



Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Medicina Humana

**Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de
la carrera de Medicina Humana de la Universidad
Nacional de Loja**

**Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Médico General**

AUTORA: Linda Yamilex Yaguana Calle

DIRECTOR (A): Md. Sandra Katherine Mejía Michay., Mgs.

Loja – Ecuador

Año 2022

ii. Certificación

Md. Sandra Katerine Mejía Michay., Mgs.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que la señorita: Linda Yamilex Yaguana Calle ha trabajado bajo mi tutoría del presente trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Médico General denominada: “Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja”, el mismo que ha sido analizado, revisado, cumple con la reglamentación pertinente, y reúne la suficiente validez técnica y práctica, por consiguiente, autorizo su certificación

Loja, 23 de septiembre del 2022



Firmado electrónicamente por:

**SANDRA
KATERINE MEJIA
MICHAY**

Md. Sandra Katerine Mejía Michay., Mgs.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

iii. Autoría

Yo, Linda Yamilex Yaguana Calle, declaro ser autor del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí del trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula: 1106034455

Fecha: 11 de noviembre de 2022

Correo electrónico: linda.yaguana@unl.edu.ec

Teléfono: 0992119803

iv. Carta de autorización

Yo, Linda Yamilex Yaguana Calle, declaro ser autor del trabajo de titulación titulado como: Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, como requisito para optar el título de Médico General, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los once días del mes de noviembre del dosmilveintidos.

Firma: _____

Autor: Linda Yamilex Yaguana Calle

Cédula de identidad: 1106034455

Dirección: M. Vaca y Luis Valencia, esquina

Correo electrónico: linda.yaguana@unl.edu.ec

Teléfono: 072616392 **Celular:** 0992119803

Datos complementarios

Directora de Trabajo de Titulación: Md. Sandra Katerine Mejía Michay., Mgs.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Byron Patricio Garcés Loyola, Mg. Sc.

Primer vocal: Dra. Celsa Beatríz Carrión Berrú Mg. Sc.

Segundo vocal: Md. Esp. Angélica María Gordillo Íñiguez

v. Dedicatoria

En especial a Edwin Yaguana y Judhit Calle, mis amados padres, por ser el pilar fundamental de mi vida; que con gran esfuerzo me dieron la oportunidad de llegar hasta donde estoy, brindándome la mejor herencia, el estudio.

Por su apoyo incondicional durante todos estos años y más aún durante mi carrera universitaria, con mucho cariño para mis queridas hermanas Alisson y Dana.

A mis abuelos Raúl y Carmen, por confiar siempre en mis capacidades. Finalmente, a mis eternos ángeles José y Mercedes, por ser la fuente de inspiración para alcanzar la culminación de mi carrera profesional.

Linda Yamilex Yaguana Calle

vi. Agradecimiento

Primeramente, a Dios por guiar cada paso de mi camino.

Mi agradecimiento sincero a la Universidad Nacional de Loja, especialmente a la Facultad de la Salud Humana, noble institución que nos abrió las puertas para formarnos como profesionales íntegros y productivos de la sociedad.

De manera especial a Md. Sandra Katerine Mejía Michay., Mgs., quien supo guiarme y orientarme apropiadamente, con su acertada dirección, tiempo y dedicación para la culminación de este proyecto de investigación.

A mis queridos maestros y maestras de vocación, quienes me brindaron sus todos conocimientos y me dieron la oportunidad de formarme en mi carrera profesional.

Gracias a los a los docentes de la carrera de Medicina Humana, y en general a todas aquellas personas que en menor o mayor grado han contribuido a la feliz culminación del presente trabajo.

Finalmente, mi agradecimiento a todas personas que me brindaron su amistad y apoyo incondicional.

Linda Yamilex Yaguana Calle

vii. Índice

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de Autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Anexos.....	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	7
4.1 Estrés.....	7
4.1.1 Definición.....	7
4.1.2 Etiología.....	7
4.1.3 Respuesta Fisiológica.....	8
4.1.4 Síntomas del Estrés.....	11
4.1.5 Fases del Estrés.....	12
4.1.5.1 Fase de alarma.....	13
4.1.5.2 Fase de adaptación.....	13
4.1.5.3 Fase de agotamiento.....	13
4.1.6 Tipos de Estrés.....	13
4.1.6.1 Eustrés.....	14
4.1.6.2 Distrés.....	14
4.1.7 Niveles de estrés.....	14
4.1.7.1 Nivel bajo.....	14
4.1.7.2 Nivel moderado.....	14

4.1.7.3 Nivel alto.....	14
4.1.8 Estrés Laboral.	14
4.1.9 Tipos de Estrés Laboral.....	15
4.1.9.1 Episódico	15
4.1.9.2 Crónico.....	15
4.1.10 Causas de Estrés Laboral.....	16
4.1.11 Estresores laborales.....	16
4.1.12 Factores de estrés laboral.....	17
4.1.12.1 Individual	17
4.1.12.2 Extraorganizativo	17
4.1.12.3 Organizativo.....	17
4.1.13 Estrés docente.....	18
4.1.14 Causas de estrés docente.....	18
4.1.15 Síntomas de estrés docente.....	19
4.1.16 Consecuencias del estrés docente.....	20
4.1.17. Estrés en el docente universitario-.....	21
4.1.18. Escala de estrés laboral en docentes (ED-6).....	22
4.2 Afrontamiento	23
4.2.1 Definición.....	23
4.2.2 Modelos teóricos en el afrontamiento.....	23
4.2.3 Tipos de estrategias de afrontamiento.....	25
4.2.3.1 Centradas en el problema.....	25
4.2.3.2 Centradas en el cambio	25
4.2.4 Tipos de estrategias de afrontamiento del estrés.....	26
4.2.5 Clasificación de las estrategias de afrontamiento.....	27
4.2.5.1 Estilos de afrontamiento centrados en el problema.....	27
4.2.5.2 Estilos de afrontamiento centrados en la emoción.....	28
4.2.6 Inventario de Estrategias de Afrontamiento- CSI.....	28
5. Metodología.....	30
5.1 Enfoque de Estudio.....	30
5.2 Tipo de estudio.	30
5.3 Unidad de Estudio.	30
5.4 Universo y Muestra	30

5.4.1 Universo.....	30
5.4.2 Muestra.....	30
5.5 Criterios de Inclusión y Exclusión.....	30
5.5.1 Criterios de Inclusión.....	30
5.5.2 Criterios de Exclusión.....	30
5.6 Métodos, Instrumentos y Procedimientos de Recolección.	30
5.6 Técnicas e Instrumentos.....	30
5.6.1 Técnicas.....	30
5.6.2 Instrumentos.....	30
5.6.2.1 Consentimiento Informado.....	30
5.6.2.2 Escala de estrés laboral en docentes (ED-6).....	31
5.6.2.3 Inventario de Estrategias de Afrontamiento – CSI.....	32
5.7 Procedimiento.....	34
5.8 Equipos y Materiales.....	34
5.8.1 Recursos Humanos.....	34
5.9.2 Recursos Materiales.....	34
5.9 Análisis Estadístico.....	35
6. Resultados.....	36
7. Discusión.....	41
8. Conclusiones.....	43
9. Recomendaciones.....	44
10. Bibliografía.....	45
11. Anexos.....	50

viii. Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de acuerdo a sexo y edad de Docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja periodo octubre 2020-agosto 2021.....	36
Tabla 2. Niveles estrés en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja según edad y sexo periodo octubre 2020- agosto 2021.....	37
Tabla 3. Técnicas de Afrontamiento más empleadas por los Docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja según sexo y grupo de edad periodo octubre 2020-agosto 2021.....	38
Tabla 4. Relación existente entre los niveles de estrés y técnicas de afrontamiento más usadas por los Docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja periodo octubre 2020-agosto 2021.....	39
Tabla 5. Chi 2 calculado entre estrés y técnicas de afrontamiento más usadas por los Docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja periodo octubre 2020-agosto 2021.....	39

ix. Índice de Figuras

Figura 1. Respuestas Fisiológicas al Estrés.....9
Figura 2. Interacciones Neuroendocrinoinmunológicas.....10

x. Índice de Anexos

11.1 Anexo 1. Aprobación y del Tema e Informe de Pertinencia del Trabajo de Titulación.....	50
11.2 Anexo 2. Designación de Director de Trabajo de Titulación.....	51
11.3 Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	52
11.4 Anexo 4. Certificación del inglés.....	53
11.5. Anexo 5. Certificación de Tribunal de Grado.....	54
11.6 Anexo 6. Consentimiento informado	55
11.6. Anexo 7. Escala de estrés docente (ED-6).....	59
11.7. Anexo 8. Inventario de Estrategias de Afrontamiento – CSI.-.....	64
11.8. Anexo 9 Tabla de correspondencias (Baremo) Escala ED-6.....	66
11.9 Anexo 10. Base de Datos.....	67
11.10 Anexo 11. Tablas complementarias.....	75
11.11 Anexo 12. Proyecto de Trabajo de Titulación.....	78

1. Título

Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la
Universidad Nacional de Loja

2. Resumen

El estrés está inmerso a nivel de la salud física, mental, y laboral, provocando alteraciones en todas sus esferas cotidianas. El afrontamiento es la respuesta cognitiva-conductual y/o emocional ante situaciones estresantes, y se realiza a través de la utilización de diferentes estrategias que varían en función del contexto; por tanto, pueden ser diferentes dependiendo de la situación desencadenante. La presente investigación tuvo como finalidad identificar los niveles de estrés, conocer las técnicas de afrontamiento más empleadas, según sexo y edad, y establecer la relación existente entre estas variables en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja. Se aplicó un enfoque cuantitativo, transversal, con la participación de 60 docentes, 52% mujeres, y 48% varones; en quienes se empleó 2 medidas: la escala de estrés docente (ED-6), y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), obteniendo que 80% mostraron nivel alto nivel de estrés, 27 varones y 21 mujeres. La segunda escala (CSI), posee 2 dimensiones: centradas en el cambio y centradas en el estancamiento; predominando el cambio 80% en el sexo femenino, con las subescalas de resolución de problemas 29.40%, reestructuración cognitiva 24.38%, apoyo social 25.53% y expresión emocional 22.69%, y la segunda dimensión centrada en el estancamiento con 20%. Se evidenció que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p < 0.0001$). El estrés prevaleció en varones, aun cuando las mujeres fueron el sexo preponderante, generando un impacto negativo en el bienestar del docente.

Palabras Clave: resolución de problemas, reestructuración cognitiva, apoyo social, expresión emocional.

Abstract

Stress is immersed at the level of physical, mental, and work health, causing alterations in all their daily spheres. Coping is the cognitive-behavioral and/or emotional response to stressful situations, and is carried out through the use of different strategies that vary depending on the context; therefore, they can be different depending on the triggering situation. The purpose of this research was to identify stress levels, to know the most used coping techniques, according to sex and age, and to establish the relationship between these variables in teachers of the Human Medicine career at the National University of Loja. A quantitative, cross-sectional approach was applied, with the participation of 60 teachers, 52% women, and 48% men; in whom 2 measures were used: the Teacher Stress Scale (ED-6), and the Coping Strategies Inventory (CSI), obtaining that 80% showed a high level of stress, 27 men and 21 women. The second scale (CSI), has 2 dimensions: focused on change and focused on stagnation; predominating the change 80% in the female sex, with the subscales of problem solving 29.40%, cognitive restructuring 24.38%, social support 25.53% and emotional expression 22.69%, and the second dimension focused on stagnation with 20%. It was evidenced that there is a statistically significant relationship between both variables ($p < 0.0001$). Stress prevailed in men, even when women were the predominant sex, generating a negative impact on the teacher's well-being.

Keywords: *problem solving, cognitive restructuring, social support, emotional expression.*

3. Introducción

El estrés se define como una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas entre los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). En la mayoría de países, a nivel internacional, una de las profesiones en donde existe mayor presencia de estrés es la docencia (Esparza & Hernández, 2016). Por lo que se han implementado las llamadas estrategias de afrontamiento; herramientas o recursos que el sujeto crea para hacer frente a determinadas demandas; que pueden ser beneficiosos en el sentido de que ayudan al sujeto a afrontar las demandas de manera suficiente, o pueden ser perjudiciales para su bienestar biopsicosocial (Narváez, 2021).

