

Relación entre estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés en docentes  
universitarios, 2021.

Camilo Millán Castaño

Valeria Pachón Toro

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad de Manizales

Facultad de ciencias sociales y humanas

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales, octubre de 2020

## Tabla de contenidos

1. Referente conceptual .....	3
1. Planteamiento del problema .....	3
2. Justificación .....	5
3. Objetivos .....	6
1. Objetivo general .....	6
2. Objetivos específicos .....	7
2. Referente teórico .....	7
1. Marco de antecedente .....	7
2. Marco teórico .....	11
3. Marco conceptual .....	18
4. Marco normativo o legal .....	19
3. Referente metodológico .....	21
1. Enfoque y tipo de estudio .....	21
2. Población y muestra.....	21
3. Criterios de inclusión.....	21
4. Criterios de exclusión.....	22
5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información .....	22
6. Variables con definición .....	23
4. Resultados.....	25
1. Plan de análisis de información.....	24
2. Discusión .....	41
3. Conclusiones .....	43
4. Recomendaciones .....	45
5. Bibliografía .....	49

Relación entre estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés en docentes universitarios, 2021.

## 1. Referente conceptual

### 1.1 Planteamiento del problema

Los docentes se enfrentan a menudo a situaciones generadoras de estrés que pueden llegar a poner en juego su bienestar psicológico en el trabajo (e.g. Kyriacou, 2001; Travers y Cooper, 1997). Basándose en lo anterior y teniendo en cuenta que los docentes se enfrentan a diferentes retos cada día, como lo son “las dificultades para hacer frente a los problemas de comportamiento y falta de motivación de los estudiantes, la diversidad del alumnado y los escasos recursos para afrontarla, la sobrecarga de funciones y tareas y la falta de tiempo para realizarlas”(González, G, et.al, 2012), resulta importante abordar una investigación no solo desde la población, sino también un estudio desde múltiples variables.

Según un estudio realizado en la Universidad de Valencia, entre las situaciones que los docentes identifican como más estresantes, destacan principalmente: los problemas en el comportamiento de los alumnos (desde la falta de atención o participación en las tareas hasta conductas negativistas o incluso agresiones), la sobrecarga de trabajo y falta de tiempo para realizar distintas tareas y el conflicto o ambigüedad en el desempeño del rol de docente (Hakanen, et.al, 2006; Manassero, et.al, 2005; Marqués, et.al, 2005 y Salanova, et.al, 2005).

Debido a esta tensión que se puede generar de acuerdo al estrés y a la demanda cuantitativa en el trabajo, entendiéndose esta última como “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo” (Ministerio de Protección Social, 2010) los seres humanos responden de diversas maneras para dar solución a la situación tensionante, independientemente del método que se utilice, siempre habrá una o varias estrategias de afrontamiento para dar cara a algún conflicto o falencia.

Cabe hacer hincapié en que “el uso de una u otra estrategia de afrontamiento se ve afectado por la naturaleza del estresor, las circunstancias en las que se produce, así como las características personales, de forma que, ante un acontecimiento determinado, cada persona emplea diferentes estrategias de afrontamiento, sin que la manera de afrontar lo que experimente se presente siempre de igual forma o con la misma intensidad, puesto que la cognición y la conducta varían en relación”. (Quiroz, E, et.al, 2017, p.180)

También es de relevancia señalar que Según Escobar y Leonardo (2013) en el estudio que elaboraron, sobre el estrés en docentes universitarios, encontraron que el 50% de los docentes presentan cifras “preocupante” frente al estrés, mientras que el 5% de los evaluados, se evidencian niveles que lo consideran “grave” y el 45% arrojó unos resultados que es denominado como “no preocupante” (p.72).

Por lo anterior, las estrategias de afrontamiento se entienden como un factor determinante e independiente que asociado a la demanda cuantitativa puede afectar positiva o negativamente el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales, dado que, es la interacción entre estas dos variables (demanda cuantitativa y estrategias de afrontamiento) la que determina el nivel de afectación en cada individuo.

Es por esto, que de acuerdo a todo lo planteado con anterioridad y teniendo en cuenta que las estrategias de afrontamiento dependen de múltiples factores, así como la demanda cuantitativa y el nivel de estrés, el presente proyecto de investigación pretende dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento, la demanda cuantitativa y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales en el 2021?

## 1.2 Justificación

Las funciones que desempeñan los docentes universitarios como instruir clases en aulas, calificar evaluaciones y tareas de estudiantes, preparación de clase y revisión de temas, en el contexto actual generan una mayor demanda tanto fuera como dentro de las instituciones educativas, pero cuando las funciones que tiene el docente aumentan y las ejecutan por fuera del horario laboral, puede conllevar a que se expongan a un alto riesgo de alcanzar niveles de estrés elevados.

A partir de lo mencionado anteriormente, se determinó qué estrategias de afrontamiento tienen los docentes de la Universidad de Manizales al momento de enfrentar este tipo de situaciones laborales, y se estableció cómo el estrés por causa laboral está asociado a las demandas cuantitativas que son generadas por sobrecarga, basados en la cantidad de funciones que se deben realizar en un límite de tiempo determinado y, finalmente; se identificó la relación existente entre estas tres variables.

La presente investigación se realizó en la Universidad de Manizales, siendo el primer estudio a nivel regional que relaciona las estrategias de afrontamiento, la demanda cuantitativa y nivel de estrés en los docentes universitarios, añadiendo que, en la búsqueda de antecedentes a nivel regional no se encontró un documento o investigación que relacione estas tres variables dentro de un contexto académico universitario.

Este estudio es de utilidad ya que brinda un aporte al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como base la ley 1616 del 2013, la cual promueve la capacitación sobre el cuidado de salud mental dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, refiriéndose a salud mental como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, que permite a los individuos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar situaciones de la cotidianidad, incluyendo el trabajo (Artículo 3, ley 1616 de 2013).

Haciendo énfasis en el artículo 9, el presente proyecto investigativo sirve para el monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. Teniendo en cuenta que el estrés laboral puede ser el causante de enfermedades que afectan la integridad del trabajador y el desempeño en la empresa, Gutiérrez y Vilorio (2014) mencionan que “un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral” (p.5). Por ende, el estrés laboral puede incidir en el desempeño de las funciones dentro de la organización, y como consecuencia, su desarrollo humano y profesional se verá afectado desencadenando repercusiones en la seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados expuestos en este análisis en general, brindan un antecedente y modelo de investigación, para aquellos estudiantes y profesionales que desempeñan funciones en el área de salud laboral o campos multidisciplinarios que profundizan en las variables que se exploran en el presente proyecto de investigación, para la gestión de personas y como estrategia de crecimiento organizacional. Adicional a esto, es de interés para la institución donde se realizó el presente estudio ya que brinda información objetiva de la demanda cuantitativa, las estrategias de afrontamiento predominantes y el nivel de estrés en los docentes universitarios, tomándolo como insumo para acciones de intervención, ya sean correctivas o preventivas.

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento, la demanda cuantitativa y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales en el año 2021.

### 1.3.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar la población objeto de estudio de acuerdo con las variables establecidas.
2. Identificar los niveles de demanda cuantitativa en la población objeto de estudio.
3. Conocer las estrategias de afrontamiento en los docentes de la Universidad de Manizales.
4. Describir los niveles de estrés que se presentan en la población a trabajar.
5. Analizar la relación entre la demanda cuantitativa, las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales en el año 2021.

## 2. Referente teórico

### 2.1 Marco de antecedentes

En la búsqueda de determinar la relación entre la demanda cuantitativa, las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales, se indaga por medio de estudios y/o investigaciones que se relacionan con las tres variables mencionadas anteriormente. Por lo cual, se realizó un bosquejo de los estudios encontrados y los resultados a partir de diferentes bases de datos como Redalyc, Scielo, Google académico y Ridum, de los cuales los más relevantes para la investigación son:

A nivel local Aristizabal, A Valencia, C y Vélez, N (2016) llevan a cabo una investigación que tenía como objetivo realizar una descripción de los factores de riesgo presentados por algunos docentes del sector público en la ciudad de Manizales. Se aplicó la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y un cuestionario para la evaluación de estrés. De acuerdo a las demandas cuantitativas se manifiesta que el 42.1% de las personas encuestadas presentan un alto riesgo ya que el tiempo que laboran no es suficiente para cumplir el volumen de tareas asignadas. En cuanto al estrés el 49.3% de los docentes encuestados presentan niveles muy altos del mismo y se refieren que esto afecta en la esfera física, en esta investigación se puede percibir que el estrés con nivel alto se asocia con la dimensión de demandas, que abarca al dominio de demandas cuantitativas.

En cuanto Quiroz, E Vallejo, J y Rodríguez, W (2017) también en Manizales implementaron un trabajo que consistía en describir e interpretar los resultados del trabajo y

su relación con las estrategias de afrontamiento en docentes, desde las actuales condiciones de la gestión pública en Colombia. Se halló que las estrategias de afrontamiento comunes en el grupo de personas evaluadas son: conformismo, reevaluación positiva, búsqueda de alternativa y reacción agresiva. Las menos utilizadas son: evitación emocional y evitación cognitiva.

A nivel nacional se encontró que Bedoya, E Oquendo, S y Gallego, M (2014) buscaban diagnosticar los factores de riesgo psicosociales y factores protectores con mayor incidencia en los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana en Medellín. Se aplicó un cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosocial intralaboral y a partir de esto, se logra apreciar que, especialmente en las demandas cuantitativas, se obtiene un nivel medio como resultado. Es decir, los docentes consideran que tienen espacio para descansar y hacer pausas, sin embargo; se evidencia que en ocasiones la cantidad de trabajo no es proporcional al tiempo de jornada laboral para su realización.

