo em uma amostra composta por 47 professores e aplicou-se a Escala de Resiliência de Wagnild e Young como instrumentos de pesquisa para mensurar o nível de resiliência e o Questionário de Enfrentamento do Estresse de Sandín e Chorot para determinar o nível de resiliência. estratégias de enfrentamento do estresse mais utilizadas pelos professores durante a pandemia. Obteve-se como resultado da investigação que 70% dos professores pesquisados apresentaram um alto nível de resiliência e 30% um nível moderado. Por sua vez, as estratégias de enfrentamento do estresse mais utilizadas pelos professores durante a pandemia de Covid-19 foram Foco na resolução do problema e Reavaliação Positiva.

Palavras-chave: Resiliência, Estresse no trabalho, Covid-19, Professores de Cultura Física e Espo.

Introducción

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (2020, p.1) reconoce que la COVID-19 no es solo una crisis de salud pública, sino que afecta a todos los sectores. Así mismo reitera el llamado 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 UTELVTT 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, al dar paso a las clases en una modalidad virtual, convirtiéndose de esta manera en usuarios de las herramientas tecnológicas para trabajar con los estudiantes.

En relación con lo antes mencionado, se constató a partir de encuestas, cuestionarios realizados y opiniones de docentes que estos cambios inesperados han generado en los profesores cierto nivel de estrés laboral, como también comportamientos de adaptabilidad a los nuevos cambios. Después de permanecer algunos meses en cuarentena, los docentes tuvieron que desempeñarse en una modalidad diferente a la que estaban acostumbrados. El teletrabajo ha duplicado la carga laboral por la nueva metodología implementada.

Estudios realizados por Gómez y Carrascosa (2000) indican 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 a internet para asistir a las diversas clases virtuales de manera sincrónica.

Compartir con los demás miembros de la familia el uso de herramientas tecnológicas como la internet; “tener que romper algunos esquemas mentales, temores, inseguridades” por causa de la necesidad de 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. Todas estas realidades son realidades “que necesitan ser atendidas para el adecuado desenvolvimiento de las tareas del docente”. (Domínguez, 2004, p. 12).

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 con un comportamiento resiliente; lo que significa un favorecimiento de la actitud no sólo de las personas que lo practican sino también en el lugar en el que trabajan.

Por tal motivo la investigación se planteó como objetivo: 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 Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador.

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, con gran impacto en el comportamiento de las personas en su entorno laboral; es así que las instituciones universitarias también se vieron afectadas, al vulnerar el bienestar de los docentes en su salud física. Los docentes Actividad Física y Deporte no escapan a esta realidad. Se considera que fueron de los más afectados en tanto su ejercicio profesional tiene un gran predominio de acciones prácticas.

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 *et al.*, 2018).

La presente investigación enfocó su estudio hacia dos variables: Resiliencia y Estrategias de afrontamientos del estrés laboral. Según Suárez (2014), el término resiliencia tiene su origen en el latín, con el 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 al resaltar la capacidad o el proceso de adaptación frente a factores perturbadores, de estrés o adversidades. Luthar *et. al.* (2000), indican que es un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva dentro del contexto

de una adversidad significativa; mientras que Masten (2001) define la resiliencia como una estrategia de afrontamiento y adaptación positiva frente a riesgos o adversidades significativas.

Garnezy (1991) define 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). Por su parte Grothberg (2003) manifiesta que “el rol de la resiliencia es desarrollar la capacidad humana de enfrentar, sobreponerse, ser fortalecido e incluso transformado por las experiencias de adversidad” (p.4). A partir de los postulados de Longstaff (2005) se considera a la resiliencia como la habilidad de adoptar medidas tanto reactivas como proactivas frente a las adversidades y la Asociación Americana de Psicología (APA) 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 (APA, 2015, p.4).

A su vez, Luthans (2005) y Martínez (2015) hacen referencia a 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.

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.

Cada día existe mayor preocupación de las organizaciones en fomentar la salud entre 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 *et. al.* (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 desarrolles un estrés positivo, también llamado *euestrés* (p.143).

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.

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).

Muestra y metodología

Esta investigación fue de tipo cuantitativa. 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 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.

La población de estudio estuvo conformada por 68 docentes de Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador, catedráticos asignados al 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 la labor 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.