Estudios realizados en la Universidad de Huelva (España) reconoce que el 23% de los profesores del área de salud padecen estrés. Así lo corrobora la información reportada por Reino Unido en el cual el 20% del personal docente universitario padece problemas de ansiedad, depresión y estrés. En este mismo contexto, en Estados Unidos de Norteamérica (EE UU) el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, y el 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su labor docente (Andrade, 2019).

En el Ecuador existen escasas estadísticas sobre docentes universitarios, y de profesores de medicina. Salazar (2013) llegó a la conclusión, a partir de su estudio sobre la prevalencia del estrés laboral en los profesores de la carrera de medicina de la Universidad Central del Ecuador, que el 57.8% de docentes tenían un nivel no preocupante, 38,6% nivel preocupante, y el 3,6% grave, alcanzando el 42.2% de la muestra. No se evidenció diferencias apreciables por sexo, tipo de nombramiento o edad (Salazar, 2013). A pesar de alta prevalencia de esta patología, no se encontraron estudios al respecto en la ciudad de Loja.

En los últimos años a nivel global la investigación centrada en el estrés ha incluido cada vez más el estudio de las estrategias de afrontamiento (Chacón & Sánchez, 2019). De manera más específica varios autores han focalizado sus estudios en la profesión docente. Dos investigaciones encontraron resultados similares. Soria (2018) en un estudio realizado en Brasil reveló que las técnicas más empleadas por los docentes en este contexto fueron: confrontación (intento de solucionar el problema) 41%; evitación (fuga del problema) 40%; actividades de ocio y relajación 35% (Soria, 2018). Así mismo, un estudio sobre la población docente de Cali, Colombia, encontraron que la resolución de problemas: 41%, y la religión 40% fueron los mecanismos de afrontamiento más manejados, seguidos por la revalorización positiva 17% y la

evitación cognitiva 8%. Por otro lado, los menos utilizados fueron: evitación emocional 25%, expresión de las dificultades 17%, reacción agresiva 17%, espera 9%, negación 8%, la autonomía 8%, apoyo profesional 8% y la búsqueda de apoyo social 8%, que no se relaciona con el sexo o edad de los docentes encuestados (Echeverry, Monsalve, & Morán, 2016).

En Ecuador un estudio llevado a cabo por Obando (2018) encontró que las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron en su mayoría, fueron las estrategias de afrontamiento activo. En base a los resultados correlacionales, en este estudio, se concluyó que, las probabilidades de padecer estrés laboral se corresponden significativamente con estrategias de afrontamiento como: autodistracción, negación, consumo de sustancias, retirada del comportamiento, desahogo, apoyo instrumental, humor y culpa (Obando, 2018). De la misma manera, a pesar de la alta prevalencia y el impacto que representa no se encontraron estudios en la ciudad de Loja que evalúen las múltiples realidades de esta situación.

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral; mismo que no distingue raza, situación económica, mucho menos profesión. Esta situación no es desconocida para los maestros, pues en la actualidad se espera que no solo realicen tareas académicas típicas del proceso docente, sino también administrativas, lo que genera sobrecarga laboral y emocional, llevando al organismo a una etapa de cansancio, que si su duración es prolongada produce un estado de agotamiento físico y mental (Chavarría et al., 2019).

De esta manera, el organismo experimenta diferentes formas de afrontamiento, que si no son los adecuados producen desadaptación, afectando el desarrollo del individuo a nivel personal, familiar, académico, social y afectivo, pues su desenvolvimiento no se vería reflejado de acuerdo a lo esperado. La habilidad para manejar los estresores depende de los recursos de afrontamiento disponibles en la persona, y están focalizadas en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, auto focalización negativa, expresión emocional abierta, evitación y religión (Quiroz et al., 2018, p. 188).

Por lo anteriormente expuesto, teniendo en cuenta que existe poca información a nivel nacional y local frente a este tipo de población, ya que la mayoría de las investigaciones se enfocan en docentes de educación básica y secundaria, más no en maestros universitarios, menos aún en maestros del área de la salud se realiza la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, durante el periodo octubre 2020 – agosto 2021.

El presente estudio que se encuentra dentro de las prioridades de investigación en la salud 2013-2017 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), enfocado en la segunda línea

de investigación de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja que engloba “Salud y enfermedad del niño/a y adolescente en la Región Sur del Ecuador o Región Siete” con el objetivo general de determinar la existencia de estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, durante el periodo octubre 2020 – agosto 2021 y como objetivos específicos identificar los niveles de estrés en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según edad y sexo, conocer las técnicas de afrontamiento más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad, y establecer la relación existente entre los niveles de estrés y las técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

4. Marco Teórico

4.1 Estrés

4.1.1 Definición. En la actualidad, la palabra “estrés” se utiliza en varios sentidos, refiriendo desde sentirse enfermo por la mañana hasta el estado de ansiedad que lleva a la depresión. Diversos estudios científicos denotan que el estrés tiene tanto repercusiones positivas como negativas, pero en el presente proyecto sólo abordaremos al estrés como un impacto negativo, específicamente en el marco del lugar de trabajo docente. La OIT (Organización Internacional del trabajo), define al estrés como una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Según la definición de Hans Selye de 1997, el estrés es una condición la homeostasis está en peligro y debe restablecerse mediante el amplio repertorio de respuestas fisiológicas, conductuales y adaptativas de un organismo. Además, refiere que el cuerpo humano reacciona al aumento de la demanda de una manera predecible, con la participación del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y el sistema nervioso autónomo. Por otro lado, Lazarus (2006), supone un proceso dinámico que ocurre cuando una persona evalúa las demandas situacionales como un exceso de recursos disponibles (Burbano & Sánchez, 2019).

Espinoza (2018) define al estrés como una situación psicológica y física que modifica el estado normal del organismo que provoca síntomas o cambios evidentes en el individuo cuerpo, causando enfermedades o alteraciones en el individuo, que repercuten en su salud física, mental, rendimiento profesional, académico, trayendo consigo preocupación y angustia, ansiedad y sufrimiento (Espinoza & Pernas, 2018).

Calderón en el año 2017; estableció que un poco de estrés es necesario y beneficioso; sin embargo, demasiado estrés puede ser perjudicial. Por tanto, un poco de tensión es necesaria, pero no demasiado (Calderón & Laca, 2017).

4.1.2 Etiología. El agente estresor, es todo aquel estímulo que provoca la respuesta al estrés. Puesto que casi cualquier cosa puede convertirse en un estresor (Álvarez, 2019). (Quiroz, 2018) La palabra estrés proviene del griego stringere, que significa "provocar tensión, apretar, atar, oprimir". Este es un fenómeno muy relacionado con la evolución de las personas y la vida, porque solo el proceso de nacimiento por el canal del parto trae un ambiente de fuerte estrés para la madre y el niño, su definición ha sido diferente a lo largo de los años. Por ello, los científicos relacionaron inicialmente el estrés con una pérdida de energía nerviosa. Esto cambió

significativamente y cobró especial importancia cuando, en el siglo XVIII, cuando los profesionales de la medicina plantearon la hipótesis de que un tercio de todas las dolencias tenían un origen nervioso (Quito et al., 2018).

En 1935, el Dr. Hans Sely (padre de la investigación sobre el estrés) utilizó por primera vez el término "estrés" y lo definió como "la respuesta adaptativa de un organismo a varios factores estresantes" y lo llamó "Síndrome de Adaptación General" (Espinoza & Pernas, 2018).

4.1.3 Respuesta fisiológica. La respuesta fisiológica es la respuesta del cuerpo a los estímulos de estrés. Ante esta situación, el cuerpo humano reacciona con una serie de reacciones fisiológicas que implican la activación del eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo (Carvajal, 2019).

El eje pituitario-suprarrenal (HSP) está compuesto por el hipotálamo; estructura nerviosa que está ubicada en la base del cerebro y es el vínculo entre el sistema endocrino y el sistema nervioso. La glándula pituitaria también se encuentra en la parte inferior del cerebro, y las glándulas suprarrenales se encuentran en el polo superior de cada riñón, y están conformadas por la corteza y la médula (Carvajal, 2019).

El sistema nervioso vegetativo (SNV) es un grupo de estructuras nerviosas encargadas de regular las funciones de los órganos internos y controlar algunas de sus funciones de forma involuntaria e inconsciente. Ambos sistemas liberan hormonas, sustancias que se producen en las glándulas y que se transportan a través de la sangre para estimular, inhibir o regular la actividad de los órganos (Carvajal, 2019).

El sistema nervioso vegetativo y el eje hipofisopararrenal producen hormonas. Este eje se activa por ataques físicos y mentales. Cuando se activa, el hipotálamo secreta la hormona CRF (factor liberador de corticotropina), que actúa sobre la glándula pituitaria, ocasionando la secreción de hormona adrenocorticotrópica (ACTH). Esta secreción afecta la corteza suprarrenal, dando lugar a la producción de corticosteroides, que ingresan a la sangre y producen una variedad de efectos orgánicos. Los corticosteroides liberados por ACTH son (Montaño, 2019).

Los glucocorticoides son los más importantes pues el cortisol, que puede promover la excreción de agua y mantener la presión arterial, afecta el proceso de infección y conduce a la degradación de las proteínas intracelulares. También tiene el efecto de reducir el azúcar en la sangre aumentando la concentración de glucosa en la sangre (Hiperglucemiante) produciendo incremento de calcio y fosfatos que se liberan por los riñones liberan calcio, fosfato y lípidos. Por otro lado, los andrógenos son hormonas que estimulan el desarrollo de características

secundarias masculinas y estimulan el aumento de fuerza y masa muscular. Sistema nervioso nutricional. Este sistema mantiene la homeostasis del cuerpo (Montaño, 2019).

La activación simpática implica la secreción de catecolaminas, la adrenalina: secretada por la médula suprarrenal, especialmente en situaciones de estrés psíquico y ansiedad. Noradrenalina: secretada por las terminaciones nerviosas simpáticas, lo que aumenta su concentración principalmente en situaciones de estrés físico, alto riesgo o agresividad. Estas hormonas son responsables de mantener el cuerpo alerta y listo para luchar o huir (Vidal, 2019).

Pueden vincular los fenómenos de estrés con los fenómenos psicofisiológicos emocionales. Ambos están involucrados en el siguiente proceso. La noradrenalina segregada por las terminaciones nerviosas simpáticas, aumentando su concentración principalmente en el estrés de tipo físico, en situaciones de alto riesgo o de agresividad. Estas hormonas son las encargadas de poner el cuerpo en estado de alerta preparándolo para luchar o huir. Son las que permiten enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción. Ambas intervienen en los siguientes procesos (Vidal, 2019).

Figura 1. Respuestas Fisiológicas al Estrés



Fuente. El estrés laboral, análisis y prevención (Vidal, 2019).

Actualmente nos referimos a estas interacciones como "interacciones neuroendocrinas-inmunes" (NEI), que son un proceso físico, químico o emocional que crea tensión y estimula una conexión continua y bidireccional entre el sistema neuroendocrino y la respuesta inmune. Las NEI favorecen la liberación de (Bairero, 2017).:

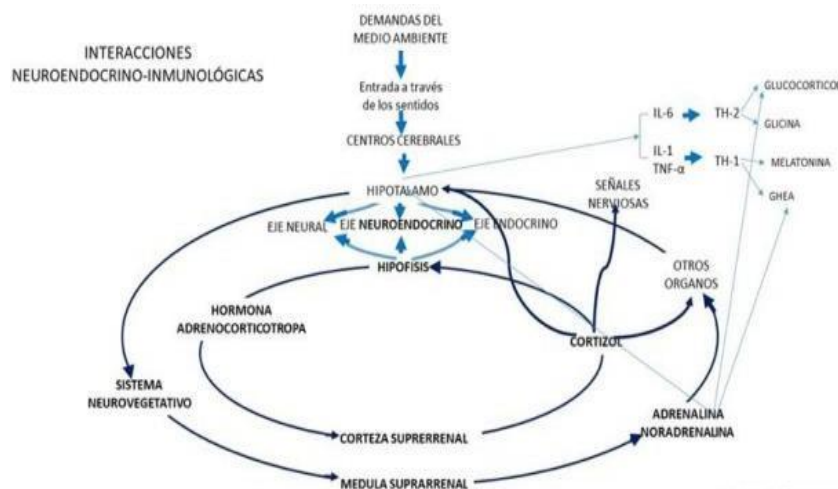
- Citocinas proinflamatorias,
- Hormona liberadora de corticotropina (CRH) y
- Cortisol

Así como un gran grupo de neurotransmisores que al combinarse provocan la aparición de cambios en el comportamiento. (Bairero, 2017).