También en Medellín Sáanchez, S y Sánchez, L (2016) tenía como objetivo en su estudio explorar la posible asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de Medellín de una empresa colombiana del sector retail. Tenían como hipótesis que la variable personalidad resistente y las estrategias de afrontamiento, eran indispensables para contrarrestar y minimizar los factores de riesgo psicosocial y el estrés. Sin embargo, se observa en los resultados que la asociación de dichos factores de riesgo psicosocial, el estrés asociado con la personalidad resistente y las estrategias de afrontamiento manifiestan malestar y la posible enfermedad positiva, tanto en la salud física y mental de los empleados. Dichas variables pueden ser de alto riesgo para que se presente síntomas de estrés

En cuanto González, J, Pérez, C, Ibarra, L y Rodríguez, W (2014) indagaron sobre cómo identificar el nivel de afectación de los nuevos modelos organizacionales sobre el ambiente laboral en el Valle del Cauca. Se encontró en este antecedente que los efectos negativos sobre las formas y condiciones de trabajo, se configuran escenarios laborales caracterizados por el estrés y generan consecuentes sobre la calidad de vida y el bienestar emocional. Los



profesionales de la salud y educación utilizan estrategias de afrontamiento, principalmente, la búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva, aceptación, negación, evitación-escape; destacándose su uso como una respuesta reguladora sobre eventos estresores en el modelo de la flexibilidad laboral.

A nivel internacional, se pudo hallar que Cruz, B, et.al (2010) llevaron a cabo un estudio donde pretendían identificar el efecto de las estrategias de afrontamiento activas sobre el síndrome de burnout. Esto se realizó en 354 trabajadores de la salud en México, donde se aplicaron el instrumento para medir estrategias de afrontamiento (activas y pasivas) y la escala de afrontamiento ante riesgos extremos en la cual se pudo encontrar que el uso de estrategias activas de afrontamiento (solución de problemas, búsqueda de información, análisis de circunstancias para actuar de manera más efectiva) tienen efectos protectores ante el síndrome de burnout entre el personal de salud y además, las estrategias de afrontamiento ayudan a reducir las dificultades que generan anomalías en los trabajadores y que conducen a un desgaste mental.

En otra investigación, Urquidi, L y Rodríguez, J (2010) llevaron a cabo un estudio que tenía como propósito explorar el grado de estrés que los docentes experimentan como producto del ejercicio de su profesión. Este escenario demanda a los profesionales en educación, diversidad de tareas que han de cumplirse en tiempos establecidos, independiente de la calidad y trascendencia. Para el análisis se tuvieron en cuenta cuatro dimensiones que incorporan situaciones estresantes vinculadas con: a) la sobrecarga de trabajo y las limitaciones de tiempo para cumplir con las tareas académicas, b) el ambiente institucional, c) el reconocimiento que se otorga a través de los programas de estímulos y d) las condiciones físicas. De estos cuatro factores, la media más alta se identifica en la dimensión vinculada con el reconocimiento.

Mientras que Gismero, M, et.al (2012) en su investigación buscaron analizar la relación de las estrategias de afrontamiento cognitivo, autoeficacia y variables laborales en una muestra de 413 docentes en Madrid, España. Como instrumento se utilizó la escala de recursos personales de afrontamiento cognitivo y se observa en este antecedente que aquellos docentes que encontraron bastante o muy útil la formación recibida para afrontar situaciones de estrés usan en menor medida estrategias como la pasividad pesimista y la autorreferencia

obsesiva. Por tanto, los resultados obtenidos señalan una clara vinculación entre la formación recibida, especialmente la que los docentes valoran como útil, con el hecho de emplear en mayor o menor medida estrategias más pasivas o reactivas, adecuadas y eficaces para afrontar con éxito las distintas demandas estresantes de su trabajo.

Por otro lado, en Buenos Aires - Argentina Dri, P (2017) elaboró una investigación que tenía propósito analizar la relación entre Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento con relación a los trabajadores del Ámbito Privado. Se implementaron las pruebas de escala de estrés percibido – PSS y el inventario respuestas de afrontamiento de Moos. En este proyecto se resalta que, de acuerdo a las estrategias de afrontamiento, no se evidencian diferencias significativas en la incidencia de las estrategias si los participantes tienen o no personal a cargo. Se observó que las puntuaciones más altas la tienen las estrategias de resolución de problemas, revalorización positiva y apoyo social para poder afrontar el estrés laboral.

En cuanto a Rodríguez, M, et.al (2018) llevaron a cabo un estudio que tenía como objetivo estimar la asociación entre los factores psicosociales del trabajo académico y las estrategias de afrontamiento con el estrés percibido de docentes universitarios en Guadalajara, México. En este trabajo se utilizó la escala de estrés percibido. Se encontró que los factores psicosociales del trabajo académico no están asociados al estrés y que las estrategias de afrontamiento no aseguran la disminución de esta situación, sin embargo, se pudo evidenciar que un factor que reduce el estrés es la resolución de problemas de manera efectiva.

Para el instrumento que se utiliza en el presente proyecto de investigación, se encontró que, en el estudio de Londoño, N, et al (2006) se realizó la modificación a la escala de estrategias de coping (EEC-R) en la versión de Chorot y Sandín. Dicha validación Colombiana tiene propiedades psicométricas y validez estructural en Medellín. En esta modificación realizada se evidencia que las estrategias de afrontamiento fueron contempladas de la siguiente manera: solución de problemas, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación, autonomía.

## 2.2 Marco teórico

De acuerdo a los fines de esta investigación, resulta importante ahondar en lo que a **estrategias de afrontamiento** se refiere, las cuales; según Lazarus y Folkman se entienden como “el esfuerzo constante de cambios cognitivos y comportamentales con el fin de poder manejar demandas internas y/o externas que son valoradas como agotadoras o agobiantes y que exceden los recursos de las personas. Esta definición hace alusión a un proceso más que a un rasgo involucrado con lo que la persona piensa o hace en un momento determinado y en un contexto específico” (1984). Cabe resaltar entonces, que las acciones que se llevan a cabo con el fin de manejar una situación específica varía de persona a persona, de acuerdo a como la interprete y considere que será mejor gestionada en pro de su bienestar.

Como soporte de lo anteriormente mencionado, Dri plantea “la manera en que la persona afronte está determinada en parte por sus recursos, que incluyen energía y salud, creencias existenciales, promesas o compromisos que tienen un efecto motivador y puede ayudar al afrontamiento, habilidades en resolución de problemas, habilidades sociales, soporte o respaldo social y recursos materiales, entre otros” (2017). De acuerdo con lo establecido por Dri, se podría decir que las estrategias de afrontamiento son un constructo entre los factores sociales e individuales a los que la persona se ha enfrentado a lo largo de su vida y, por ende, se confirma el planteamiento de que las estrategias de afrontamiento son cambiantes de acuerdo a cada ser humano.

Lazarus y Folkman (1985) plantean dos factores que son clave para determinar si una situación o elemento puede provocar o no estrés en una persona. Estos factores claves son la existencia de un estresor y la existencia de un sujeto, que es quien va a realizar la valoración de los sucesos que acontecen.

Esta valoración es la que en un primer momento le permitirá entender si una situación es potencialmente perjudicial o no, y en una segunda valoración podrá seleccionar la estrategia de afrontamiento más adecuada de acuerdo a las posibilidades que tenga. Pondrá en acción esas estrategias y reevaluará la situación para recurrir, de ser necesario, a otras estrategias que considere más efectivas. (Cuéllar López, 2015)

Según Dri, P (2017) el afrontamiento en sí tiene dos enfoques y estos responden cumpliendo a dos funciones principalmente, la de manejar o cambiar el problema que se presentó en un contexto determinado y que generó algún tipo de molestia (afrontamiento enfocado en el problema) y la de regular la respuesta emocional hacia el problema (afrontamiento enfocado a las emociones). Ambas funciones, las enfocadas en el problema y las enfocadas en las emociones se influyen mutuamente a la hora de encarar un hallazgo estresante (Lazarus & Folkman, 1984). Estas respuestas estarían mediadas entonces por los recursos internos que tenga cada ser humano y la situación estresora o desencadenante en específico.

Teniendo en cuenta diferentes investigaciones donde se pusieron evidencia las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes en su contexto laboral, se utilizarán las siguientes estrategias para el presente proyecto de investigación:

- o Solución de problemas
- o Evitación emocional
- o Evitación cognitiva
- o Reevaluación positiva
- o Búsqueda de apoyo social

Las mencionadas estrategias de afrontamiento fueron seleccionadas con base en los resultados arrojados en las investigaciones ya mencionadas, donde las principales estrategias a usar fueron: solución de problemas, reevaluación positiva, evitación emocional y evitación cognitiva según Correa, C y Muñoz, C (2012). Por otro lado, Muñoz, C y Piernagorda, D, plantean que los docentes implementan de manera acentuada las estrategias de afrontamiento basadas en solución de problemas, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social y evitación emocional (2011).

A partir de los planteado por Lazarus y Folkman, el afrontamiento se puede clasificar principalmente según el método que utiliza el individuo, centrada en el problema, cuando la persona se esfuerza para resolver la situación o cambiando el problema para que sea menos

estresante; y centradas en la emoción, dirigidas a regular la respuesta emocional que se da en una situación en la cual no es posible resolver el problema.

Los recursos internos y externos, cumplen la función específica de enfrentar situaciones problema o tensionantes dentro de cualquier contexto, los cuales, en el medio laboral y para propósitos de esta investigación, se entienden como factores de **riesgo psicosocial**. Estos factores son “las condiciones del individuo, del medio extralaboral o intralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, el cual tiene consecuencias a nivel emocional, cognoscitivo, conductual y fisiológico”. (Villalobos, 1997). Según lo establecido por Villalobos se entiende que, los factores de riesgo psicosocial son una realidad latente en la vida de los seres humanos, viéndose reflejados o inducidos desde los diferentes contextos, incluyendo el organizacional, y que, pueden asociarse directamente a respuestas de estrés en los seres humanos.

Para tener una mirada más amplia de lo que los riesgos psicosociales implican y su incidencia en el mundo del trabajo, específicamente en la docencia universitaria; resulta importante establecer que según Lahera y Góngora, (citado por Soler, 2008) , los factores de riesgos psicosociales son considerados como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que poseen la capacidad de afectar tanto al desarrollo del trabajo, como la salud física, psíquica o social del trabajador”. Es pertinente aclarar que esa afectación puede tener una connotación positiva o negativa dependiendo de las condiciones propias de la tarea y, según la presente investigación; de los recursos del individuo para afrontarlas.

Así mismo, el Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Díaz (2011), define los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción” (pág. 81).