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

Por ser la UTELVTV 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.

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.

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 (2013, p.111), 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: referida a comprender que la vida tiene un significado y evaluar las propias contribuciones.
- Ecuanimidad: considerada como la perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias; connota la habilidad de analizar 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 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 de desacuerdo, para establecer 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 al identificar también las características resilientes individuales que se muestran con mayores puntuaciones.

Para medir la variable afrontamiento del estrés se aplicó a través de la encuesta un segundo instrumento, el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Sandín y Chorot (2003, p.3): 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 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:

- Focalizado en la solución del problema
- Autofocalización negativa
- Reevaluación positiva
- Expresión emocional abierta
- Evitación

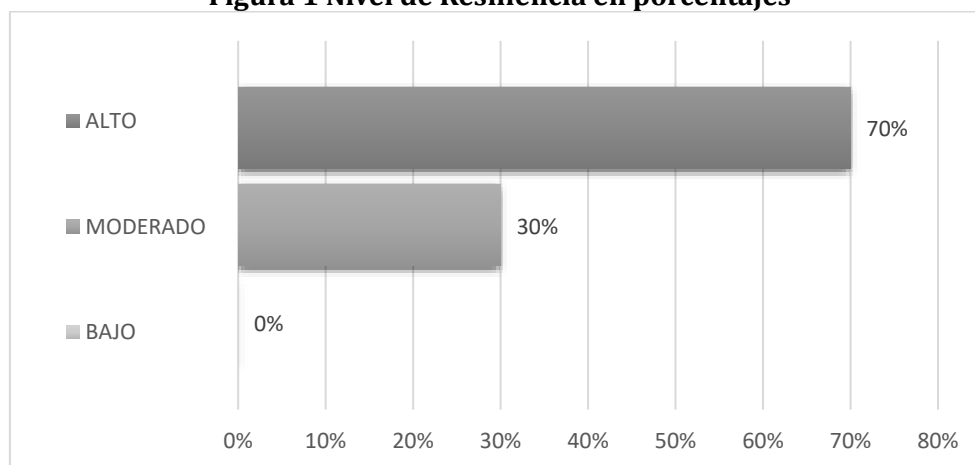
- Búsqueda de apoyo social
- Religión.

Resultados

Después de haber aplicado la Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young (2013, p.111) a 47 docentes de Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador, se caracterizó a la muestra de estudio, obteniéndose 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.

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:

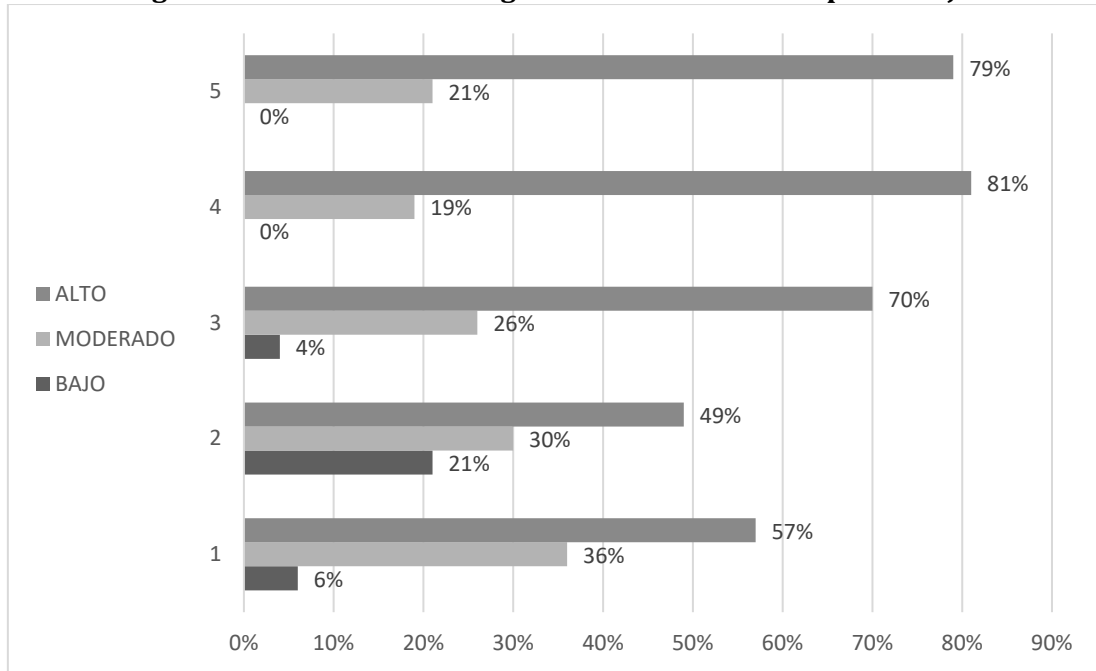
Figura 1 Nivel de Resiliencia en porcentajes