El cuerpo humano estimula la función de los tres ejes fisiológicos: neuronal, neuroendocrino y endocrino cuando se produce un acontecimiento estresante. El aumento del tono muscular, la parálisis corporal, una gran descarga simpática y una reacción de alerta cerebral son efectos del eje neuronal. La liberación de adrenalina y noradrenalina por parte de la médula suprarrenal, así como los efectos que tiene en el organismo, son el inicio del eje neuroendocrino. El eje funcional hipotálamo-hipófisis-corteza suprarrenal-cortisol se activa primero por el eje endocrino (Bairero, 2017).

El factor de necrosis tumoral alfa (TNF- α), la interleucina IL-6 y la IL-1 son citoquinas proinflamatorias (IL-1, IL-6) que son producidas por las células de la respuesta inmunitaria, como los linfocitos y los macrófagos. Esto inicia una respuesta adaptativa a los estímulos estresantes. Estas citoquinas proinflamatorias pueden unirse a sus receptores y activar al Sistema Nervioso Central (SNC) cuando su concentración alcanza 10nM (Bairero, 2017).

Figura 2. Interacciones Neuroendocrinoinmunológicas.



Fuente. (López et al., 2018, p. 19).

Los procesos NEI son los encargados de poner el cuerpo en estado de alerta preparatoria, el cual consiste en una serie de reacciones fisiológicas que preparan al sujeto para pelear o huir. Esto permite enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción. En ambos intervienen en los siguientes procesos (López et al., 2018, p. 19).

- Dilatación pupilar.
- Ensanchamiento bronquial.
- Movilización de los ácidos grasos, pudiendo dar lugar a un incremento de lípidos en sangre (posible aterosclerosis).

- Aumento de la coagulación.
- Incremento del rendimiento cardíaco que puede desembocar en una hipertensión arterial.
- Vasodilatación y vasoconstricción cutánea.
- Reducción de los niveles de estrógenos y testosterona, que son hormonas que estimulan el desarrollo de las características sexuales secundarias masculinas.
 - Inhibición de la secreción de prolactina, que influye sobre la glándula mamaria.
 - Incremento de la producción de tiroxina, que favorece el metabolismo energético, la síntesis de proteínas. Es evidente la existencia de un compromiso de toda la economía del organismo (López et al., 2018, p. 19).

4.1.4 Síntomas del estrés. Los siguientes son algunos de los signos más típicos del estrés, según Raymundo (2021). Estos signos incluyen (Raymundo, 2021).:

- Palpitaciones aceleradas, taquicardia, hipertensión y sudores fríos.
- Dilatación pupilar y erección pilosa.
- Sudoración excesiva y micción urgente.
- Sensación de preocupación, inquietud y desasosiego.
- Debilidad corporal, ansiedad y problemas estomacales.
- Tensión muscular, insomnio y tics involuntarios.
- Necesidad del uso de medicamentos, alcohol y analgésicos.
- Dificultad de comprensión, sensación de malestar.
- Miedo, incertidumbre, inseguridad y pérdida de memoria.
- Alteraciones de la respiración, espasmos, mareos y desmayos.
- Temblores, agitación y parálisis de manos y pies.
- Cambios repentinos en la sexualidad y alimentación.
- Errores y equivocaciones constantes, inseguridad emocional.
- Irritabilidad, frecuentes ataques de ira, ansiedad por las decisiones tomadas.
- Disminución de los vínculos sociales.

Bairero 2017 también describe varios signos típicos del estrés, tales como: Cefalea, pirosis, mareos, náuseas, angina pectoral, lumbago, cervicalgia, micción frecuente, demencia, espasmos gástricos, diaforesis, fatiga crónica, ataques de ansiedad, insomnio, estreñimiento y diarreas. También menciona otras enfermedades relacionadas con el estrés tales como: (Bairero, 2017).:

- Reacciones metabólicas, cardiovasculares, gastrointestinales.

- Afectación del funcionamiento del sistema autónomo
- Alteración de los sistemas reproductivos masculino y femenino
- Incremento del envejecimiento cutáneo

Según el sexo, las personas presentan diversas formas de estrés que son totalmente propias. Cuando está sometido a un estrés prolongado, el sistema reproductor femenino corre un doble riesgo de desarrollar otras afecciones como la infertilidad, la tensión premenstrual y neurosis de ansiedad, además de estar expuestas a una doble amenaza (Bairero, 2017).

Parte del estrés que experimentan las mujeres es absolutamente exclusivo de ellas, y puede ser provocado por: (Bairero, 2017).

- Procesos fisiológicos como el embarazo, la menstruación y la formación de las mamas.
- Transiciones vitales importantes, como el matrimonio, la maternidad, el divorcio, el cumplimiento de los 40 años en una sociedad que valora la juventud y la belleza, y la viudez.
- Crisis vitales: el cuidado de un padre enfermo, de un hijo con retraso en el desarrollo, o de un hijo discapacitado.
- El estrés psíquico lo experimenta con frecuencia la mujer soltera con una vida aparentemente feliz que ha sido educada de forma tradicional, la mujer trabajadora que se siente presionada a volver a casa para proteger a su familia.

La anorexia, bulimia, infertilidad, neurosis de ansiedad, psicosis depresiva, tensión y dolor premenstrual, amenorrea (el cese de la menstruación), la tristeza menopáusica, el vaginismo (relaciones sexuales dolorosas), la frigidez (inhibición del placer sexual), las migrañas y la anorgasmia son algunos de los síntomas del estrés femenino (Bairero, 2017).

El sexo masculino no está exento de este padecimiento, puesto que los corticoesteroides impiden la sensibilidad de la hormona luteinizante y de los testículos. Los datos, que en general son consistentes, apuntan a una disminución de la erección, de la secreción de testosterona y, en situaciones graves, a una disminución de la secreción y de la generación de espermatozoides (Bairero, 2017).

4.1.5 Fases del Estrés. Camargo dentro de sus investigaciones estableció las fases del estrés, las cuales son:

- Alarma.
- Resistencia.
- Agotamiento.

Donde primero es percibido e identificado el estímulo por parte de nuestro organismo; al cual inicialmente responde nuestro Sistema Nervioso y después se expresa el Sistema Endócrino (Camargo, 2010).

El organismo, independientemente del tipo de estresor, brinda siempre una respuesta biológica no específica e idéntica. Contempla al estrés como un sistema de etapas o fases:

Este proceso se divide en tres etapas (Selye, 2018).

4.1.5.1 Fase de alarma. Etapa en respuesta a condiciones o estímulos estresantes. Ocurre cuando el cuerpo detecta al estresor, y responde mediante una reacción llamada shock, seguida de una antichoque. Se producen cambios bioquímicos en el cuerpo (aumento de la actividad del sistema nervioso simpático y de la médula suprarrenal, aumento de las actividades cardiovasculares y respiratorias, aumento del tono muscular, disminución de los linfocitos, etc.). El propósito de estos cambios es buscar un estado de activación y alerta que facilite una respuesta de ataque o huida para restablecer el equilibrio amenazado (Selye, 2018).

4.1.5.2 Fase adaptación. Si el estímulo persiste, el cuerpo reacciona ante el estresor. La reacción ocurrida en la fase anterior se mantiene, pero en menor intensidad, la persona intenta restablecer el equilibrio, adaptándose a los estímulos estresantes: al fracasar las reacciones anteriores se activa la segunda etapa, en donde se pone en marcha la reserva del organismo. Se produce una reactivación de la corteza y medulas suprarrenales ya llevadas a cabo en la primera fase. El organismo recobrará su equilibrio si estos esfuerzos de adaptación resultan exitosos (Selye, 2018).

4.1.5.3 Fase de agotamiento. Debido a su duración e intensidad empiezan a disminuir las defensas del organismo, el mismo que intentará recurrir a todos los medios disponibles para combatir los estímulos de estrés, pero si el cuerpo no puede adaptarse, el estrés será lo suficientemente largo, y si se agota, el estrés será severo y reaparecerán los síntomas típicos de la fase de alarma, amenazando la vida del organismo. Es la etapa más grave, y si no se corrige a tiempo, puede ser la desencadenante de enfermedades más graves (Lacosta, 2019).

4.1.6 Tipos de Estrés. Normalmente, las fuentes de estrés se utilizan para clasificar los diferentes tipos de estrés. En este sentido, podemos hablar de las relaciones y el estrés marital, estrés sexual, familiar, estrés por duelo, estrés médico, estrés laboral, estrés académico, estrés provocado por la tortura y el encarcelamiento, estrés relacionado con el duelo. Además, según Hernández, existe el estrés de rol, así como el estrés relacionado con el trabajo, el bienestar, la profesión, el estrés psicosocial, psicofísico y psicosocial (Espinoza & Pernas, 2018).

De acuerdo con el postulado de Hetch, se identifican tres tipos diferentes de niveles de estrés según su intensidad y calidad (Clavijo, 2018).

4.1.6.1 Eustrés: o también conocido como estrés normal, se presenta en el proceso de satisfacción de una necesidad significativa (ceremonia matrimonial) y es vivido como una tensión agradable (Clavijo, 2018). Según Rodríguez (2018), es una tensión psicológica que fomenta la búsqueda del placer (armonía, gratificación, éxito, entre otros) (Espinoza & Pernas, 2018).

4.1.6.2 Distrés: se presenta ante la posibilidad de no poder satisfacer una necesidad (por ejemplo, responder un examen para el que no se está preparado) y que se mantiene como un sentimiento de tensión en la mente que genera angustia, malestar, desagrado, tristeza. Se contempla como tensión desagradable (Espinoza & Pernas, 2018).

4.1.7 Niveles de Estrés. En diferentes investigaciones realizadas, autores refieren que se han establecido niveles para clasificar las manifestaciones del estrés y como actúa cada nivel en los grados de estrés encontrados, éstos se han clasificado en (Raymundo, 2021).

4.1.7.1 Nivel bajo. En este nivel se observan signos de estrés muy ligeros. La persona no muestra ningún síntoma notable o alarmante, y si lo hace, no está relacionado con la supuesta aparición de estrés. El individuo puede llevar a cabo todas sus tareas de manera funcional sin mostrar ningún cambio en el equilibrio. Es probable que se produzca un episodio psicossomático en un 33% (Raymundo, 2021).

4.1.7.2 Nivel moderado. Se produce un nivel intermedio de fatiga física, emocional o mental. Algunos síntomas empiezan a hacerse más evidentes y provocan un malestar que el individuo puede soportar. En general, se alternan periodos de tensión y de relajación. El 50% de los pacientes experimentarán síntomas psicossomáticos en algún momento (Raymundo, 2021).

4.1.7.3 Nivel alto. La persona presenta una serie de síntomas desfavorables del estrés, como dolores de cabeza, palpaciones, dolor abdominal e incluso agitación, ansiedad, tristeza, entre otros. Estos síntomas tienen un efecto perjudicial para su salud y disminuyen su productividad y eficiencia en el trabajo. Una persona tiene un 80% de probabilidades de experimentar síntomas psicossomáticos (Raymundo, 2021).

4.1.8 Estrés Laboral. Según la última encuesta de la OIT en 2019, el estrés laboral afecta al 60% de la población activa, y la preocupación por la salud de los empleados y directivos es sin duda un tema de gran relevancia en nuestra sociedad (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2019).

La OMS, lo define como un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes» (OIT, 2019).

Según las investigaciones de Arana y Gordillo 2019 el estrés laboral tiene un impacto directo en el estado emocional del sujeto, provocando modificaciones que incluyen desesperación, ansiedad y síntomas físicos. El empleado puede mostrar desesperación, melancolía, ansiedad y sentimientos de impotencia, desesperanza y soledad junto con expectativas sombrías y negativas sobre el presente y el futuro, así como falta de concentración y productividad en el trabajo (Unda & Nava, 2019).