Haciendo hincapié en que, si bien los recursos que tienen los trabajadores son fundamentales ante el riesgo psicosocial, es de resaltar que existen diversos aspectos desde las organizaciones que pueden aumentar o disminuir el riesgo según como sea prevenido o intervenido, siendo estos “las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo, las condiciones ambientales con las funciones y necesidades del trabajador” (OIT, 2008)

Adicional a esto, en la resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, se define el riesgo psicosocial como “todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales en una relación entre salud y desempeño de los trabajadores”. Entendiéndose entonces que el riesgo psicosocial puede estar presente de igual manera para todos los empleados, pero los aspectos individuales y extra laborales siempre serán un aliciente o detonante para que se genere o no alguna condición de afectación.

Finalmente, en la teoría de Moreno (2011) en la que los factores de riesgo psicosociales son entendidos como aspectos que “amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, seguimiento, evaluación y control”, se realiza una identificación de características generales de dichos factores de riesgo (difíciles de modificar, moderados por otros factores, afectan otros riesgos, se extienden en el tiempo) que resulta importante mencionar de acuerdo a los parámetros de la presente investigación y teniendo en cuenta la búsqueda de correlación de las estrategias de afrontamiento, el nivel de estrés y el nivel de demanda cuantitativa.

Desde la lógica de Moreno, es posible plantear que la intervención podría ir orientada en mayor medida a brindar herramientas e insumos para el afrontamiento de los diversos factores de riesgo, al mismo tiempo que se disminuye el riesgo desde la capacidad de la empresa directamente, no obstante, los recursos que poseen los trabajadores de la organización son los que generan un impacto significativo a lo largo del tiempo.

De la mano de los riesgos psicosociales existe una clasificación para que sea posible su objetivación, para propósitos de la presente investigación se hará énfasis en el **dominio de demandas de trabajo**, la cual comprende “las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de

responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (Ministerio de Protección Social, 2010).

Se abordará específicamente la **dimensión de demandas cuantitativas**, las cuales hacen referencia a “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo” según el Ministerio de Protección Social.

Además, hay que tener en cuenta que, según esta institución, la demanda cuantitativa se convierte en un factor de riesgo cuando “el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados”.

Un ejemplo claro y directo de los factores que se pueden presentar dentro del contexto laboral y que ejercen incidencia a largo plazo es el **estrés**, el cual comprende un amplio historial en cuanto a definiciones, investigaciones y escenarios de estudio, debido al carácter multívoco que este término abarca.

Los aportes pioneros que realizó Cannon (1932) describieron el concepto de estrés como una noción que afectaba la homeostasis de los sistemas simpáticos. Además, fue la primera persona en sugerir que se podía medir. Posterior a esto, Hans Selye definió el estrés como “una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma -donde el organismo se prepara para dar una respuesta-, una fase de resistencia -donde aparecen los cambios específicos que permitirán el enfrentamiento a la situación-, y una fase de agotamiento -donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza”. (Selye, H. 1954), teniendo en cuenta que ambos autores se refieren al estrés como un factor o respuesta interna del organismo, sin considerar un estímulo externo propiamente dicho.

Posterior a esto, se encontró los autores que conforman el pilar en el tema, Lazarus y Folkman (1984) los cuales describen el estrés como “una relación particular entre el individuo y su entorno, evaluado por el propio sujeto como amenazante, y que pone en

peligro su bienestar”. Esta definición se contempla al hablar de estrés percibido, a pesar de que existe una gran diversidad de estudios sobre la asociación del estrés al ejercicio de la docencia o profesión académica, los resultados dan una tendencia generalizada acerca del significado que las personas le atribuyen a las situaciones con las que entran en contacto (Jimenez, J. 2010). Lo anterior se soporta por el trabajo de Lazarus y Folkman (1984) de estrés y procesos cognitivos, donde se propone que ante un estímulo o situación es la interpretación del individuo lo que determina una reacción emocional particular.

“A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado, con frecuencia, al trabajo y a la actividad laboral” (Peiró, J. 2001), los estudios sobre estrés laboral han configurado un planteamiento que resalta diversos aspectos, según Peiró (2001), las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situación ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores” estas situaciones se relacionan a los recursos que la persona posee para afrontarlas, y según la percepción que tenga, se inicia la experiencia de estrés, “en función del mayor o menor éxito de ese afrontamiento y control del estrés, se producen unos u otros resultados para la persona y, la mayor o menor duración de estos resultados pueden tener efectos y consecuencias más significativas” (Peiró, J. 2001)

Las situaciones que desencadenan el estrés se derivan de una situación ambiental o personal, esta ejerce unas demandas que la persona no puede atender, lo cual se convierte en una amenaza para la misma. Al caracterizar los estresores en la actividad laboral, Peiró (1999) señala que la sobrecarga de trabajo y el turno de trabajo son una de las principales fuentes estresoras.

En el contexto de la docencia, hay una constante exposición a características propias de su ejercicio, como lo son las relaciones interpersonales, las exigencias emocionales, entre otras, estas plantean con mayor frecuencia la discrepancia entre las emociones que la persona quería expresar y las que ha de manifestar en función del trabajo que desempeña (Peiró, J. 2001)



Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés surge como resultante de un desajuste entre demandas y recursos, entre las expectativas y la realidad con que se encuentra la persona o entre las demandas y la capacidad de control. (Peiró, J. 2001).

El estrés conforma un riesgo psicosocial importante en la salud laboral, el no prevenir el estrés y/o controlarlo, puede tener consecuencias negativas sobre la persona, Peiró (1999) refiere que estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera. Además de la afectación individual, es necesario tener en cuenta la incidencia sobre la organización, las consecuencias pueden ser la pérdida del trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, entre otros. (Peiró, J. 2001).

En el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés del 2004, el ministerio de la protección social, define el estrés como “una serie de respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y comportamentales que aparecen como resultado de peticiones que rebosan las capacidades individuales de las personas y donde son insuficientes las fuentes de apoyo social”. Por lo tanto, el planteamiento de la exposición a situaciones generadoras de estrés está enlazado con los recursos internos y externos de la persona, siendo el primero el más determinante al momento de afrontar una situación, es el factor diferenciador en el proceso dinámico que enfatiza la acción para hacerle frente a una situación.

En la **docencia universitaria** se han evidenciado diversos factores que dificultan el buen desarrollo de la labor y afectan, en algunas ocasiones, la cotidianidad de los mismos. Según un estudio realizado por la Universidad de Manizales, se establece que:

Por las características propias de su ejercicio profesional, los docentes conforman un sector vulnerable por su carga laboral, expresiones de violencia en las aulas, contaminación auditiva, relaciones interpersonales intensas, elevado nivel de concentración/acción, diversas exigencias emocionales, entre otras (Aristizabal, A, et.al, 2016).

Con base en lo anterior se puede establecer que todos estos riesgos derivan en consecuencias tanto físicas como emocionales y sociales, traduciéndose en lo que a esta

investigación le compete, el riesgo psicosocial. Dichas afectaciones fueron tratadas de manera puntual por la investigación ya mencionada, en la que se establece que algunas de las consecuencias por riesgo psicosocial más comunes se generan de la siguiente manera:

Cuando las condiciones laborales no son favorables para el trabajador, éstas propician un escenario para la gestión de los riesgos y alteraciones y si estos factores no son resueltos, se podría llegar a consecuencias como: enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos, trastornos mentales y del comportamiento y trastornos músculo-esqueléticos.

Además de los factores de riesgo ya mencionados, hay que tener en cuenta que “la presión que ejerce la demanda del nuevo gobierno empresarial de las universidades y de la nueva gestión pública sobre los docentes, se ha convertido en un factor de riesgo de desgaste psicológico en el trabajo” (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, citados por Blanch, 2011).

Según Quiroz, E, et.al “los docentes cada vez sienten mayor tensión emocional y estrés debido a las exigencias del entorno, a las presiones de estudiantes y padres de familia, y por la constante demanda institucional” (2017). Basándonos en lo planteado, los docentes universitarios deben emplear cada vez más sus estrategias de afrontamiento para poder mitigar situaciones estresantes y confrontadoras, y de esta manera mantener su equilibrio y bienestar en el contexto tanto intra laboral como extralaboral.

### 2.3 Marco conceptual

Para fines del presente proyecto de investigación, se ahonda teóricamente cada una de las variables seleccionadas para dar respuesta a la problemática planteada. La primera de ellas hace referencia a las **estrategias de afrontamiento**, esta es determinante y se entiende como “el esfuerzo constante de cambios cognitivos y comportamentales con el fin de poder manejar demandas internas y/o externas que son valoradas como agotadoras o agobiantes y que exceden los recursos de las personas. Esta definición hace alusión a un proceso más que a un rasgo involucrado con lo que la persona piensa o hace en un momento determinado y en un contexto específico” (Lazarus y Folkman 1984).

La segunda variable independiente es la **demanda cuantitativa**, entendida como “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo” según el Ministerio de Protección Social.

Hay que tener en cuenta que, según esta institución, la demanda cuantitativa se convierte en un factor de riesgo cuando “el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados”.

Finalmente, de acuerdo con según Peiró (2001), las experiencias de **estrés** vienen producidas por una serie de situación ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores” estas situaciones se relacionan a los recursos que la persona posee para afrontarlas, según la percepción que la persona tenga se inicia la experiencia de estrés, “En función del mayor o menor éxito de ese afrontamiento y control del estrés, se producen unos u otros resultados para la persona y, la mayor o menor duración de estos resultados pueden tener efectos y consecuencias más significativa” (Peiró, J. 2001) se define como “una relación particular entre el individuo y su entorno, evaluado por el propio sujeto como amenazante, y que pone en peligro su bienestar”. Los cuales plantean además, que para que se presente el estrés puntualmente, debe existir la presencia de un estímulo o situación y es la interpretación del individuo y la valoración de los sucesos lo que determina una reacción emocional particular.

## 2.4 Marco legal

Las normatividades que dan soporte y nutren legalmente el presente estudio, según la legislación colombiana son:

La Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Adicional a esto, se hace hincapié en el Artículo 3, en el cual se ahonda el concepto de estrés como una “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia).

La ley 1616 del 2013, "por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones". Específicamente hablando en lo que concierne al Artículo 9, el cual establece “la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”. De esta manera, se pretende aportar a los lineamientos desde la promoción y prevención, con insumos para la construcción e implementación de estrategias que se llevan a cabo en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, además de un monitoreo constante frente a la exposición de factores de riesgos psicosociales.