Fuente: Elaboración Propia

La Figura 2, muestra las dimensiones que integran el constructo resiliencia:

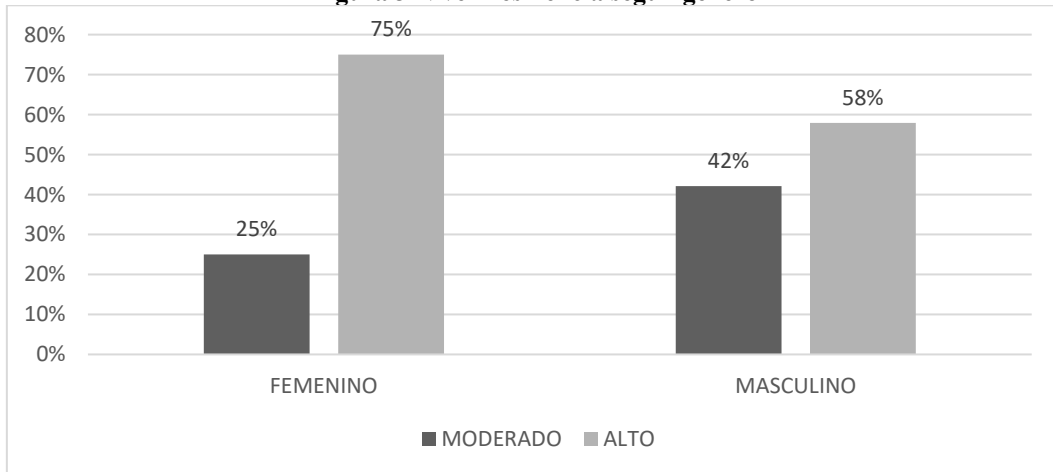
Figura 2 Nivel Resiliencia según sus dimensiones en porcentajes



Fuente: Elaboración propia

La Figura 3 evidencia los niveles generales de resiliencia según el género:

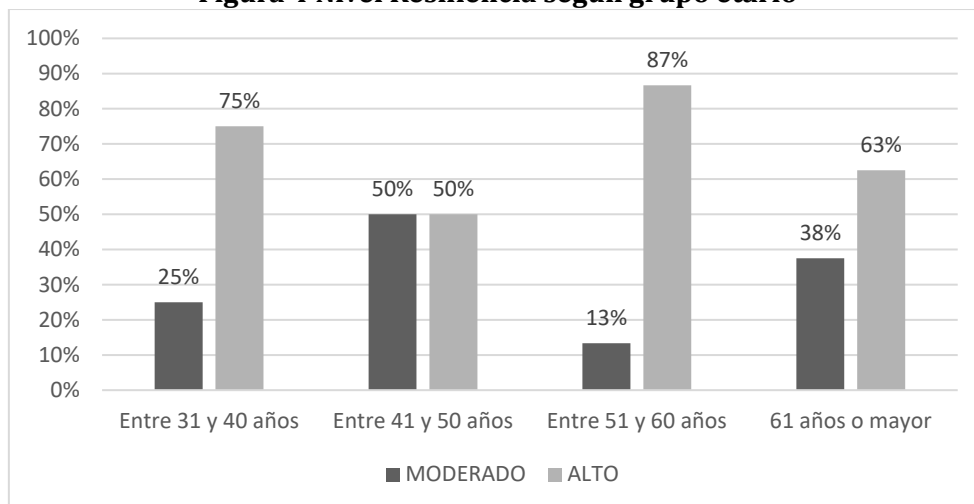
Figura 3 Nivel Resiliencia según género



Fuente: Elaboración propia

La Figura 4 muestra el nivel general de resiliencia según el grupo etario:

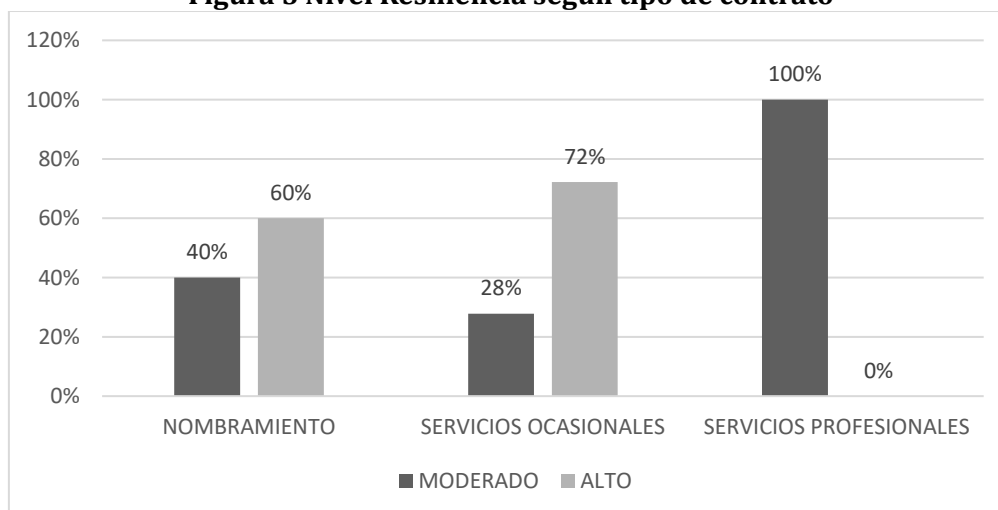
Figura 4 Nivel Resiliencia según grupo etario



Fuente: Elaboración propia

La Figura 5 revela el nivel de resiliencia según el tipo de contrato:

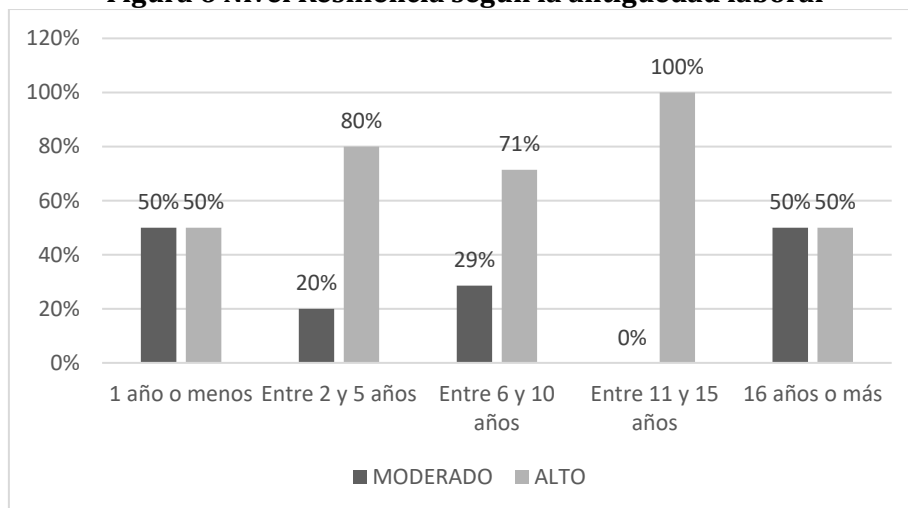
Figura 5 Nivel Resiliencia según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

La figura 6 muestra el nivel de resiliencia en porcentajes según la antigüedad laboral:

Figura 6 Nivel Resiliencia según la antigüedad laboral



Fuente: Elaboración propia

A continuación la tabla 1 muestra las medias de las estrategias de afrontamiento del estrés:

Tabla 1 Medias de las estrategias de afrontamiento del estrés

Estrategia de afrontamiento	Media
Focalización 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

Fuente: Elaboración propia

Discusión

En la Figura 1 se detallan los resultados de la investigación realizada. Se tiene que el 70% de los docentes de Actividad Física y Deporte de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador, 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.