Las presiones relacionadas con el trabajo están determinadas por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y la relación laboral, y cuando las exigencias laborales no corresponden o superan las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores, o cuando el conocimiento y las habilidades para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2019).

4.1.9 Tipos de estrés laboral. Slipack (1996) distinguió dos categorías de estrés laboral (Pino & Toluca, 2020).

4.1.9.1 Episódico. Es aquel que sólo ocurre ocasionalmente, dura poco y desaparece después de que se haya abordado la causa subyacente del mismo. Cuando el problema desaparece, todos los síntomas que lo provocaron desaparecen. El momento que un trabajador es despedido de su trabajo, por ejemplo, es una ilustración de esta forma de estrés (Pino & Toluca, 2020).

4.1.9.2 Crónico. Puede darse cuando alguien está sometido a un estrés constante o cuando la persona está expuesta repetidamente a las situaciones que se enumeran a continuación (Pino & Toluca, 2020).

- Mal ambiente de trabajo.
- Exceso de carga de trabajo.
- Cambio en los ritmos biológicos.
- Un trabajo que implique la realización de juicios y responsabilidades muy importantes.

Se dice que un trabajador sufre frecuentemente estrés crónico como componente habitual de su empleo. Los acontecimientos estresantes desencadenan síntomas que el trabajador no puede tratar adecuadamente (Pino & Toluca, 2020).

4.1.10 Causas del estrés laboral. Según Félix y García (2018), existen diversas circunstancias que provocan estrés en el trabajador, entre las que destacan la excesiva carga de trabajo, la presión por alcanzar objetivos, la mala alineación corporal, la vivienda inadecuada y el sedentarismo (Félix & García, 2018).

Para Gómez y Rodríguez (2020), una de las causas más recientes es la incapacidad de realizar actividades de forma eficaz debido a factores como un mal ambiente de trabajo, atribuciones excesivas, cambios de ritmo biológico, falta de estimulación y monotonía (Gómez & Rodríguez, 2020).

Según la Cruz y Soto (2019) los factores más significativos que contribuyen al estrés laboral son: la inseguridad laboral, la falta de oportunidades de promoción profesional, desigualdad salarial, la cobertura de horas lectivas que no le corresponden, la elaboración de documentos que no le conciernen, las malas relaciones interpersonales, el abuso de autoridad, las condiciones inadecuadas del espacio físico, entre otros (Cruz & Soto, 2019).

4.1.11 Estresores laborales. La organización Internacional del Trabajo en 1984 considera que los estresores laborales son un grupo de factores físicos o psicológicos que surgen en el trabajo y, a menudo, provocan tensión y otros resultados indeseables. Se trata de aspectos repetitivos molestos (mentales o sentimentales), que con frecuencia provocan tensión y efectos adversos en las personas y que pueden generar alteraciones en la salud, desempeño y satisfacción laboral (OIT, 2019).

Para Padilla (2019) cualquier estímulo que pueda causar anormalidades o cambios en la homeostasis se denomina estresor. Se clasifican en las siguientes categorías (Padilla, 2019):

- Físicos: como el dolor, la incomodidad, la radiación, el calor y el frío.
- Químicos: incluyen agentes biológicos como medicamentos, toxinas y venenos.
- Psicológicos: son procesos emocionales que provocan la alteración del comportamiento y, como resultado, se manifiestan la preocupación, el miedo y la agonía.
- Sociales: son cambios o irregularidades en la forma en que las personas interactúan diariamente con su entorno.
- Cardiovasculares incluyen el ejercicio extenuante, la exposición prolongada al calor, las hemorragias, la hipoglucemia y los cambios hemodinámicos.
- Homeostáticos.

En su artículo "Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en profesores universitarios", Tacca (2019), analizó los estresores más significativos y creó nueve categorías basadas en el análisis de contenido de los estresores laborales (Tacca, 2019):

- Entorno físico y las circunstancias de trabajo (ruido, temperatura, espacio disponible, humedad, etc.).
- Gestión del lugar de trabajo, incluida la carga de trabajo, el horario y la gestión de los turnos.
- Tensiones del rol, como el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga, entre otras.
- Aspectos del desarrollo de la carrera, como las transiciones profesionales, los cambios de empleo y los ascensos.
- Rasgos organizativos: el ambiente social y la estructura organizativa.
- Nuevas tecnologías: cuestiones relacionadas con su gestión, implantación y diseño.
- Contenido del trabajo o características de la tarea, como el control sobre la tarea, la dificultad de la tarea, las posibilidades de aplicación de las habilidades, la identidad y el significado de la tarea, la retroalimentación de la tarea, etc.
- Los factores de estrés provocados por las relaciones interpersonales y las interacciones sociales, como las que se producen con los compañeros de trabajo, los superiores, los subordinados y los clientes.
- La interacción del trabajo y otros aspectos de la vida como fuentes de estrés en relación con los conflictos entre el trabajo y la familia y la familia y el trabajo.

4.1.12 Factores de estrés laboral. Félix y García en 2018 hacen hincapié en la división de los factores de estrés laboral en tres grados: individual, extraorganizativo y organizativo (Félix & García , 2018).

4.1.12.1 Individual. Tienen que ver con la forma en que vemos y valoramos cada circunstancia, que está mediatizada por los rasgos personales (variantes individuales) de cada individuo tales como los cognitivos, conductuales y demográficos como por ejemplo la sobrecarga provocada por una estimulación excesiva, conflictos dentro y entre grupos, falta de cohesión del grupo, etc (Félix & García , 2018).

4.1.12.2 Extraorganizativo. Son factores que afectan al funcionamiento de una organización como la familia, la sociedad, los medios de comunicación, la política, la economía, los intereses personales de una. Los estresores organizativos pueden clasificarse en cuatro grupos: estresores del entorno físico, individuales, grupales, y estresores de tipo organizacional (Félix & García , 2018).

4.1.12.3 Organizativo. Están vinculados con la presión del trabajo, los desajustes en el clima y la dinámica de la organización, la remuneración inadecuada, la falta de apoyo del grupo y de los supervisores, la falta de supervisión, la falta de autonomía, las relaciones interpersonales

insatisfactorias, la falta de un plan de carrera, las condiciones de trabajo desfavorables relacionados con el entorno físico (luz, ruido, vibraciones, clima laboral, tecnología, ruido, vibraciones, etc.), las relaciones conflictivas con los superiores o la falta de orientación para el desarrollo de las tareas, y la remuneración inadecuada (Félix & García , 2018).

4.1.13 Estrés Docente. Los profesores están estresados por los diversos procesos de evaluación a los que están sometidos, que van de la mano de los mecanismos de presión laboral y provocan estrés en su desempeño docente, por lo que existe un factor directamente relacionado con la productividad y satisfacción del profesor (Carranco & Pando , 2019).

La privatización masiva de la educación, las actuales condiciones laborales precarias, así como las exigencias vinculadas a las nuevas tendencias pedagógicas (como la educación virtual, por ejemplo), hacen que el maestro tenga un mayor nivel de compromiso con los alumnos, así como la capacidad de apoyarlos no solo académicamente, sino también personalmente, perfeccionando simultáneamente sus habilidades interpersonales, didácticas, de investigación y administrativas (Rajak, 2017).

En una revisión exhaustiva de la literatura, Jaris (2002) señala que no existe un acuerdo universal sobre las causas y los métodos para tratar el estrés de los profesores. No obstante, señala que los factores que pueden dividirse en tres categorías (Carranco & Pando , 2019).:

- Inherentes a la docencia
- Cognitivos que alteran la sensación de vulnerabilidad individual de los profesores al enfatizar su propia productividad y atribuciones a su "obligación" de ser educadores eficaces.
- Elementos sistémicos a nivel institucional y político, como la cultura del lugar de trabajo y el apoyo social de los compañeros.

4.1.14 Causas del estrés docente. Existen numerosas causas que pueden provocar el estrés de los docentes, y estos factores pueden variar en función del lugar de trabajo. No obstante, existen algunas circunstancias propias del trabajo que son precisas para que se produzca un estrés agudo en la mayoría de ellas se encuentran (Cruz & Soto, 2019).:

- Problemas organizativos
- Contextos de trabajo administrativo
- Pocos recursos
- Restricciones de los superiores
- Demasiados estudiantes y trabajos

En relación a la carga de trabajo Rathee (2018) especifica que el estrés laboral experimentado por los docentes se encuentra generado en actividades como: planificación de lecciones,

organización de actividades, desarrollar currículos, administrar actividades extracurriculares, supervisar clases, proporcionar información, mantener la disciplina, proporcionar cobertura para la escasez de maestros y ausencias, mantener registros, administrar horarios y evaluar el rendimiento de los estudiantes. Estas actividades son las que mencionadas por los docentes son generadoras de tensión y malestar (Rathee, 2018).

Para Cruz este síntoma se debe a una serie de factores que están presentes en el personal docente y que, según numerosos estudios, pueden dividirse en tres categorías (Cruz & Soto, 2019):

- Factores sociales y demográficos: edad, sexo, estado civil, nivel impartido, tipo de centro, etc.
- Componentes de personalidad: tipo y actitudes.
- Elementos laborales y organizativos: matriculación de alumnos, carga de trabajo administrativo y sobrecarga de trabajo.

También menciona que la principal fuente de estrés para los profesores son las tareas administrativas que están directamente relacionadas con el reglamento interno exigido por las autoridades; en consecuencia, hay una falta de inversión en formación, lo que hace que los profesores rindan menos tanto en lo académico como en lo pedagógico cuando se enfrentan a problemas en el trabajo, y la ausencia de materiales de trabajo dificulta aún más el crecimiento de la clase (Cruz & Soto, 2019).

En el mismo sentido, las presiones asociadas a los proyectos a largo plazo como obtención de maestrías o doctorados, publicaciones de artículos, solicitudes de becas, entre otros contribuyen de manera decisiva a la aparición del estrés en el profesor (Rathee, 2018).

4.1.15 Síntomas de estrés docente. La sintomatología que muestra un profesor es muy variable y compleja, e incluye la disminución del compromiso de lograr sus objetivos, el sentimiento de no pertenencia, la sensación de agotamiento al final del día, las quejas excesivas, el sentirse superado por las actitudes de los alumnos y el tener que lidiar con padres prepotentes y exigentes. Hay una gran variedad de presiones diarias con las que el profesor debe lidiar en el entorno escolar. Los signos más típicos que puede experimentar un profesor debido a su trabajo son (Padilla, 2019):

Cuadro 1. Síntomas comunes de estrés en maestros

Categoría	Síntoma
	Pérdida del apetito sexual Humor inestable Depresión

Depresiva	Facilidad para llorar Cansancio
Psicosomática	Aspecto poco saludable Dolor estomacal Malestar general Llagas bucales Indigestión
Ansiosa	Irritabilidad Intranquilidad Obsesión compulsiva por el trabajo Tensión Insomnio Tics nerviosos Ataques de pánico

Fuente: Padilla (2019)

4.1.16 Consecuencias de estrés docente. Los efectos del estrés docente se presentan cuando los agentes estresores de la institución comienzan a agredir el equilibrio biopsicosocial del maestro como también en su desenvolvimiento en el contexto de la enseñanza. Razo (2021) describe la aparición del malestar docente o estrés docente como un proceso se inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan el desarrollo de esquemas de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, en toda la actividad educativa (Razo, 2021)

Las consecuencias que conlleva el estrés en los docentes repercuten a tanto psicológicamente como físicamente. La sintomatología común a nivel anímico-mental se relaciona mayoritariamente con: la ansiedad, irritabilidad, disminución en la capacidad de procesar la información, incapacidad para tomar decisiones, cambios en el comportamiento, variaciones en el estado anímico, trastornos del sueño y de adaptación. Mencionados síntomas al presentarse de manera severa se pueden acabar desarrollando en el sujeto como una forma de cuadro más grave que repercute severamente al bienestar del docente (Padilla, 2019).

En referente a la salud física, alteraciones como arritmias, hipertensión arterial, problemas de la piel, cefaleas, trastornos gástricos son los que más prevalencia tienen en el docente ante situaciones prolongas de estrés. De la misma forma conllevan a repercusiones en el correcto desempeño de las demandas laborales provocando una disminución del rendimiento (Razo, 2021).