En el año 2015 el Ministerio del Trabajo consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de estos factores de riesgo, para lo cual se diseñó un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial. Este protocolo incluye una guía técnica general que contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al estrés agudo y las demandas cuantitativas que se miden dentro de este instrumento.

El Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, por medio del cual se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser aplicadas por todos los empleadores, públicos y privados. Dicho decreto es una guía para la orientación de los objetivos, requisitos y políticas del SG SST, incluido el riesgo psicosocial y su intervención, hablando propiamente de la presente investigación.

La Resolución 2404 del 2019, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. Además, se añade la responsabilidad de los

empleadores en la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, establecida en el artículo 13 de la referida Resolución 2646 de 2008.

### 3. Referente metodológico

#### 3.1 Enfoque y tipo de estudio

El proyecto de investigación es de tipo cuantitativo, se plantea con un diseño transversal, es decir, solo se toman los datos una vez, con el propósito de caracterizar las variables y definir su incidencia. Al seleccionar la muestra no se tuvo conocimiento previo de la condición que presentan con relación a las variables de interés, por lo tanto, se evaluaron de forma simultánea las variables, para describir y explorar la relación entre las estrategias de afrontamiento, el estrés y las demandas cuantitativa en los docentes de la universidad de Manizales. Fue descriptiva buscando especificar características sociodemográficas de la muestra que permita realizar análisis con mayor precisión.

#### 3.2 Población

La población sobre la cual se llevará a cabo el presente proyecto de investigación son los docentes de la Universidad de Manizales vinculados en el año 2021 - 1, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

#### 3.3 Criterios de inclusión

Se establecen unos criterios de inclusión que permitan establecer márgenes precisos al momento de explorar la relación de las variables de interés. Dichos criterios que se formularon para determinar las características de la muestra son:

Docentes de la Universidad de Manizales

Docentes que laboran tiempo completo y medio tiempo en la universidad de Manizales

Docentes que cuentan con contrato a término indefinido. Este supuesto se establece ya que con el tipo de contrato y puesto (tiempo completo y medio tiempo), la mayor parte de su actividad se desarrolla principalmente en la labor docente y en la universidad de Manizales, lo cual implica que las fuentes de estrés laboral se generan en ese contexto específico.

Docentes de programas de pregrado, esto ceñido al supuesto mencionado de la fuente de estrés laboral.

Docentes que se encuentren activos en la Universidad de Manizales al momento de la recolección de la información.

### 3.4 Criterios de exclusión

Docentes temporales.

Docentes de posgrado.

Docentes en vacaciones, licencias o periodos sabáticos.

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: Esta herramienta será el insumo para medir dos de las variables del proyecto (estrés y demanda cuantitativa), esta batería cuenta con un alfa de Cronbach de 0,954, además se tomarán en cuenta los siguientes instrumentos de la batería:

- Ficha de datos generales: Contiene información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador, datos como sexo, edad, educación, estrato socioeconómico, tiempo en la empresa y horas diarias de trabajo. Se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en el dominio de demandas

del trabajo, específicamente la dimensión de demanda cuantitativa y se aplicará el cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.

Escala de estrategias de coping modificada (EEC-M): El instrumento es una modificación de la escala de estrategias de coping de la versión de Chorot y Sandín (1993) una escala que posteriormente se validó en una muestra colombiana (Londoño, et al, 2006). Consta de 69 ítems, agrupados en 12 factores o estrategias de afrontamiento con opciones de respuesta tipo likert, en un rango de frecuencia de 1 a 6 de la siguiente manera: 1, Nunca; 2, Casi Nunca; 3, A veces; 4, Frecuentemente; 5, Casi siempre y 6, Siempre.

- La escala cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.847, y un 58% de varianza total acumulada evidenciando que lo evaluado a través de esta prueba está representado por una sola dimensión (estrategia de afrontamiento al estrés), la cual está conformada por 12 factores o estrategias (Londoño et al., 2006).

### 3.6 Variables con definición

<b>Nombre de la variable</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Posibles respuestas o resultados</b>
Sexo	Cualitativa	Nominal	Hombre o mujer.
Estado civil	Cualitativa	Nominal	Casado, soltero, unión libre, separado, divorciado.
Escolaridad	Cualitativa	Nominal	Pregrado, posgrado, otro.
Estrato	Cuantitativa	Continua	2 - 7. Rural.
Años en la universidad	Cuantitativa	Continua	2 - 42.

Programa	Cualitativa	Nominal	Programas de pregrado universidad de Manizales.
Tiempo	Cualitativa	Nominal	Tiempo completo, medio tiempo.
Edad	Cuantitativa	Continua	29 - 65.
Estrategias de afrontamiento	Cuantitativa	Continua	0 - 60.
Uso estrategias de afrontamiento	Cualitativa	Nominal	Poco uso – Alto uso.
Puntaje demanda cuantitativa	Cuantitativa	Continua	De 0 - 100.
Nivel de demanda cuantitativa	Cualitativa	Ordinal	Sin riesgo, bajo riesgo, riesgo medio, alto riesgo y muy alto riesgo.
Riesgo por demanda cuantitativa	Cualitativa	Nominal	Sin riesgo, con riesgo.
Puntaje de estrés	Cuantitativa	Continua	0 - 9 por ítem.
Nivel de estrés	Cualitativa	Ordinal	Bajo, muy bajo, medio, alto, muy alto.
Riesgo por nivel de estrés	Cualitativa	Nominal	Con riesgo de estrés, sin riesgo de estrés.



## 4. Resultados

### 4.1 Plan de análisis de información.

En primera instancia se contó con los datos arrojados según la información sociodemográfica, estrategias de afrontamiento, estrés y demanda cuantitativa, con un porcentaje de respuesta del 29%, el cual consta de 67 respuestas de 232 posibles según los criterios de inclusión.

Seguidamente, se realizó la interpretación de los datos mencionados, iniciando con la frecuencia de cada una de las variables. Se llevó a cabo la evaluación de normalidad para las variables cuantitativas por medio de la prueba Kolmogorov-Smirnov, la cual cuenta con el nivel de confianza definido del 95%, donde cualquier resultado en dicha prueba igual o inferior a 0,05 se entiende como comportamiento no normal. Posterior a esto, se procedió a la calificación de las variables de trabajo (estrategias de afrontamiento, estrés y demanda cuantitativa) donde los resultados fueron interpretados y categorizados.

Finalmente, se determina el coeficiente de correlación teniendo en cuenta todas las variables del presente proyecto de investigación, las cuales incluyen información sociodemográfica, estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés. Los resultados encontrados se expondrán en el cuadro 1.

**Cuadro 1**

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Valor p	Normalidad
Edad	0,200	Si
Años en la universidad	0,003	No
Solución de problemas	0,021	No
Evitación emocional	0,026	No
Evitación cognitiva	0,200	Si

Reevaluación positiva	0,010	No
Búsqueda de apoyo social	0,000	No
Demanda cuantitativa	0,200	Si
Estrés	0,034	No

Pruebas de normalidad de variables cuantitativas

Como se puede evidenciar en el cuadro 1, las variables identificadas como normales fueron edad, evitación cognitiva (estrategia de afrontamiento) y demanda cuantitativa. Por otro lado, las variables encontradas con un comportamiento no normal fueron años en la universidad, estrés, solución de problemas, evitación emocional, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social.

#### Resultados univariados

Para el análisis de la información obtenida se realizó la distribución de frecuencias para variables sociodemográficas de tipo cualitativo, en donde se tuvo en cuenta la variable propiamente dicha, sus categorías, la frecuencia absoluta y frecuencia relativa de cada una de ellas, como se evidencia en el cuadro 2.

#### **Cuadro**

**2**

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Sexo	Mujer	24	35,8
	Hombre	43	64,2
Estado civil	Casado	33	49,3
	Soltero	20	29,9
	Unión libre	10	14,9
	Separado	1	1,5
	Divorciado	3	4,5
Escolaridad	Pregrado	4	6,0

	Posgrado	61	91,0
	Otro	2	3,0
Estrato	2	1	1,5
	3	12	17,9
	4	20	29,9
	5	15	22,4
	6	18	26,9
	Rural	1	1,5
Programa	Derecho	11	16,4
	Ing. Sistemas	11	16,4
	Psicología	9	13,4
	Administración	8	11,9
	Comunicación	8	11,9
	Contaduría	6	9
	Mercadeo	6	9
	Medicina	5	7,5
	Lic. Inglés	3	4,5
Tiempo	Medio tiempo	14	20,9
	Tiempo completo	53	79,1

Distribución de frecuencias para variables sociodemográficas de tipo cualitativo.

Basado en el cuadro 2, se encuentra que en la población objeto de estudio predominan los hombres con un 64,2%, frente a un 35,8% de mujeres. Por otro lado, se encuentra que, frente al estado civil, el 49,3% de los docentes se encuentran casados, el 29,9% solteros, el 14,9% se encuentran en unión libre, el 4,5% se han divorciado y el 1,5% se encuentran separados. Es importante también resaltar que el 91% de los docentes evaluados cuentan con un nivel de escolaridad de posgrado y el 6% con un nivel de escolaridad de pregrado.

Así mismo, se evidencia que el 29,9% de los docentes evaluados se ubican en estrato 4, seguido del 26,9% en estrato 6, 22,4% en estrato 5, 17,9% se encuentran en estrato 3 y el estrato 2 al igual que los ubicados en zona rural representan 1,5% de la población cada uno.

Los docentes evaluados en la presente investigación se encuentran divididos por programas según su área de trabajo, por consiguiente: el 16,4% de los docentes pertenecen al programa de derecho, y así mismo, los docentes de ingeniería de sistemas y telecomunicaciones representan el 16,4% de la población, seguido de 13,4% en el programa de psicología. Comunicación social y periodismo representa el 11,9% de la población al igual que administración de empresas, los docentes pertenecientes al programa de mercadeo nacional e internacional se encuentran en el 9% de la población evaluada, de la misma manera que el programa contaduría pública. Finalmente, los docentes del programa de medicina se encuentran en el 7,5% de la población y el 4,5% lo constituyen docentes de licenciatura con énfasis en inglés.

Resulta relevante mencionar también que el 79,1% de los docentes evaluados en la Universidad de Manizales laboran tiempo completo, mientras que el 20,9% trabajan medio tiempo.