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; teniéndose así que:

En la dimensión perseverancia, el 79% de los docentes presentaron un nivel alto y 21% un nivel moderado; lo cual prueba que la mayoría de los catedráticos consultados planifica sus actividades y mantienen el interés en ellas; son 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, lo que denota 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 al 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.

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, lo que refleja 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%.

Se puede observar que debido a 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, al estar más preparados para actuar rápida y eficazmente ante situaciones de amenaza y de crisis.

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. La

Figura 4 muestra el nivel general de resiliencia según el grupo etario y se observa 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%. 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%, seguido de los docentes con nombramiento permanente con un 60%. 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 labor presentan mayores porcentajes en el nivel alto de resiliencia.

Para medir la variable afrontamiento del estrés se aplicó el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Cifre, E.; Llorens S.; Salanova M. y Martínez, I. M. (2003). En la Tabla 1 se puede visualizar que las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia del Covid-19 fueron: Focalización de la solución al 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.

Las estrategias de afrontamiento más utilizadas durante la pandemia del Covid-19 fueron: Focalización 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.

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.

Conclusiones

1. 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.
2. De las cinco dimensiones evaluadas, la perseverancia, la confianza en sí mismo y

el sentirse bien solo, presentan altos niveles de resiliencia; sin embargo, las dimensiones ecuanimidad y satisfacción personal presentan niveles bajos de resiliencia.

3. 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.
4. Sobre las estrategias de afrontamiento del estrés más utilizadas por los docentes durante la pandemia del Covid-19 se encontraron las focalizadas 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.

Referencias bibliográficas

1. American Psychological Association (2015). *Stress in America Snapshot*. <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/2015/snapshot.aspx>
2. 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.
3. Brooks, R. y Goldstein, S. (2010). *El poder de la Resiliencia*. Paidós Ibérica
4. Cifre, E.; Llorens S.; Salanova M. y Martínez, I. M. (2003). Salud psicosocial en profesores: repercusiones para la mejora en la gestión de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 50(247), 153-247.
5. Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
6. Domínguez-Gómez, J. A. (2004). Riesgo psicosocial en la Universidad: Estresores propios del docente universitario. *Revista Salud de los Trabajadores*, 2 (2).
7. Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1).
8. Gallego, Y., Gil, S., y 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.
<http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%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>

9. Garmezy (1991). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto, *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
10. Gómez, L. y Carrascosa, J. (2000). *Prevención del estrés profesional docente*. Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia.
11. Grotberg, E. (2003). *Nuevas tendencias en resiliencia. Resiliencia, descubriendo las propias fortalezas*. Paidós. <https://docplayer.es/16577039-Nuevas-tendencias-en-resiliencia-edith-henderson-grotberg-resiliencia-descubriendo-las-propias-fortalezas-paidos-2003.html>
12. Longstaff, P. (2005). *Security, resilience, and communication in unpredictable environments such as terrorism, natural disasters and complex technology*. Harvard University.
13. 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.
14. Luthans, F. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
15. 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. <http://DOI:10.1016/j.rpto.2015.02.001>
16. Melillo A., y Suárez, N. (2002). *Resiliencia: descubriendo las propias fortalezas*. Paidós.
17. Suárez Cam, L. (2014). Afrontamiento del estrés laboral en los docentes. *CES Salud Pública*, 2(1), 93-100.

18. Organización Mundial de Salud (2020). *Cronología de la respuesta de Neumonía de causa China, COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472862#:~:text=El%20%C3%BAltimo%20d%C3%ADa%20del%20a%C3%B1o,apoyo%20para%20afrentar%20el%20br%20o%20te>
19. Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 88, 31-40.
20. Sandín, B., Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8 (1), 39-54
21. Suárez, N. (2004). *Resiliencia, tendencias y perspectivas*. Unla.
22. Wagnild, G. y Young, H. (2013). Escala de Resiliencia (ER), adaptación. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071escaladeresilienciadewagnildyyoung>

Declaración de Contribución

Las autoras declaran que la presente investigación y su redacción no responde a ningún conflicto de interés y que es un artículo inédito.

Contribución

Sonia Malia Mina Barahona: Investigación y aplicación del experimento.

Nathalia Viviana Proaño Mina: Revisión bibliográfica.