Cabellos (2020) recoge los efectos más comunes del estrés docente que pueden aparecer en una organización educativa (Cabellos & Loli, 2020).

- Absentismo

- Menos dedicación al trabajo
- Práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva, la queja constante.
- Deterioro del rendimiento y productividad
- Baja productividad pedagógica, administrativas
- Quejas internas y externas
- Clima laboral e institucional dañados
- Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical
- Conflictos constantes; necesidad de mediación
- Deterioro de la imagen de la organización de parte del personal como los usuarios externos.

4.1.17 Estrés en el docente universitario. El ámbito laboral del docente universitario implica lidiar con presiones que son algo común en otros puestos, pues forma parte del entorno de trabajo propio del educativo de nivel superior; sin embargo, hay aspectos únicos de la profesión docente que hacen que algunos factores psicosociales requieran mayor atención que otros (Rajak, 2017).

Según Matilde Sánchez y Luz Maldonado (2003), quienes consideran que los profesores, en particular los universitarios, están constantemente presionados para cumplir con exigencias como tomar decisiones cruciales, promulgar cambios efectivos, innovar y mantenerse al día con los cambios en la tecnología y en su campo de conocimiento particular. En consecuencia, el estrés es una parte natural de su funcionamiento profesional y está presente, en diversos grados, en el desarrollo de sus actividades laborales.

deberes profesionales (Carranco & Pando , 2019).

El nivel de estrés del docente varía en función de elementos específicos y de una asociación de diversas características sociodemográficas. Según autores como Taris, Scheurs, y Silfhout (2010), el profesor universitario hace un contraste entre los efectos de los niveles de estrés con los maestros de primaria y secundaria en comparación con los profesores de educación de tercer nivel. Sostienen que, en un entorno universitario, las preocupaciones por la gestión de la investigación son más estresantes que las cuestiones relacionadas con la enseñanza (Lemos & Calle , 2019).

Aunque la tipología de los factores antecedentes para los profesores de otros niveles educativos es similar, se han encontrado características propias de los profesores de instituciones universitarias. Lemos y Calle (2019) afirman que las instituciones académicas de enseñanza tienen riesgos psicológicos únicos para el desarrollo del estrés. Estos son el resultado de las interacciones entre sus rasgos (públicos, privados, etc.), las exigencias y circunstancias

laborales (formas de organización del trabajo, tipos de actividades, conexiones interpersonales en el trabajo, etc.) y los requisitos, competencias y expectativas del profesorado universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.) (Lemos & Calle , 2019).

Las numerosas responsabilidades que deben cumplir los profesores universitarios, como la enseñanza, la implantación de nuevos planes de estudio, el cambio de técnicas, la divulgación, la evaluación continua de las actividades docentes universitarias, la investigación, la administración y la ayuda, entre otras, les causan estrés. Un aspecto clave que provoca un estrés continuado en el tiempo es el desequilibrio entre estas actividades y la falta de tiempo (Heckmann & Sandoval, 2021).

Además, las constantes y numerosas evaluaciones a las que debe someterse el profesorado de la enseñanza superior, como las revisiones del puesto de trabajo, las acreditaciones, las evaluaciones de proyectos/docencia, etc., son una fuente de agotamiento emocional y de estrés, según Sorcinelli (1992), este problema se agrava cuando estas evaluaciones están relacionadas con un reconocimiento inadecuado o una compensación económica insuficiente (Heckmann & Sandoval, 2021).

4.1.18 Escala de estrés laboral en docentes (ED-6). La escala de Pablo Gutiérrez-, Santiago Morán e Inmaculada Sanz, publicada en el año 2004. Aplicación: aplicación directa con el tema a investigar, incluyendo los detalles requeridos sobre lo que se hará. El cuestionario y un bolígrafo serán entregados a la persona evaluada para que complete los datos. El cuestionario consta de una serie de afirmaciones, y el evaluado deberá indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas mediante una escala tipo Likert de cinco números (1=totalmente en desacuerdo, 5=totalmente de acuerdo). Se tendrá en cuenta la voluntad del encuestado al elegir las cifras intermedias. Tiempo necesario para la administración: De 10 a 15 minutos aproximadamente (Cano & Zhañay, 2017).

La escala está conformada por 77 componentes, que se clasifican en seis factores: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), creencias desadaptativas (12 ítems), desmotivación (14 ítems) y mal afrontamiento (12 ítems). La fiabilidad global de la escala es de 0,93, y el coeficiente alfa de todos los elementos se sitúa entre 0,74 y 0,89. Además, los índices de discriminación de todos los ítems oscilan entre 0,74 y 0,89, y su fiabilidad global es de 0,93. Todos los elementos tienen un índice de discriminación superior a 0,28. Los percentiles se convertirán en categorías cualitativas una vez determinados, lo que facilitará la comunicación de los resultados: Los percentiles inferiores a

40 se clasifican como bajos en la subescala o en toda la escala, moderados entre 41 y 80, y altos por encima de 80 (Cano & Zhañay, 2017).

La escala de estrés docente ED-6 tiene atributos adecuados para ser utilizada al menos para tres objetivos: información sobre el nivel de estrés en el profesorado; diagnóstico precoz de los problemas de estrés en el docente para una intervención temprana; e información sobre el nivel de estrés en maestros (Cano & Zhañay, 2017).

4.2 Afrontamiento

4.2.1 Definición. Aunque existen varias definiciones de afrontamiento, la mayoría de los profesionales del sector adoptan actualmente el método transaccional de Lazarus (1966), quien considera que el afrontamiento es un proceso que se desencadena cuando se percibe una amenaza y que busca controlar los conflictos emocionales, deshacerse del problema y librarse de esa amenaza. Las investigaciones posteriores de Lazarus y Folkman (1984) sostienen que el estrés y el afrontamiento están relacionados, siendo este último la reacción adecuada al estrés. Por lo tanto, los autores definen el afrontamiento como los intentos cognitivos y conductuales continuos de gestionar demandas específicas ante un problema (Reyes, 2020).

En una línea similar, Martínez y Marín (2017) afirman que el afrontamiento es un proceso dinámico, definido como el conjunto de recursos que un sujeto emplea para resolver o mejorar situaciones problemáticas, así como para disminuir las tensiones que estas situaciones provocan. Estos recursos pueden incluir ideas, inspiraciones, habilidades interpersonales, redes de apoyo y recursos materiales (Martínez & Marín, 2017).

4.2.2 Modelos teóricos sobre el afrontamiento

Cuadro 2. Modelos teóricos sobre el afrontamiento.

Autores	Modelos	Sinopsis
Freud 1896,1980	El afrontamiento como forma de protección.	Actividades dirigidas a proteger al sujeto de las demandas excesivas de los factores estresantes.
Carver y Scheier 1989, 1994	Estrategias: <ul style="list-style-type: none"> • De tipo situacional • De tipo disposicional 	Estilos: <ul style="list-style-type: none"> • Centrados en el problema • Centrados en la emoción

Lazarus y Folkman 1984,1986, 2006	Modelo Transaccional respecto a las estrategias de afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias centradas en el problema • Estrategias centradas en la emoción • Estrategias adaptativas • Estrategias disfuncionales
Rudolph H. Moos (1984, 1995)	Modelo Transaccional	Relación entre los elementos que interactúan en la situación y el proceso explicativo del comportamiento.
Rudolph H. Moos (2002)	Modelo de Afrontamiento en dos dimensiones: Foco y Método	<ul style="list-style-type: none"> • Foco: Una orientación centrada en el problema (aproximación frente a evitación) • Método: Tipo de esfuerzo utilizado (cognitivo vs. conductual)
Costa, Somerfield y McCrae, 1986, 1996	Relación personalidad y estrategias de afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil adaptativo • Perfil disfuncional
Hobfoll 2001	Modelo COR	Propone soluciones de grupo a problemas difíciles en los que están presentes aspectos medioambientales, sociales, económicos y personales.
Skinner, E. et al. 2003	Diferentes formas y técnicas de autocontrol para contrarrestar los efectos negativos de la circunstancia.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitación, distracción. • Reestructuración cognitiva • Aislamiento social • Regulación emocional • Solución de problemas • Búsqueda de apoyo

Fuente. Sánchez (2018).

Rubio 2019 menciona también los modelos de (Rubio, 2019):

- Estilo Represor/Sensibilizador de Byrne. El enfoque sensibilizador es ante todo alerta y amplio, mientras que el estilo represivo intenta rechazar y evitar los problemas. Las personas utilizan un modo represivo, negando su presencia, evitando la exteriorización de las sensaciones de malestar y rechazando las repercusiones de una amenaza (Rubio, 2019).

- Estilo Cognitivo Incrementador de Miller (1987): Utiliza el término "vigilancia", que denota el umbral en el que una persona se pone en alerta y se sensibiliza ante una amenaza.

Dice que el embotamiento se refiere al valor con el que un sujeto evita o transforma una amenaza (Rubio, 2019).

Modelo Procesual de Lazarus y Folkman (1984, 1993): Señalan que al realizar continuos intentos cognitivos y conductuales erráticos de comportamiento estos se desarrollan para para cumplir con ciertas exigencias, que pueden ser internas o externas, y la clasifica en dos categorías de evaluación (Rubio, 2019).

- **Primaria:** El individuo evalúa la circunstancia en la que se encuentra, determinando si es estresante y si podrá regularla, ya sea positiva o negativamente (Rubio, 2019).

- **Secundaria:** Establece las herramientas y elecciones probables que una persona hará en una circunstancia determinada. Los métodos que empleará dependerán de cómo utilice sus propios mecanismos de afrontamiento (Rubio, 2019).

4.2.3 Tipos de estrategias de afrontamiento. El afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento focalizado son las dos formas de afrontamiento más utilizadas, según Reyes (2020).

4.2.3.1 Centradas en el problema: Cuando una persona toma medidas para alterar las condiciones que le provocan estrés, se dice que se trata de un afrontamiento centrado en el problema.

4.2.3.2 Centradas en el cambio: Acciones realizadas para regular y gestionar los estados emocionales provocados por una situación estresante o como resultado de ella. Cuando la persona utiliza el afrontamiento centrado en la emoción, intenta cambiar cómo se siente respecto al acontecimiento estresante que está experimentando. A pesar de ser el mecanismo de afrontamiento más eficaz, la expresividad emocional suele ser el menos utilizado.

El afrontamiento por evitación también se ha investigado como un tipo de afrontamiento, y se refiere a las reacciones de afrontamiento orientadas a alejarse de la fuente de estrés, como el retraimiento o la negación (Reyes, 2020). La evitación de un problema puede aliviar inicialmente la tensión de forma puntual, pero no es una buena forma de acabar con la situación de conflicto (Valdiviezo & Mangas, 2020).

En el modelo ampliamente aceptado por otros investigadores, como Frydenberg y Lewis (1996), se distinguen tres estrategias básicas de afrontamiento (Morales, 2020).

- **Centradas en el problema:** Se enfoca en concentrarse en la solución del problema, esforzarse y tener éxito, fijarse en lo positivo, dedicarse a diversiones relajantes y a la distracción física. Se trata de intentos directos de cambiar o deshacerse del factor estresante, a la vez que se propone una solución que la persona pueda aceptar.

- Relacionadas con los demás: Busca el apoyo social, hacer amigos íntimos, participar en la acción social, apoyo espiritual y buscar apoyo profesional.

- Estilo improductivo: Basado en la preocupación excesiva, ilusiones, no hacer frente al problema, reducción del estrés, ignorar el problema, autoculpabilizarse y guardárselo para uno mismo.

Como el estrés es constante, hay que diseñar mecanismos de afrontamiento para controlarlo y manejarlo. Puede ser útil controlar el estrés antes de que se convierta en un verdadero factor estresante aprendiendo a reconocerlo y manejarlo, lo que pone a los individuos sobre aviso para que puedan superar el evento estresante. Cuando surgen problemas relacionados con la falta de atención o con algunas actitudes de colaboración de los alumnos, los profesores suelen emplear diferentes estrategias (Cabellos & Loli, 2020).:

- Cambiar el plan de clase: Cuando los profesores modifican el plan de clase, alteran su tono de voz y lanzan advertencias verbales como solución a estas adversidades.