Dentro de las variables cuantitativas, dos de ellas pertenecen a la información sociodemográfica puntualmente, además de las variables de estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés.

### ***Cuadro 3***

Variable	Mediana	Percentiles 25 - 75	Mínimo	Máximo
Edad	45,73*	10,74*^	29,00	65,00
Años en la universidad	15,91	6 - 23	2,00	42,00
Solución de problemas	41,65	35 - 47	28,00	54,00
Evitación emocional	22,53	17 - 27	8,00	47,00

Evitación cognitiva	15,52*	4,88*^	6,00	30,00
Reevaluación positiva	23,13	19 - 27	13,00	30,00
Búsqueda de apoyo social	27,16	22 - 33	8,00	42,00
Demanda cuantitativa	38,55*	18,41*^	,00	87,50
Estrés	21,52	13,4 - 29,7	,00	67,70

\*Media por tratarse de una variable de comportamiento normal

\*^Desviación estándar por tratarse de una variable de comportamiento normal  
*Medidas de tendencia central y dispersión para variables de tipo cuantitativo.*

Teniendo en cuenta el cuadro 3, se encuentra que la edad promedio de los docentes evaluados es de 45 años, teniendo como edad mínima 29 años y como edad máxima 65 años. De igual manera, el promedio de años laborados en la Universidad de Manizales por los docentes universitarios de pregrado es de 16 años, siendo el mínimo 2 años y el tiempo máximo 42 años. En cuanto a estrategias de afrontamiento se refiere, se encuentra que para la solución de problemas el puntaje promedio es de 42 con un máximo de 54 respecto a su uso. Seguida a la estrategia de solución de problemas se encuentra la búsqueda de apoyo social con un promedio de 27 y un máximo de 42, así mismo, la reevaluación positiva se posiciona en un promedio de 23 con un máximo de 30 frente a su utilización. Muy similar a la estrategia anterior, se encuentra la evitación emocional con un promedio de 22 con un máximo de uso hasta 47. Finalmente, en cuanto a estrategias de afrontamiento, la evitación cognitiva se encuentra con un promedio de 15 con un máximo de 30 en su uso. Se encuentra un nivel de estrés promedio de 21, teniendo como mínimo 0 de estrés frente a un máximo de 68.

#### **Distribución de frecuencias para nivel de estrés**

Se presentan los resultados del factor de riesgo psicosocial como variable dependiente, siendo esta el nivel de estrés, la cual presentó un comportamiento un comportamiento no normal y una frecuencia absoluta en cinco diferentes niveles, expuestos en el cuadro 4.

#### ***Cuadro 4***

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Riesgo de estrés	Muy bajo	10	14,9
	Bajo	4	6,0
	Medio	17	25,4
	Alto	13	19,4
	Muy alto	23	34,3

*Distribución de frecuencias para nivel de estrés*

Basado en la distribución de frecuencias encontradas para el nivel de estrés, se evidencia un nivel de riesgo muy alto para el 34,3% de la población, seguida de un nivel de riesgo medio perteneciente al 25,4% de los docentes evaluados. Para el 19,4% de la población su nivel de estrés se encuentra en un riesgo alto, para el 14,9% en un riesgo muy bajo y para el 6% de los docentes de la Universidad de Manizales, un nivel de riesgo bajo.

Es importante resaltar que, según los lineamientos establecidos en la batería de riesgo psicosocial, a partir de un nivel medio de riesgo de estrés es recomendable tomar medidas, ya sea desde una perspectiva de prevención o intervención ante factores puntuales. Lo anterior comprende:

***Imagen 1***

**Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

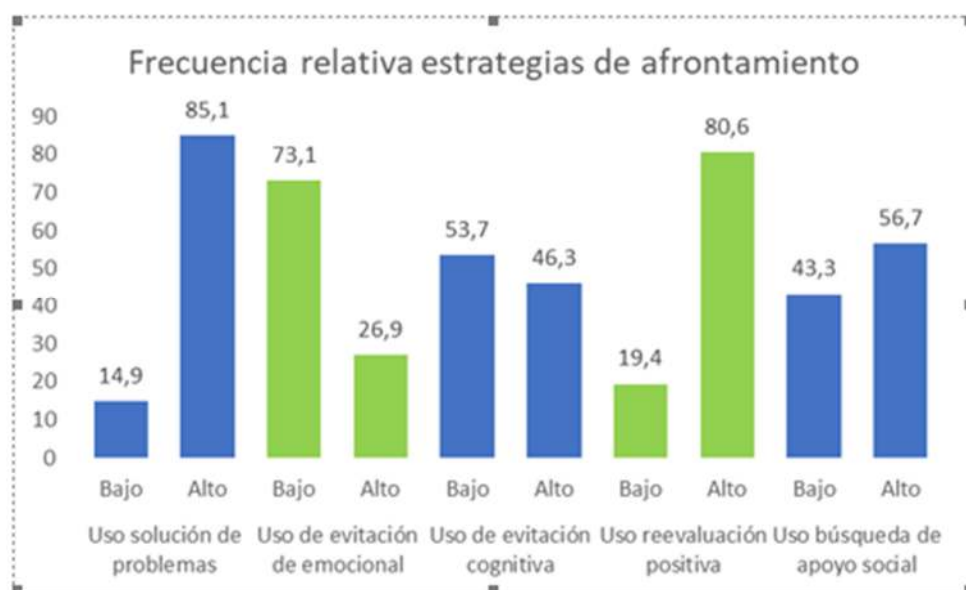
**Alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Muy alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

*Interpretación de niveles de estrés. Cuestionario para la evaluación de estrés - tercera versión*

### Gráfico de barras - frecuencia relativa de estrategias de afrontamiento

De acuerdo a las estrategias de afrontamiento evaluadas, se exponen los resultados concernientes a la frecuencia relativa de las mismas, con alto o bajo uso respectivamente, reflejado en la gráfica 1:



Gráfica 1 Frecuencia relativa de estrategias de afrontamiento.

Se puede evidenciar que la estrategia de afrontamiento más utilizada en la población evaluada es solución de problemas con un alto uso del 85,1% y un bajo uso en el 14,9%, así mismo, el 80,6% mostró un uso alto de la reevaluación positiva y un 19,4% en bajo uso. Adicional a esto, el 56,7% señaló un alto uso de la búsqueda de apoyo social y el 43,3% un bajo uso de la misma. Por otro lado, el 73,1% de los docentes le da bajo uso a la evitación emocional frente al 26,9% de un alto uso, y finalmente, de acuerdo a la evitación cognitiva el 53,7% le da un uso bajo frente al 46,3% de uso alto.

### Distribución de frecuencias para variables cuantitativas categorizadas

**Cuadro 5**

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Estrés	Sin estrés	14	20,9
	Con estrés	53	79,1
Riesgo demanda cuantitativa	Sin riesgo	23	34,3
	Con riesgo	44	65,7
Uso solución de problemas	Bajo uso de la estrategia	10	14,9
	Alto uso de la estrategia	57	85,1
Uso de evitación de emocional	Bajo uso de la estrategia	49	73,1
	Alto uso de la estrategia	18	26,9
Uso de evitación cognitiva	Bajo uso de la estrategia	36	53,7
	Alto uso de la estrategia	31	46,3
Uso reevaluación positiva	Bajo uso de la estrategia	13	19,4
	Alto uso de la estrategia	54	80,6
Uso búsqueda de apoyo social	Bajo uso de la estrategia	29	43,3
	Alto uso de la estrategia	38	56,7

*Distribución de frecuencias para variables cuantitativas categorizadas en dicotomía.*



Para la clasificación dicotómica de la variable estrés, se tomaron las cinco categorías de riesgo y se agruparon en de la siguiente manera: muy bajo y bajo representan la población “sin estrés” y medio, alto y muy alto la población “con estrés”. De esta manera, según la distribución de frecuencias para la presencia del riesgo, se evidencia que frente al estrés el 79,1% de la población evaluada se encuentra clasificada “con estrés”, mientras que el 20,9% de los docentes representa la población “sin estrés”.

Por otro lado, el riesgo de demanda cuantitativa se hace presente en un 65,7%, pertenecientes a las categorías riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, frente al 34,3% de la población que se encuentra sin riesgo, las cuales hacen referencia a las categorías de sin riesgo y riesgo bajo.

Referente a las estrategias de afrontamiento el establecimiento del bajo uso o el alto uso se definió a través de los baremos que fueron validados en una muestra colombiana. De acuerdo a su alto uso se encuentra solución de problemas en un 85,1%, reevaluación positiva en un 80,6%, búsqueda de apoyo social con un porcentaje del 56,7%, evitación cognitiva con un 46,3% y finalmente, evitación emocional con un 26,9%.

### **Resultados bivariados**

Para el análisis de los resultados bivariados, se realiza inicialmente la relación entre las variables, delimitándolas entre cualitativas (sexo, horas de trabajo, estado civil, nivel de estudios, estrato, programa y facultad) y cuantitativas (edad, años en la universidad, demandas cuantitativas, solución de problemas, búsqueda de apoyo emocional, evitación emocional, evitación cognitiva y reevaluación positiva), siendo estas variables independientes. Se plantea como variable dependiente el estrés, obteniendo de esta manera los siguientes resultados.

**Relación entre variables cualitativas y estrés.**

#### ***Cuadro 6***

Variable dependiente	V. Independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación
Estrés	Sexo	U de Mann - Whiteny	0,143	No
	Horas de trabajo	U de Mann - Whiteny	0,891	No
	Estado civil	Kruskal-Wallis	0,542	No
	Nivel de estudios	Kruskal-Wallis	0,203	No
	Estrato	Kruskal-Wallis	0,485	No
	Programa	Kruskal-Wallis	0,606	No
	Facultad	Kruskal-Wallis	0,28	No

*Resultados bivariados entre el estrés y las variables cualitativas*

Teniendo en cuenta el estrés como variable dependiente y las variables cualitativas como independientes, se evidencia en el cuadro 6 que en ninguna de ellas obtuvo una relación significativa basado en el valor de P obtenido a través de las pruebas estadísticas U de Mann - Whiteny y Kruskal-Wallis.