- Distanciarse de las situaciones conflictivas sin verse envuelto en ellas.

- Interactuar con ellas y buscar ayuda a través del asesoramiento.

4.2.4 Tipo de estrategias de afrontamiento del estrés. El afrontamiento puede ser eficaz para minimizar, aceptar, tolerar o ignorar determinados contextos estresantes, pero ineficaz para otras condiciones, sujetos, o para el mismo individuo en un periodo de tiempo diferente. Dado que no siempre se puede controlar el entorno, el afrontamiento no implica el dominio del mismo. Roldán en el año 2019 define los siguientes tipos (Roldán & Díaz, 2021).

- Enfoque de resolución de problemas: Esta estrategia cognitiva trata de investigar los orígenes subyacentes del problema, identificar esas razones y proponer posibles soluciones.

- Autofocalización negativa: Es una estrategia cognitiva para gestionar el estrés que consiste en aceptar la situación tal y como es.

- Reevaluación positiva: Este enfoque cognitivo se centra en los aspectos positivos del acontecimiento estresante mientras se intenta aprender de los desafíos. Es un enfoque positivo que fomenta las ideas para la resolución de problemas y los mecanismos de afrontamiento.

- Expresión emocional abierta: Estrategia conductual que hace uso de la expresión de las emociones para abordar los problemas y neutralizarlos.

- Evitación: Enfoque conductual en el que se hacen esfuerzos para reducir, eliminar o neutralizar los sentimientos provocados por las situaciones estresantes.

- **Búsqueda de apoyo social:** Esta técnica conductual implica expresar las emociones y hacerlo en un entorno seguro mediante la búsqueda de alguien a quien acudir para resolver los problemas.

- **Religión:** Técnica cognitivo-conductual que utiliza la oración y la meditación para ayudar a la persona a tolerar o afrontar un problema o unos sentimientos estresantes.

De forma similar y más específica, Lazarus y Folkman ofrecen ocho estrategias para manejar las circunstancias estresantes (Rubio, 2019).

- **Confrontación:** acciones abiertamente agresivas.
- **Autocontrol:** el individuo intenta controlar sus pensamientos, sentimientos y comportamiento.
- **Búsqueda de apoyo social:** comportamientos que implican pedir a los demás orientación, hechos o compasión y comprensión.
- **Aceptación:** Aceptación de la responsabilidad de la propia parte en el problema.
- **Distanciamiento:** es el alejamiento deliberado de una circunstancia.
- **Revalorización positiva:** reconocer los beneficios potenciales que podrían derivarse de la circunstancia que se está probando.
- **Huida-avoidancia:** un esfuerzo por escapar o evitar la circunstancia incómoda. Aquí se tienen en cuenta acciones como beber alcohol o consumir drogas, entre otras.
- **Planificación:** Mediante un enfoque analítico del problema en cuestión, se define y desarrolla una estrategia de solución.

4.2.5 Clasificación de las estrategias de afrontamiento. Carver (1989) las clasifica de la siguiente manera (Rubio, 2019):

4.2.5.1 Estilos de afrontamiento centrados en el problema: La persona trata de alterar la conexión actual, disminuyendo la gravedad de la amenaza, e incluye y comprende (Rubio, 2019):

- **Afrontamiento activo:** una respuesta destinada a manejar activamente el problema. Para abordar el problema, la persona realiza una acción o actos específicos. una solución para el problema.
- **Planificación:** Se diseñan estrategias para controlar el acontecimiento estresante. estrés.
- **Supresión de actividades competentes:** Evitar las conductas de afrontamiento, dejando de lado actividades que interfieren con el afrontamiento del problema.

- Postergación del afrontamiento: Comprender cómo posponer o retrasar el afrontamiento del estresor, enfrentarse a él y afrontarlo correctamente en el momento adecuado.

- Búsqueda de apoyo social: Acudir a quienes pueden ayudarle a obtener consejo de quienes pueden ayudarle a resolver el problema

4.2.5.1. Estilos de afrontamiento centrados en la emoción Son mecanismos de afrontamiento que reducen o eliminan cualquier respuesta emocional que pueda causar estrés, entre ellos, y son (Rubio, 2019):

- Búsqueda de soporte emocional: Acercarse a personas calificadas que puedan ayudarle a articular sus necesidades emocionales y ofrecerle apoyo moral.

- Reinterpretación positiva: Ve la situación estresante como un método de aprendizaje

- Acudir a la religión: Significa seguirlo como guía, acudir a servicios religiosos o participar en actividades religiosas a las que se pertenece.

- Negación: Implica negar la existencia de los temas y desentenderse de ellos.

- Aceptación: Reconocer que no hay forma de cambiar el factor estresante.

4.2.6 Inventario de Estrategias de Afrontamiento – CSI. El nombre original de la escala y versión en inglés: Coping Strategies Inventory (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989) en la adaptación por Cano, Rodríguez y García y el año de publicación: 2006. La forma de Aplicación: aplicación directa con el sujeto a investigar, proporcionando la información necesaria en relación a lo que se va a realizar. Se proporcionará el cuestionario y un esfero para la elección de las respuestas, las cuales son una serie de afirmaciones en donde el evaluado deberá mostrar su acuerdo en una escala del tipo Likert de cinco números de forma que indique la relación a cómo el evaluado ha actuado ante alguna situación que haya valorado como estresante durante el último mes (Ramírez et al, 2019).

- Resolución de problemas: estrategias cognitivas y conductuales encaminadas a eliminar el estrés modificando la situación que lo produce

- Reestructuración cognitiva: estrategias cognitivas que modifican el significado de la situación estresante

- Apoyo social: estrategias referidas a la búsqueda de apoyo emocional

- Expresión emocional: estrategias encaminadas a liberar las emociones que acontecen en el proceso de estrés.

- Evitación de problemas: estrategias que incluyen la negación y evitación de pensamientos o actos relacionados con el acontecimiento estresante.

- Pensamiento desiderativo: estrategias cognitivas que reflejan el deseo de que la realidad no fuera estresante

- Retirada social: estrategias de retirada de amigos, familiares, compañeros y personas significativas asociadas con la reacción emocional en el proceso estresante

- Autocrítica estrategias basadas en la autoinculpación y la autocrítica por la ocurrencia de la situación estresante o su inadecuado manejo).

El instrumento psicológico ha demostrado ser fiable y válido para evaluar las diferentes estrategias de afrontamiento que emplean un sujeto al estar frente a una situación generadora de estrés. Presenta unas propiedades psicométricas aceptables, siendo la confiabilidad global de la Escala de alfa de Cronbach de 0,83. La corrección e interpretación: Para la corrección en primera instancia han de ser sumadas las contestaciones a cada uno de los ítems de estrategia de afrontamiento, tomando en cuenta que (Cano, 2018).

- Resolución de problemas (REP): 01+09+17+25+33

- Autocrítica (AUC) - Suma de los ítems: 02+10+18+26+34

- Expresión emocional (EEM) - Suma de los ítems: 03+11+19+27+35

- Pensamiento desiderativo (PSD) - Suma de los ítems: 04+12+20+28+36

- Apoyo social (APS) - Suma de los ítems: 05+13+21+29+37

- Reestructuración cognitiva (REC) - Suma de los ítems: 06+14+22+30+38

- Evitación de problemas (EVP) - Suma de los ítems: 07+15+23+31+39

- Retirada social (RES) - Suma de los ítems: 08+16+24+32+40

5. Metodología

5.1 Enfoque

Cuantitativo.

5.2 Tipo de estudio

Descriptivo, de cohorte transversal

5.3 Unidad de estudio

El estudio se llevó a cabo en la carrera de Medicina Humana de la Facultad de la Salud Humana- Universidad Nacional de Loja, durante el período comprendido octubre 2020 – agosto 2021.

5.4 Universo y Muestra

5.4.1 Universo

El universo del presente estudio estuvo conformado por todos los docentes de la Universidad Nacional de Loja, ciudad de Loja.

5.4.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 60 docentes de la carrera de Medicina Humana de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, que cumplieron con los criterios de inclusión.

5.5 Criterios de Inclusión y Exclusión

5.5.1 Criterios de Inclusión

- Se tomaron en cuenta todos los docentes de la carrera de Medicina Humana que aceptaron participar en el estudio y firmaron el consentimiento informado.
- Maestros que no hayan sido diagnosticados previamente con estrés.
- Así también se incluyó los dos sexos a partir de 30 años.
- Catedráticos que trabajen actualmente en la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

5.5.2 Criterios de Exclusión

- Docentes de la carrera de Medicina Humana que hayan sido diagnosticados de estrés y se encuentren en tratamiento.

5.6 Educadores que no llenaron completamente las encuestas. **Técnicas e instrumentos.**

5.6.1 Técnicas. El presente estudio de investigación se realizó aplicando el método deductivo a partir de la generalización de un problema para llegar a lo más específico

5.6.2 Instrumentos.

5.2.5.1 Consentimiento informado. (Anexo 1). La presente investigación se llevó a cabo

mediante la estructuración de un documento elaborado en base a los parámetros establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en los que establece que el mismo debe estar constituido por la sección de información en donde se dio a conocer una breve introducción sobre el estudio, el propósito del mismo, el tipo de investigación, además de los criterios de selección de los participantes y que su participación es libre y voluntaria, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio, pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados. Contiene los siguientes apartados: nombre del solicitante del consentimiento informado, nombre del proyecto de investigación en el que participó, objetivos del estudio, es decir, qué se pretende obtener con la investigación, encuestas que se le realizarán a las personas en ese estudio, confidencialidad y manejo de la información, es decir, en el escrito se debe garantizar que sus datos no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio ni tampoco para propósitos diferentes a los que establece el documento que firma, y firma de la persona que participará en el proyecto.

5.2.5.2 Escala de Estrés Docente ED-6. (Anexo 2). Se usó la Escala de Estrés docente ED-6 compuesta por 77 ítems agrupados en seis dimensiones: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), Creencias desadaptativas (12 ítems), Desmotivación (14 ítems) y Mal afrontamiento (12 ítems). Tiene las cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado para una intervención temprana; información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que está teniendo (importante de cara al diseño del tratamiento); y, por último, aportar información para la investigación.

Para la corrección en primera instancia han de ser sumadas las contestaciones a cada uno de los ítems de cada subescala, tomando en cuenta que: ansiedad abarca desde el ítem 1 hasta el 19, depresión desde el ítem 20 hasta el 29, creencias desde el ítem 30 hasta el 41, presiones desde el ítem 42 hasta el 51, desmotivación desde el ítem 52 hasta el 65, mal afrontamiento desde el ítem 66 hasta el 77, estrés docente: suma de todos los ítems.

La puntuación resultante será la puntuación. Asimismo, se procederá en el resto de subescalas, con la excepción de las tres últimas (Presiones, Desmotivación y Mal 44 afrontamiento) ya que estos son ítems que están invertidos, de forma que al sumar las contestaciones igualmente han de invertirse. De este modo, si en estos ítems se ha contestado un 1 se sumará 5, si se ha contestado 2 se sumará 4, si se contesta 3 se sumará igualmente 3, si se contesta 4 se suma 2 y, finalmente, si se contesta 5 se suma

Una vez obtenidas las puntuaciones directas se procederá a consultar en la tabla de correspondencias (Anexo 4) el percentil al que equivale esa puntuación directa para cada subescala y para la escala en su conjunto (estrés docente). Una vez se hayan establecido los percentiles se convertirán estos en categorías cualitativas que facilitarán la comunicación de los resultados: Percentiles inferiores a 40: nivel bajo en la subescala o en la escala en su conjunto, entre 41 y 80 moderado, más de 80 alto.

5.6.2.3 Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) (Anexo 3). Por último, se utilizó el Inventario de Estrategias de Afrontamiento – CSI, es instrumento psicológico válido para evaluar las diferentes estrategias de afrontamiento que emplean un sujeto al estar frente a una situación generadora de estrés, es una escala del tipo Likert de cinco números de forma que indique la relación a cómo el evaluado ha actuado ante alguna situación que haya valorado como estresante durante el último mes. La persona deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 0= En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente.