### **Relación entre variables cuantitativas y estrés**

**Cuadro 7**

Variable dependiente	V. Independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación
Estrés	Edad	Spearman	0,03	Si
	Años en la universidad	Spearman	0,9	No
	Demandas cuantitativas	Spearman	0	Si
	Solución de problemas	Spearman	0,005	Si
	Evitación emocional	Spearman	0,52	No
	Evitación cognitiva	Spearman	0,968	No

	Reevaluación positiva	Spearman	0,046	Si
	Búsqueda de apoyo social	Spearman	0,033	Si

*Resultado bivariado entre estrés y variables cuantitativas*

Con base en la relación evidenciada en el cuadro 7 de las variables cuantitativas (independientes) y en el estrés (variable dependiente), se determina que las estrategias de afrontamiento que muestran relación son: solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social, además de esto, la demanda cuantitativa muestra relación directa, al igual que la edad (variable sociodemográfica).

### **Análisis de relaciones**

De acuerdo al análisis de relaciones determinadas a través de la prueba estadística Spearman (variables cuantitativas) se encuentran que las mismas poseen relaciones tanto positivas como negativas respectivamente, lo cual se evidencia en el cuadro 8.

### **Cuadro 8**

Variable dependiente	V. Independiente	Coefficiente de correlación
Estrés	Edad	-,265
	Demanda cuantitativa	,499
	Solución de problemas	-,340
	Reevaluación positiva	-,245
	Búsqueda de apoyo social	-,260

*Coefficiente de correlación entre puntajes transformados de estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y edad con estrés.*

Teniendo como variable dependiente el estrés, se evidencia que frente a la edad (variable independiente) existe una relación inversamente proporcional (negativa) entendiéndose esto que a mayor edad menor presencia de estrés. De manera contraria a esta, se encuentra que entre el estrés y la demanda cuantitativa existe una relación directamente proporcional

(positiva), significando esto que, a mayor nivel de demanda cuantitativa, mayor nivel de estrés.

Referente a las estrategias de afrontamiento en las que se encontró relación, siendo esta solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social, se evidenció una relación inversamente proporcional (negativa) para cada una de ellas. Con lo anterior se entiende que, a mayor uso de dichas estrategias de afrontamiento, menor es el riesgo de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales.

La interpretación planteada se evidencia entonces en los siguientes diagramas de dispersión:

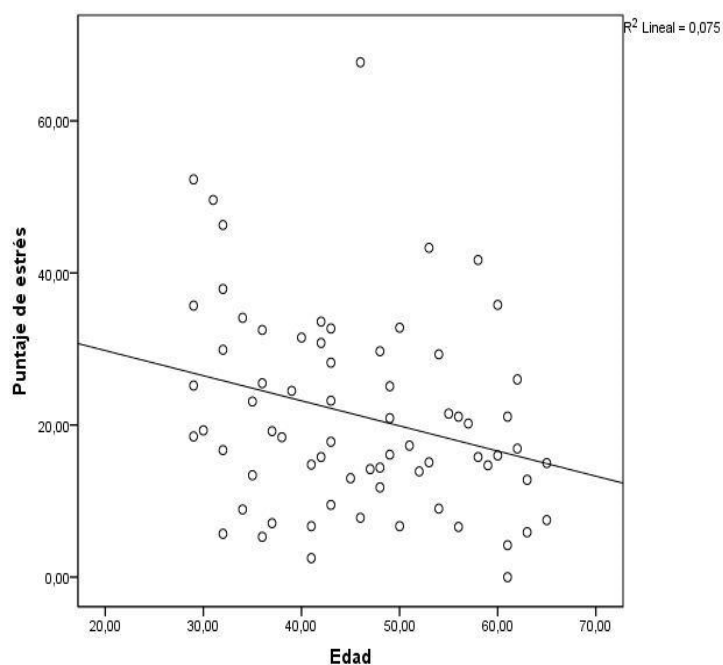


Gráfico 2. Dispersión de puntos entre edad y puntaje de estrés.

Relación inversamente proporcional (negativa) a mayor edad, menor nivel de estrés.

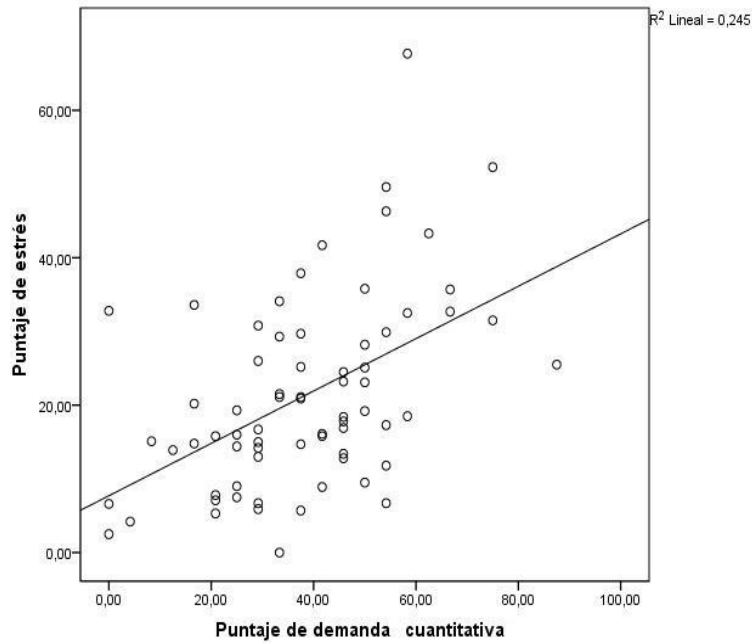


Gráfico 3. *Dispersión de puntos entre puntaje de demanda cuantitativa y puntaje de estrés.*

Relación directamente proporcional (positiva) a mayor nivel de demanda cuantitativa, mayor nivel de estrés.

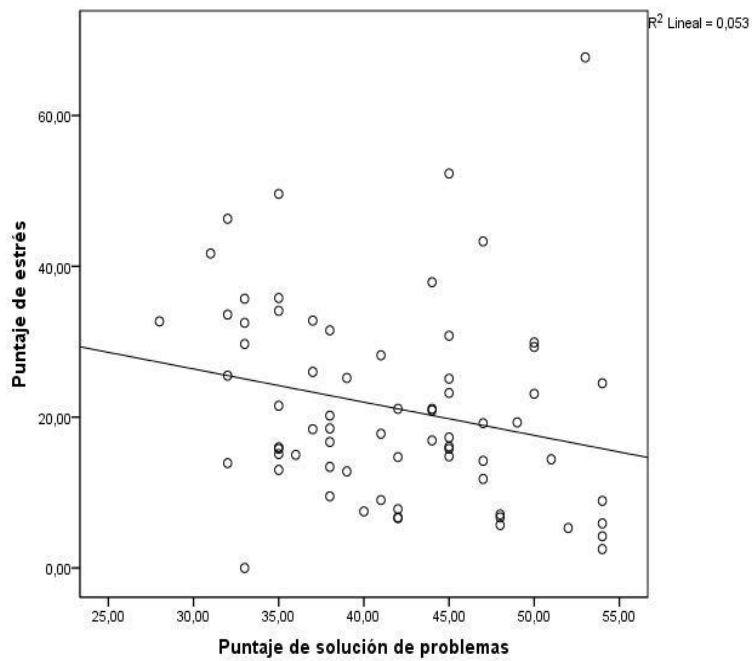


Gráfico 4. *Dispersión de puntos entre puntaje de solución de problemas y puntaje de estrés.*

Relación inversamente proporcional (negativa), a mayor uso de la estrategia de afrontamiento de solución de problemas, menor nivel de estrés.

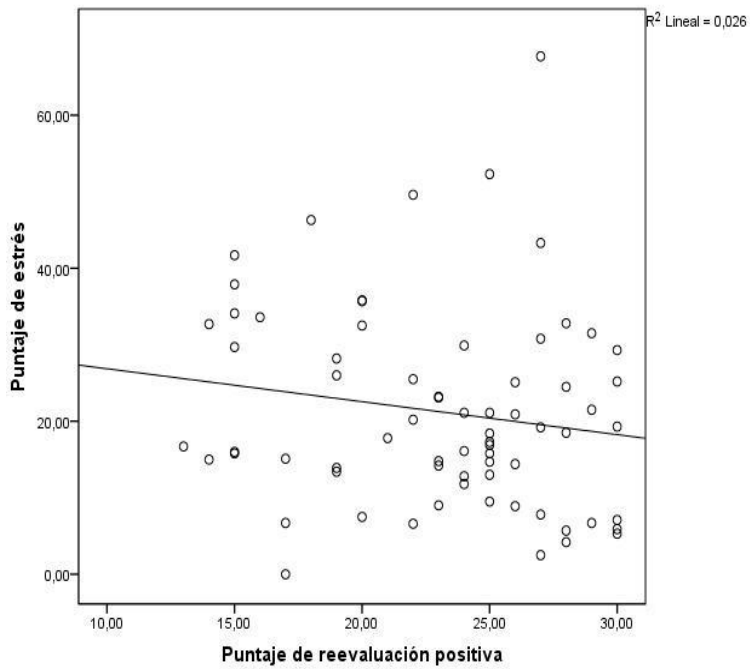


Gráfico 5. Dispersión de puntos entre puntaje de reevaluación positiva y puntaje de estrés.

Relación inversamente proporcional (negativa), a mayor implementación de la estrategia de afrontamiento de reevaluación positiva, menor nivel de estrés.

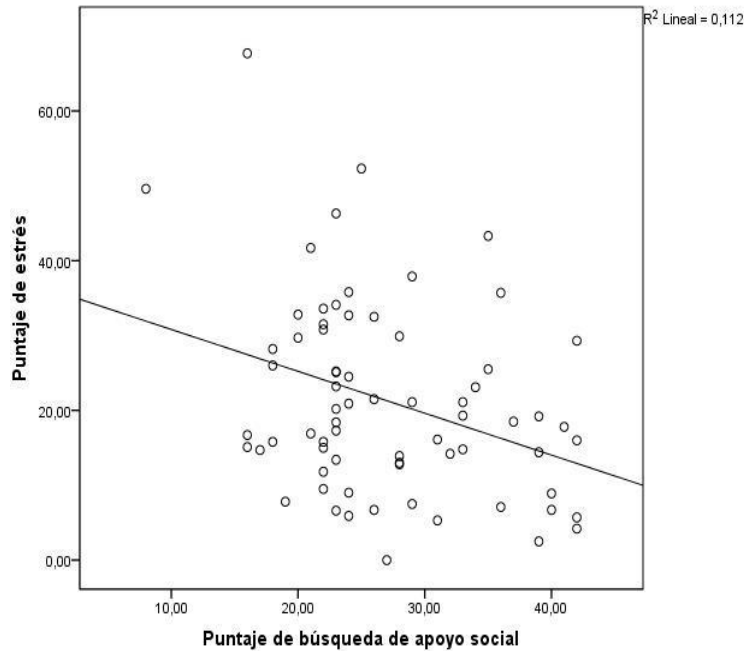


Gráfico 6. Dispersión de puntos entre puntaje de búsqueda de apoyo social y puntaje de estrés

Relación inversamente proporcional (negativa), a mayor uso de la estrategia de afrontamiento de búsqueda de apoyo social, menor nivel de estrés.

### **Análisis multivariado.**

Después de realizar el análisis bivariado, basado en las relaciones encontradas entre: estrés y edad, estrés y demanda cuantitativa, estrés y estrategias de afrontamiento (solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social), se continuó con el análisis multivariado, en el cual se determinó la existencia o no de relación de todas las variables (estrés, edad, demanda cuantitativa y estrategias de afrontamiento) en conjunto.

Los resultados encontrados al hacer la transición del modelo bivariado al modelo multivariado se exponen en el cuadro 9.

### **Cuadro 9**

Variable dependiente	Variable independiente	Sig.
Estrés	Edad	0,807
	Riesgo demanda cuantitativa	0,046
	Uso solución de problemas	0,730
	Uso reevaluación positiva	0,287
	Uso búsqueda de apoyo social	0,367

Primer modelo basado en los resultados bivariados, Análisis multivariado entre la edad, el riesgo de demanda cuantitativa, el uso de solución de problemas, el uso de reevaluación positiva y el uso de búsqueda de apoyo social con el riesgo de estrés.

Se evidencia que la edad y las estrategias de afrontamiento (solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social) puntuaron en la significancia mayor a 0,05 lo que se traduce en la pérdida de relación del estrés con dichas variables. Se interpreta entonces que, el estrés es definido por la demanda cuantitativa, dado que dicha variable mantiene la relación (Sig 0,046).

Posterior al modelo anterior, se realizó un segundo modelo basado en la plausibilidad biológica de la posible relación entre estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés. Biológicamente hablando es plausible que exista esta relación entre estas variables, como se encontró en el cuadro 10, la relación entre el riesgo de estrés, el riesgo de demanda cuantitativa y la estrategia de evitación emocional dio una relación multivariada significativa (Sig 0,009). La relación es directamente proporcional, esto implica que, a mayor uso de la estrategia de evitación emocional, mayor riesgo de demanda cuantitativa, teniendo en cuenta que al mismo tiempo se relaciona con el riesgo de estrés.

### ***Cuadro 10***

Variable dependiente	Variabes independientes	Sig.
----------------------	-------------------------	------



Estrés	Riesgo de demanda	0,043
	Evitación emocional	0,009
	Solución de problemas	0,187
	Evitación cognitiva	0,149
	Reevaluación positiva	0,237
	Búsqueda de apoyo social	0,192

Segundo modelo basado en la plausibilidad biológica, Análisis multivariado entre el riesgo de demanda cuantitativa, las estrategias de afrontamiento con el riesgo de estrés.

## 4.2 Discusión

La presente investigación partió desde el planteamiento del problema, el cual se pretendió resolver a través del análisis de los resultados, validando la información recolectada, teniendo en cuenta los marcos de información, los antecedentes y los objetivos propuestos como base sólida para el desarrollo de la investigación.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la población seleccionada y el objetivo principal, se halló que las variables del estudio tienen correlación bivariada. Estudios realizados señalan que la sobrecarga de trabajo y el turno de trabajo son una de las principales fuentes estresoras, observándose la relación entre las variables de demanda cuantitativa y estrés (Peiró 1999). Además, González, et.al, señalaron que el uso de las estrategias de afrontamiento cumple el papel de respuesta reguladora sobre eventos estresores (2014).

Frente a los resultados encontrados de la dimensión demanda cuantitativa, se identifica que el 65,7 % de la población objeto de estudio se encuentra con riesgo de demanda

cuantitativa mientras que el 34,3% se encuentra sin riesgo. Como soporte de lo anterior Aristizabal, A, et.al (2016) refieren que *“por las características propias de su ejercicio profesional, los docentes conforman un sector vulnerable por su carga laboral, expresiones de violencia en las aulas, contaminación auditiva, relaciones interpersonales intensas, elevado nivel de concentración/acción, diversas exigencias emocionales, entre otras”*.

Según un estudio realizado por Dri, P (2017) se estableció que las puntuaciones más altas la tienen las estrategias de resolución de problemas, revalorización positiva y apoyo social para poder afrontar el estrés laboral. Esta afirmación se revalida con los resultados encontrados en la presente investigación, dado que, se encontró que las estrategias de afrontamiento más usadas por los docentes de la Universidad de Manizales son la estrategia de solución de problemas, con un uso alto del 85,1%, reevaluación positiva con un uso alto del 80,6% y búsqueda de apoyo social con un uso alto del 56.7%. Así como Muñoz, C (2011) plantea en su investigación que las estrategias que se usan de manera más acentuada son la solución de problemas, la reevaluación positiva y la búsqueda de apoyo social.

Se encontró una correlación directa con el planteamiento en la investigación de Quiroz, Vallejo y Rodríguez (2017) en la ciudad de Manizales, en el cual se evidencia que las estrategias de afrontamiento menos utilizadas en docentes son evitación emocional y evitación cognitiva. Lo anterior da sustento a los resultados encontrados en la presente investigación, donde se encontró un bajo nivel de uso de la evitación emocional y la evitación cognitiva en la población objeto de estudio.

Referente al riesgo de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales, el cual se evaluó con las categorías de riesgo planteadas en la batería de riesgo psicosocial, se encontró que el 53.7% de la población objeto de estudio presenta un riesgo de estrés igual o superior a alto, teniendo este último un porcentaje del 19,4 % y con riesgo muy alto el 34,3% de la población. En concordancia con los resultados encontrados según Quiroz, E, et.al *“los docentes cada vez sienten mayor tensión emocional y estrés”* (2017).

De acuerdo a la relación encontrada en el análisis bivariado, específicamente estrés - estrategias de afrontamiento, se plantea el hecho de que a mayor uso de dichas estrategias menor es el nivel de estrés, teniendo así una relación inversamente proporcional. Este

planteamiento se consolida bajo la perspectiva de Peiró, J, el cual plantea que “se relacionan los recursos que la persona posee para afrontarlas, y según la percepción que tenga, se inicia la experiencia de estrés” (2001).

Con base en los hallazgos del primer modelo de análisis multivariado, se plantea que las estrategias de afrontamiento (solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social) desempeñan el rol de mediar la manera interpretar y afrontar la demanda cuantitativa latente, y al realizar esta reinterpretación de la demanda cuantitativa; indirectamente se está mitigando el nivel de estrés, ya que la demanda cuantitativa mantiene una relación con el estrés. Esto reafirma lo planteado por González, J, Pérez, C, Ibarra, L y Rodríguez, W (2014) donde se destaca el uso de las estrategias de afrontamiento como una respuesta reguladora sobre eventos estresores en el modelo de la flexibilidad laboral.

Teniendo en cuenta los resultados del segundo modelo de análisis multivariado, se debe partir de la plausibilidad biológica de la relación entre la estrategia de evitación emocional, la demanda cuantitativa y el estrés, la cual dio una relación directamente proporcional, significando que, a mayor uso de dicha estrategia, mayor riesgo de demanda cuantitativa, ligada ambas variables al riesgo de estrés. Lo anterior se ve reflejado en la investigación realizada por Marquez, A, Lima, M y Lopes, A (2005) los cuales refieren que “podemos concluir con cierta seguridad que las estrategias o estilos de afrontamiento de negación y evitación intervienen de manera disfuncional en la relación entre estrés”, es necesario el planteamiento de Rodríguez, M, et.al (2018) donde establece que las estrategias de afrontamiento no aseguran la disminución de las situaciones estresores.

#### 4.3 Conclusiones

Se encontró relación indirecta entre la demanda cuantitativa, las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales en el año 2021. También se identificó correlación entre la variable sociodemográfica de edad, donde a mayor edad menor riesgo de estrés.

Más de la mitad de los docentes son hombres y la mayoría de la población cuenta con un nivel de escolaridad de posgrado. Adicional a esto, tres cuartas partes de los docentes labora en jornada tiempo completo y el restante labora en jornada medio tiempo.

Frente a la dimensión de demanda cuantitativa se identifica que la mayor parte de la población objeto de estudio se encuentra con riesgo de demanda cuantitativa.

Las estrategias que tienen mayor uso en los docentes de la Universidad de Manizales son las centradas en el problema y no en la emoción, estas son: solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social. La estrategia de afrontamiento que mostró menor uso es la evitación emocional.

Se encuentra que un poco más de la mitad de la población objeto de estudio presenta un riesgo de estrés igual o superior a alto.

Se identifica que la solución de problemas, la reevaluación positiva y la búsqueda de apoyo social tienen una relación con el estrés donde a mayor uso de la estrategia de afrontamiento, menor nivel de estrés. Se plantea que las estrategias de afrontamiento actúan como un factor protector ante el estrés.

Las estrategias de afrontamiento al igual que la edad, cumplen el papel de mediar la manera interpretar y afrontar la demanda cuantitativa latente, y al realizar esta reinterpretación de la demanda cuantitativa; indirectamente se está mitigando el nivel de estrés, ya que la demanda cuantitativa mantiene una relación con el estrés, sin que lo anterior quiera decir que, entre la edad, estrategias de afrontamiento y demanda cuantitativa exista relación directa con el estrés.

Se encuentra en el análisis multivariado que a mayor uso de la estrategia de evitación emocional mayor nivel de demanda cuantitativa, teniendo en cuenta que, al mismo tiempo, se relaciona con el riesgo de estrés.