En la hoja de correlación se anota la puntuación que el sujeto ha dado a cada ítem. La prueba tiene ocho subescalas y para cada una de ellas se obtiene una puntuación de los ítems que incluye. A continuación, la puntuación de las diferentes subescalas obtenemos dos puntuaciones totales:

(1) Técnicas de afrontamiento centrado en el cambio, que incluye las subescalas de *resolución de problemas*, *reestructuración cognitiva*, *contacto social* y *expresión de las emociones*. Y (2) Técnicas de afrontamiento centradas en el estancamiento, que incluye las subescalas de *evitación de problemas*, *pensamientos de esperanza*, *retractación social* y *autocrítica*: En la tabla siguiente se muestran los ítems que configuran cada una de las subescalas.

A. Resolución de problemas

(REP): Ítems 01 + 09 + 17 +
25 + 33

B. Autocrítica (AUC):

Ítems 02 + 10 + 18 + 26 + 34

C. Expresión emocional

(EEM): Ítems 03 + 11 + 19
+ 27 + 35

D. Pensamiento desiderativo

(PSD): Ítems 04 + 12 + 20 + 28
+ 36

E. Apoyo social (APS):

Ítems 05 + 13 + 21 + 29 + 37

F. Reestructuración cognitiva

(REC): Ítems 06 + 14 + 22 + 30
+ 38

G. Evitación de problemas

(EVP): Ítems 07 + 15 + 23 +
31 + 39

H. Retracción social (RES)

Ítems 08 + 16 + 24 + 32 +
40

TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO CENTRADAS EN EL CAMBIO:

- Resolución de problemas. ()
- Reestructuración cognitiva. ()
- Apoyo social. ()
- Expresión emocional. ()

Suma total de los ítems de cada escala:

SUMA TOTAL _____

TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO CENTRADAS EN EL ESTANCAMIENTO:

- Evitación de problemas. ()
- Pensamiento desiderativo. ()
- Retracción social. ()
- Autocrítica. ()

Suma total de los ítems de cada escala:

SUMA TOTAL _____

Para interpretar las puntuaciones totales de las subescalas todas ellas de 5 ítems y delimitar si el sujeto utiliza con frecuencia o no cada una de ellas, seguimos con las siguientes indicaciones:

De 5 a 10 puntos: Técnica que utiliza con muy poca frecuencia

11 a 15 puntos: frecuencia moderada.

Y 16 a 25 puntos: Técnica que utiliza frecuentemente.

Para interpretar la puntuación total de las técnicas de afrontamiento centradas en el cambio, se siguen los siguientes criterios:

Puntuaciones entre 20 y 40: Tipo de afrontamiento que utiliza con muy baja frecuencia. 41 y 60: frecuencia moderada. 61 y 100: frecuentemente.

Para interpretar la puntuación total de las técnicas de afrontamiento centradas en el estancamiento se siguen los siguientes criterios:

Entre 23 y 46 puntos: muy poca frecuencia, entre 47 y 69 puntos: frecuencia moderada, y entre 70 y 115 puntos: Tipo de afrontamiento que utiliza frecuentemente.

5.7 Procedimiento

Luego de una exhaustiva revisión bibliográfica se procedió a solicitar la aprobación y pertinencia del proyecto a la dirección de la carrera de Medicina Humana, posterior la designación del director del trabajo de titulación, luego se realizó los trámites correspondientes para recopilar los datos con las autoridades de la Facultad de la Salud Humana-Universidad Nacional de Loja, dado este se aplicó el consentimiento informado, se procedió a aplicar la escala de estrés en docentes (ED-6), y el Inventario Estrategias de Afrontamiento (CSI). Obtenidos los datos; se analizaron, se procedió a la obtención de resultados y a la elaboración de conclusiones correspondientes.

5.8 Equipos y Materiales

5.8.1 Recursos humanos.

- Estudiante investigador: Linda Yamilex Yaguana Calle
- Muestra: docentes de la carrera de Medicina Humana que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

- Autoridades: Universidad Nacional de Loja (UNL)
- Tesista: Linda Yamilex Yaguana Calle
- Director trabajo de titulación: Docente de la carrera de medicina

5.8.2 Recursos materiales.

- Computadora
- Red inalámbrica de Internet
- Textos
- Impresora
- Material de oficina (papel, lápiz, fotocopias, usb, etc)
- Esferos, lápices, borradores.
- Transporte

- Hojas de impresión

5.9 Análisis estadístico.

Se utilizó el programa estadístico Microsoft Office Excel 2019 y el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), con el que se ordenó la base datos, y se determinó la relación estadística con la prueba Chi2.

6. Resultados

Tabla 1

Distribución de acuerdo a sexo y edad de los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja”

Edad	Sexo				Total	
	Femenino F	%	Masculino f	%	f	%
Adulto joven	12	20	8	13	20	33
Adulto maduro	19	32	17	28	36	60
Adulto mayor	0	0	4	7	4	7
Total	31	52	29	48	60	100

f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Fuente: Edad

Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

70 personas conforman la planta docente de la carrera de Medicina Humana, de las cuales, 60 aceptaron y firmaron el consentimiento informado para participar en el presente. 52% (n=31) del sexo femenino, de las cuales 32% (n=19) son adultas maduras y 20% (n=12) adultas jóvenes. Por otro lado, el 48% (n=29) corresponden al sexo masculino, de ellos 28% (n=17) adultos maduros, 13% (n=8) adultos jóvenes y 7% (n=4) adultos mayores. Se observa que el sexo predominante es el femenino predominando el grupo etario de adultas maduras entre 41-65 años de edad.

Objetivo 1.

Identificar los niveles de estrés en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según edad y sexo.

Tabla 2.

Niveles de estrés en docentes de la carrea de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según edad y sexo.

Niveles de estrés	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	1	2	0	0	0	0	2	3	0	0	3	5
Moderado	0	0	1	2	0	0	4	7	4	7	0	0	9	15
Alto	8	13	15	25	4	7	8	13	13	22	0	0	48	80
Total	8	13	17	28	4	7	12	20	19	32	0	0	60	100

M: Masculino, F: Femenino, f: Frecuencia, %:

Porcentaje Fuente: Escala de Estrés en Docentes (ED-6)

Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Con base en la escala ED-6, se estableció que el 80% (n=48) de la población total tienen un nivel alto de estrés. El 45% (n=27) corresponde al sexo masculino, encontrando que el 25% (n=15) son adultos maduros, 13% (n=8) adultos jóvenes y 7% (n=4) adultos mayores.

Y el 35% (n=21) al sexo femenino, de las cuales el 22% (n=13) son mujeres adultas maduras y 13% (n=8) son adultas jóvenes. El estrés moderado afecta al 15% (n=9) de docentes, más prevalente en el sexo femenino, con igualdad de porcentajes entre adultas jóvenes y adultas maduras. El estrés bajo, está presente en el 5% (n=3) de docentes, siguiendo la tendencia el grupo más afectado son mujeres, representando el 3% (n=2) de adultas maduras, por encima de 2% (n=1) varones adultos maduros con niveles de estrés bajos. Los niveles altos de estrés en docentes adultos maduros de ambos sexos podrían estar relacionados con el mal manejo de la ansiedad, presiones y desmotivación. A pesar que la población de mujeres es mayor a la de varones, predomina el sexo masculino con niveles altos de estrés.

Objetivo 2.

Conocer las técnicas de afrontamiento más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad.

Tabla 3.

Técnicas de afrontamiento más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad.

Técnicas de afrontamiento	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Centradas en el cambio	9	15	11	18	3	5	8	13	17	28	0	0	48	80
Centradas en el estancamiento	0	0	4	7	1	2	4	7	3	5	0	0	12	20
Total	9	15	15	25	4	7	12	20	20	3	0	0	60	100

M: Masculino, F: Femenino, f: Frecuencia, %: Porcentaje Fuente: Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI) Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Con la aplicación del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) se obtuvo dos tipos de dimensiones: las técnicas de afrontamiento centradas en el cambio y las técnicas de afrontamiento centradas en el estancamiento. Así se encontró que del total 100% (n=60), el 80% (n=48) utilizan las técnicas centradas en el cambio, con mayor prevalencia en mujeres adultas maduras con 28% (n=17), seguida por 18% (n=11) varones adultos maduros. Por otro lado, 20% (n=12) de docentes utilizan las técnicas centradas en el estancamiento, con igual frecuencia entre mujeres adultas jóvenes 7% (n=4) y varones adultos maduros 7% (n=4). Como se puede observar, los adultos maduros de ambos sexos son los que utilizan con mucha más frecuencia las técnicas centradas en el cambio, asociadas a la resolución de problemas, expresión emocional, apoyo social y reestructuración cognitiva. Estos resultados se podrían explicar por la mayor cantidad de personas entre 41 y 65 años que participaron en la investigación, e indica los esfuerzos cognitivos y conductuales que realizan los docentes por compensar la situación estresante, a partir de: que se esforzaron e hicieron frente al problema, mantuvieron su postura, liberaron sus emociones que suceden en el proceso de estrés

Objetivo 3.

Establecer la relación existente entre los niveles de estrés y las técnicas de afrontamiento más usadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Tabla 4.

Relación existente entre los niveles de estrés y técnicas más usadas por los docentes de la carrea de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Niveles de estrés	Técnicas de afrontamiento más usadas				Total	
	Centradas en el cambio		Centradas en el estancamiento			
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	3	5	3	5
Moderado	4	7	5	8	9	15
Alto	44	73	4	7	48	80
Total	48	80	12	20	60	100

M: Masculino, F: Femenino, f: Frecuencia, %: Porcentaje

Fuente: Escala de Estrés en Docentes (ED-6) e Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI)

Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Tabla 5.

Chi2 entre estrés y técnicas de afrontamiento más usadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja

Niveles de estrés	Técnicas de afrontamiento		Total
	Centradas en el cambio	Centradas en el estancamiento	
	f	f	F
Bajo	2,40	9,60	12,00
Moderado	1,42	5,69	7,11
Alto	0,82	3,27	4,08
Total	4,64	18,56	23,19

f: Frecuencia

Fuente: Escala de Estrés en Docentes (ED-6) e Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI)

Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Al determinar la relación entre estrés y técnicas de afrontamiento utilizadas por los docentes, se evidenció que el nivel de estrés alto está presente con mayor frecuencia en las estrategias de afrontamiento centradas en el cambio con 73% (n=44), seguida por las estrategias de afrontamiento centradas en el estancamiento con 7% (n=4). Por el contrario, el nivel de estrés moderado tuvo mayor relación con las estrategias centradas en el estancamiento con 8% (n=5) seguida por las técnicas centradas en el cambio 7% (n=4). Así mismo, se evidenció que los docentes que tienen un nivel bajo de estrés utilizan con mayor frecuencia las técnicas centradas en el estancamiento 5% (n=3); en este nivel no se presentaron valores para las técnicas de afrontamiento centradas en el cambio.

Para 2 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtuvo en la tabla de distribución del chi-cuadrado 5,99 y el valor calculado en la presente investigación del chi-cuadrado es 23,19 que se encuentra fuera de la región de aceptación, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que dice: “Existe relación entre estrés y las técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja” con un valor de $p < 0.0001$.

7. Discusión

El estrés se considera un aspecto de suma importancia, y correlacionarlo con la postura que adopta la persona para afrontar la situación estresante resulta indispensable, pues ayudan a sobrellevar la experiencia de estrés y pueden eliminar o modificar las condiciones que lo causan, promoviendo resultados adaptativos y un funcionamiento positivo dependiendo de la estrategia de afrontamiento elegida. El presente estudio tuvo la finalidad de evaluar la presencia de estrés y su relación con las técnicas de afrontamiento que más usan los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

España es el país que mayor número de investigaciones reporta en el tema del estrés docente. A nivel de Sudamérica, Venezuela y Colombia han realizado más estudios sobre esta variable. Nuestro estudio determinó que 80% de los docentes de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional de Loja tienen un nivel de estrés alto, 15% estrés moderado, y 5% estrés bajo, que sería significativamente similar a los encontrados en el estudio de Carpio (2017) en una población de 141 docentes, en donde denotó que el 45,45% de la población tenían un nivel alto de estrés, de la misma manera Ramos (2019), en su estudio estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, determinó que el 45% de la población presenta niveles de estrés entre alto y muy alto. Diversos enfoques, métodos y técnicas se han empleado en el estudio del estrés docente, aunque no se puede generalizar, algunas investigaciones sugieren que el profesorado de universidades públicas tiende a presentar mayor riesgo de vivir estrés que los de universidades privadas. Del mismo modo, algunos estudios muestran que los docentes contratados por hora clase tienden a presentar mayor agotamiento que los docentes con contrato definitivo o nombramiento. Esto pone en evidencia el papel que juega la relación contractual entre el profesorado y la institución educativa para la que trabaja. (Muñoz, et al., 2020).