#### 4.4 Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación y las conclusiones a las que se ha podido llegar a través de los mismos, se sugieren las siguientes medidas en pro del cuidado de los trabajadores, el fortalecimiento de los procesos académicos y el desarrollo de la Universidad de Manizales como organización.

- Basado en los niveles de estrés detectados, los cuales se evidenciaron como altos en más del 50% de la población objeto de estudio, se recomienda ahondar desde la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en el ámbito laboral de acuerdo con la ley 1616 de 2013 (artículo 9º). De la mano de la administradora de Riesgos Laborales correspondiente a la organización, es relevante generar estrategias, programas y acciones para el cuidado de la salud mental, se propone elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, se recomienda potenciar las estrategias de afrontamiento que obtuvieron una correlación negativa con el nivel de estrés (Solución de problemas, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social), ya que el trabajador al momento de exponerse a una situación generadora de estrés que puede ser perjudicial, pondrá en acción esas estrategias y reevaluará la situación para recurrir, de ser necesario, a otras estrategias que considere más efectivas. (Cuéllar López, 2015), el fortalecer y brindar un mayor repertorio de recursos a los docentes de la Universidad de Manizales podría permitir la reducción del riesgo de estrés, generando de esta manera efectos positivos en la productividad, procesos, resultados y calidad del trabajo
  
- A partir del 65,7% de población identificada con riesgo de demanda cuantitativa en la Universidad de Manizales, resulta importante realizar una revisión de las funciones y/o tareas desempeñadas por los docentes de acuerdo a los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial aplicada cada 2 años desde el área de seguridad y salud en el trabajo de la universidad. De esta manera se tendría conocimiento sobre la pertinencia del tiempo destinado para la realización de dichas funciones y su nivel de

afectación en el ámbito extralaboral, determinando así si se requiere un reajuste de funciones, si la persona que se encuentra desempeñando el cargo es la idónea para el mismo o si se requiere la implementación de programas de capacitación y desarrollo de habilidades en los docentes. Además, se sugiere aplicar la metodología que propone la guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, con el fin de evaluar a profundidad el dominio de demandas cuantitativas, lo cual permitirá determinar las principales características de este riesgo y, de esta manera se obtendrán los insumos requeridos para la toma de medidas precisas de intervención.

- Teniendo en cuenta los resultados de las dos variables psicosociales evaluadas en el presente estudio, donde el estrés presentan un alto riesgo en más del 50% de la población y la demanda cuantitativa presentan un alto riesgo en más del 40% de la población, se sugiere realizar una intervención desde el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, basado en el monitoreo constante de los factores identificados en nivel de riesgo medio, alto y muy alto de acuerdo a la batería. Aliado con lo anterior, es necesaria la intervención permanente, la identificación de grupos prioritarios de atención y la formación y capacitación en este caso desde el uso y potenciación de las estrategias de afrontamiento caracterizadas por repercutir positivamente ante el estrés.

En línea con la Resolución 2646 de 2008 (Artículo 9) se debe tener en cuenta las condiciones de salud de cada uno de los sistemas corporales: “osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico”. Por lo cual, resulta primordial llevar a cabo una revisión de las condiciones de salud de los trabajadores que se identificaron con riesgo de estrés, ya que las alteraciones físicas pueden ser una consecuencia directa de la presencia del mismo.

- Como parte del antecedente brindado en el presente estudio, surgen nuevas interrogantes, que pueden ser planteadas en investigaciones posteriores, la primera,

son las posibles variables que intervienen en la correlación negativa entre la edad de los docentes y el estrés, ya que se encontró que, a mayor edad, menor estrés. La segunda interrogante se refleja al realizar el coeficiente de relación entre estrategias de afrontamiento, demanda cuantitativa y estrés, donde se encontró que la única variable que mantenía su correlación con el estrés tanto en el bivariado como multivariado era la demanda cuantitativa. Teniendo en cuenta lo anterior, las variables mencionadas podrían estar mediadas por una o múltiples variables que se desconocen en el presente estudio, no se tiene información exacta de cuáles son los factores diferenciadores, en este sentido se recomienda para aquellos estudiantes y profesionales que desempeñan funciones en el área de salud laboral o campos multidisciplinarios que profundizan en las variables que se exploran en el presente proyecto de investigación, ahondar en las variables teniendo en cuenta otros factores que permitan determinar su relación y recolectar información que serviría de insumo para determinar aspectos a potenciar como habilidades y herramientas frente a la presencia de situaciones interpretadas como estresores.

- Es claro que se han detectado altos niveles de estrés en los docentes de la Universidad de Manizales y que este aspecto debe ser tratado con inmediatez. Sin embargo, hay que tener presente que surge la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pueden estar relacionados con el riesgo de estrés, dado que, son diversos los factores que pueden estar influyendo con los efectos identificados. Al conocer a fondo cuáles son los factores relacionados al estrés, será posible una atención/intervención más oportuna, que contenga los insumos necesarios para la disminución de los niveles de estrés presentados. Por lo tanto, se recomienda la aplicación total de la batería de riesgo psicosocial o el uso de sus resultados para la toma de decisiones de promoción, prevención e intervención.
  
- Finalmente, se sugiere que, al momento de adoptar las medidas establecidas con anterioridad, se tenga presente disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, como se señala en la resolución 0312 de

2019. Para dicha evaluación se recomienda la implementación de indicadores periódicos, donde se evidencie el alcance de las medidas tomadas, con la intención de gestionar constantemente los cambios que se generan tanto a nivel interno como externo y asegurar que, las modificaciones realizadas a través de las medidas implementadas sean benéficas, seguras y lleven a la mejora continua.

- El porcentaje de respuesta de la población objeto de estudio fue del 29%, lo cual conlleva a recomendarle a la institución la implementación de programas psicoeducativos orientados a aumentar el porcentaje de participación de los docentes en las investigaciones, ya que estas brindan un aporte significativo, tanto para los trabajadores como para la institución.



## 5. Bibliografía.

Arenas, F y Andrade, V (2013) Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali - Colombia.

Aristizabal, A, Valencia, C y Vélez, N (2016) Factores de riesgo psicosociales en algunos docentes del sector público de la ciudad de Manizales. Universidad de Manizales. Recuperado de: <https://docplayer.es/52215669-Factores-de-riesgos-psicosociales-en-algunos-docentes-del-sector-publico-de-la-ciudad-de-manizales.html>

Bedoya, E. J., Oquendo, S. R. y Gallego, M. C. (2014) Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). *Unipluri/versidad*, 14 (3) 102 - 113. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/21344/17744>

Castaño, E y León del Barco, B (2010) Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of psychology and Psychological Therapy*.

Cruz, B., Austria, F., Herrera, L., Vasquez, J. C., Vega, C. Z. y Salas, J. (2010) Estrategias activas de afrontamiento: un factor protector ante el síndrome de burnout “o de desgaste profesional” en trabajadores de la salud. *Neumol Cir Torax*, 69 (3) 137 - 142.

Dri, P (2017) Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral privado. Fundación UADE.

- Escobar, C., Leonardo, G. (2013). El estrés de docentes universitarios en la universidad nacional hermilio valdizan - huanuco. *Investigación Valdizana*, 7(1),70-75.. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5860/586061884012>
- Gismero, M. E., Bermejo, L. Prieto, M., Cagigal. V., García, A., y Hernández, V- (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto -eficacia y variables laborales. *Orientaciones para prevenir el estrés docente. Acción Psicológica*, 9 (2), 87-96. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3440/344030770008>
- Gomez, L. (2011) Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas - administrativas de la Universidad Industrial de Santander. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de: [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1654/digital\\_21107.pdf?sequence=1](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1654/digital_21107.pdf?sequence=1)
- González Cortés, J.; Pérez Zuluaga, C.; Ibarra Luna, M. y Rodríguez Castellanos, W. (2014). Estrategias de afrontamiento de los profesionales en los sectores Salud y Educación, en el marco de las actuales condiciones de la gestión pública en el suroccidente colombiano. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 78-91.
- Guerrero, E. Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 2002; (43):93-112. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274/27404309>
- Gutierrez, A. M., Vilorio, J. C. (2014) Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud uninorte*. 30 (1) 5 - 7. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Guzmán, L y Góngora, L (2019) Riesgo psicosocial en docentes de una empresa de servicios educativos en la ciudad de Facatativá y diseño de una propuesta de intervención basada en la cultura organizacional. Universidad Manuela Beltrán. Bogotá, Colombia.

Lazarus, R.S. y Folkman, S (1984). Stress appraisal and coping. Nueva York: Springer.

Lazarus, R. S. Y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca

Londoño, N. H., Henao, G. C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D., y Aguirre, D. C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica*, 5(2),327-349. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64750210>

Marqués, A, Lima, M, Lopes, A (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2),125-143 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039008>

Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Salud de Colombia. (2008). Resolución 2646. Define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de salud y protección (2013) ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones Recuperado de:<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ministerio del Trabajo (2019). Resolución 2404. Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosocial, la guía técnica general de la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales en sus efectos. Recuperado: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del trabajo (2019). Resolución 0312. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Recuperadode:[https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Ministerio del trabajo (2015) Decreto 1072. Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Quiroz, E, Vallejo, J y Rodriguez, W (2017) Resultados del trabajo y estrategias de afrontamiento en docentes desde la nueva gestión pública Colombiana. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Universidad de Caldas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501010.pdf>

Rodriguez, M. C., Orozco, M. J., Aguilar. M. E., Baez, M. G., Herrera, M. G., y Mendez A. C. (2018) Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Revista asociación especial medicos*. 27 (4) 197 - 203. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v27n4/1132-6255-medtra-27-04-197.pdf>

Sánchez, S y Saánchez, L (2016) Asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de una empresa colombiana de retail. Universidad EAFIT, Medellín. Recuperado de:[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11571/LuzAdriana\\_S%c3%a1nchezMar%c3%adn\\_SandraMarina\\_S%c3%a1nchezMarin\\_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11571/LuzAdriana_S%c3%a1nchezMar%c3%adn_SandraMarina_S%c3%a1nchezMarin_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Selye, Hans. (1954). The stress of life. New York: McGraw Hill Book Company, Inc.

Urquidi, L y Rodríguez, J (2010) Estrés en profesorado universitario Mexicano. Revista electrónica “Actualidades investigativas en educación”.

Villalobos Fajardo G.H. y cols (2004) Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés. Ministerio de la Protección Social.