En cuanto al sexo, se determinó que el masculino es el más afectado, aun cuando la población dominante fue el sexo femenino. Esto concuerda con Rodríguez (2017) que obtuvo como resultado de su estudio que son los hombres quienes padecen más estrés que las mujeres, por aspectos como la dificultad de promoción dentro de la institución y la pobre remuneración económica. A diferencia, Palacios & Montes (2017) encontraron que las mujeres perciben más estrés, por la pobre valoración de sus superiores y colegas con respecto al trabajo que realizan, la poca capacidad de mantener el orden en las aulas y muchas veces la falta de respeto de los alumnos hacia las maestras. Se considera que ambas partes son correctas, sin embargo, se debe tomar en cuenta el contexto cultural donde fueron realizadas las investigaciones, puesto que en

algunos lugares es un hecho que siga existiendo esa diferencia laboral entre hombres y mujeres, tomando solo en consideración el sexo de la persona (Beers, 2012).

Las estrategias de afrontamiento constituyen herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas específicas, externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Muñoz, et al., 2020). En nuestro estudio se evidenció que las estrategias de afrontamiento más usadas por los docentes son las centradas en el cambio 73%, con las subescalas de resolución de problemas 29%, apoyo social 24%, reestructuración cognitiva 24%, y expresión emocional 23%. Seguida por las estrategias centradas en el estancamiento 7%. Estos resultados concuerdan con Hernández (2017) quien identifica que las estrategias de afrontamiento más utilizadas por 114 maestros para enfrentar el estrés, son enfocadas en la resolución del factor estresante: “Busco alternativas para solucionar las situaciones que me estresan” 35,2%, “planifico y organizo las actividades que tengo que realizar 26,7%” y “pienso de manera positiva 12,4%”, estrategias centradas en el cambio, que intentan manipular o alterar la situación estresante para beneficio propio. Collazos (2018), señala que las más utilizadas son enfocadas en la solución de problema 27% y expresión emocional 20%. Valadez et al (2016) en una muestra de 252 profesores hallaron que las estrategias que utilizaban con más frecuencia los docentes fueron: confrontar, buscar apoyo social y planificar. (Valadez, et al. 2016)

Valadez, et al. (2016) sostienen que el género no fue un factor que diferenciara el empleo de cada estrategia; sin embargo, nuestro estudio determinó que el sexo femenino de todos los rangos de edad utiliza en mayor medida la solución de problemas

Tomando en cuenta las variables anteriormente expuestas, se estableció que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0.0001$) entre el estrés y las técnicas de afrontamiento, el 95% de la población tuvo niveles de estrés de moderado a alto y la técnica más usada son las centradas en el cambio 80% según el ED-6 y CSI. Comparando con Reinoso (2018) la hipótesis con la prueba estadística de R de Pearson, arrojó cuatro correlaciones estadísticamente significativas en: resolución de problemas ($0,000 < 0.05$), apoyo social ($0,001 < 0.05$), reestructuración cognitiva ($0,000 < 0.05$) correspondientes a las estrategias centradas en el cambio, y retirada social ($0,000 < 0.05$) que corresponde a las estrategias centradas en el estancamiento.

8. Conclusiones

Existe un alto porcentaje de estrés en los docentes de sexo masculino de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional de Loja, sin embargo, el sexo femenino fue la población que tuvo mayor número de participantes. El grupo etario más afectado fueron los adultos entre 41 a 65 años de ambos sexos, esto puede deberse a que el mayor número de docentes estuvieron en edades comprendidas este rango de edad.

Las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los docentes de ambos sexos, y de todos los grupos de edad, fueron las técnicas centradas en el cambio, con las subescalas de resolución de problemas, reestructuración cognitiva, apoyo social, y expresión emocional; lo cual indicaría que el docente elige emplear estrategias cognitivas y conductuales dirigidas a eliminar el estrés, modificando la situación que lo provoca.

Tras aplicar la prueba de Chi², se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre los niveles estrés y las técnicas de afrontamiento que más utilizan los docentes con sus 2 dimensiones: estrategias de afrontamiento centradas en el cambio y estrategias de afrontamiento centradas en el estancamiento. Por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó, la hipótesis alternativa

9. Recomendaciones

El estrés es un fenómeno de gran extensión que impregna todas las esferas de la vida del sujeto, puesto que se evidencian consecuencias a nivel personal, físico y laboral, generando varias situaciones estresantes y un alto riesgo para la salud. No solo se debe a factores internos sino también a factores externos, ya que el ser humano está constantemente expuesto a las demandas sociales y al entorno en el que se desenvuelve, lo cual exige una adaptación, es por esto que se recomienda al departamento de Bienestar Universitario intervenir mediante talleres y espacios para la distracción para los docentes para disminuir la presencia de estrés.

De la misma manera, al departamento de Salud Ocupacional implementar talleres para el docente orientados a fomentar y mantener las estrategias de afrontamiento de compromiso como lo son la resolución de problemas, reestructuración cognitiva. Expresión emocional y apoyo social. Así también se sugiere orientar mencionados talleres al mejor manejo de las estrategias de estancamiento enfocadas en la evasión problemas, pensamiento desiderativo (basado en la ilusión y fantasía), autocrítica y aislamiento social.

A los estudiantes de carreras afines a la salud, para el estudio de la variable de estrés docente se sugiere que se emplee un test con un menor número de preguntas y orientado específicamente al profesor universitario ya que en el proceso de recolección de datos se observó cansancio y molestia por parte de los docentes ante la cantidad de ítems del test empleado como también comentarios acerca de las actividades propias del docente de universidad que les producía estrés.

10. Bibliografía

- Aguilar, A., & Mayorga, M. (Junio de 2020). *Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador*. 1599-6507-1-PB%20(1).pdf
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico*, 21(6). <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Beers, J. (01 de Enero de 2012). *Estrés docente y afrontamiento: ¿el proceso difiere según los años de experiencia docente*. https://pdxscholar.library.pdx.edu/open_access_etds/809/
- Burbano, J., & Sánchez, J. (2019). Biomarcadores de estrés laboral en residentes. *Revista Facultad Ciencias de la Salud*, 21(2). file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-BiomarcadoresDeEstresLaboralEnResidentes-7253522.pdf
- Cabellos, S., & Loli, R. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3328/574>
- Calderón, J., & Laca, F. (enero-junio de 2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/4291>
- Cano, F., & Zhañay, J. (2017). *Estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15113>
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (30 de Enero de 2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-22.
- Carranco, S., & Pando, M. (Enero de 2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-554. doi:10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544
- Chacón, F., & Sánchez, E. (2019). *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59702/1/T41876.pdf>
- Cruz, M., & Soto, E. (Septiembre de 2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683/619>

- Echeverry, D., Monsalve, D., & Morán, M. (2016). *Estrategias de afrontamiento para el estrés laboral en docentes en un colegio de Cali*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana de Cali: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8396/Estrategias_afronta
- Esparza, G., & Hernández, O. (19 de enero de 2016). *Elementos que originan estrés en docentes universitarios del área económica administrativa*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Elementos-que-originan-estr%C3%A9s-en-docentes-del-%C3%A1rea-Esparza-Mata/6a65904d7b9d6dfa8203d3e3f80b4ae53c227bf4>
- Espinoza, A., & Pernas, I. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Félix, R., & García, C. (2018). *EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL*. Revisión genérica desde la teoría: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Admin,+2481-9721-1-CE.pdf>
- Fernandez, M., & Paredes, M. (2020). *Estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, lima 2020*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31254/Fernandez%20Arroyo%20Miluska%20Maytee%20%20Paredes%20Diaz%20Maria%20Fernanda%20Marcelina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, N., & Rodríguez, P. (09 de Septiembre de 2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación, fenob una. *Academic Disclosure*, 1(1), 216-234. Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/index.php/rfenob/article/view/89>
- Gurumendi, I., & Panunzio, A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 205-219. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1246/1769>
- Heckmann, B., & Sandoval, F. (2021). El ejercicio físico como factor protector de estrés en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Horizontes Ciencias de la actividad física*, 12, 70-89. <http://revistahorizonte.ulagos.cl/index.php/horizonte/article/view/196/167>
- Lemos, M., & Calle, G. (Enero-Junio de 2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Red de Revistas Científicas de América Latina y*

- el Caribe, España y Portugal*, 15(1), 61-72. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>
- Lima, L. (2017). *Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/21974/Lima_OLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lima, L. (2017). *Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/21974/Lima_OLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J., & Marín, B. (2017). Estrategias de afrontamiento familiar y repercusiones en la salud familiar: Una revisión de la literatura. *Enfermería Global*. doi:10.6018/global.16.3.255721
- Morales, F. (2020). Estrategias de afrontamiento, empatía y tendencia prosocial en universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 13(2), 187-200. doi:10.30552/ejep.v13i2.360
- Muñoz, S. (22 de Mayo de 2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *INP*, 41(1), 127-136. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Narváez, J. (30 de Agosto de 2021). *Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n3/2389-7066-reus-23-03-207.pdf>
- Padilla, H. (2019). *Efectos de la aplicación de la Técnica de Relajación Muscular Progresiva de Jacobson sobre los niveles de estrés y alteraciones del sueño percibidas por los docentes de primaria y secundaria de la Unidad Educativa "Julio Verne"*. Universidad central del ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19869/1/T-UCE-0020-CDI-254.pdf>
- Parihuamán, M. (Mayo de 2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura*. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3022>
- Paz, S., & Miño. (2019). *Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIE-Paz%20y%20Mi%c3%b1o-Estres.pdf>

- Pineda, W. (2021). *Estrés laboral docente de primaria en el trabajo remoto*. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/3827-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14416-1-10-20210830.pdf
- Pino, J., & Toluca, G. (Diciembre de 2020). Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. *Reista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(1). <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2457/2502>
- Rajak, R. (2017). Exploring predictors of burnout and work engagement among teachers—A review on higher educational institutions of India. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(1), 145-156. <https://psycnet.apa.org/record/2017-10283-017>
- Ramírez , A., Bravo , M., & Vaquero, J. (2011). *Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios*.file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/24794-44845-1-PB.pdf
- Ramos, M., González , I., & Peñafiel , K. (30 de Abril de 2020). *Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030/2087>
- Raymundo, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de educacion secundaria, huancavelica 2020*. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Razo, M. (Diciembre de 2021). Cortisol Capilar como Biomarcador de Estrés Laboral en Docentes. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 160-177. doi:0.23857/pc.v6i12.3362
- Reyes, M. (2020). Estrategias de afrontamiento y su rol intermediario frente al estrés familiar, revisión bibliográfica. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(202). doi:10.32351/rca.v5.202
- Riofrío, R. (2019). *Medición del nivel de estrés laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad del Azuay, año 2019*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9658/1/15291.pdf>
- Roldán, M., & Díaz, T. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista científica dominio de las ciencias*, 33-146.
- Rubio, M. (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en internos por el delito contra el patrimonio del establecimiento penitenciario Tarapoto 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29568/Rubio_AMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salazar, F. (2013). *La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador*. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>
- Salazar, F. (Mayo de 2013). *La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador
- Soria, J. (Septiembre de 2018). “*Estrés docente y estrategias de afrontamiento en profesores de la universidad técnica de ambato*”. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28610/2/Soria%20Jenny%20.pdf>
- Tacca, D. (Septiembre-Diciembre de 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *ISSN* , 7(3), 323-353. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Unda , S., & Nava, A. (Julio-diciembre de 2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en teleoperadores asociado a síntomas psicósomáticos, ansiosos y depresivos. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(18), 4-10. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/rev_elec_psico/REP_18.pdf#page=19
- Valdiviezo, L., & Mangas , S. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés académico universitario: educación infantil - primaria. *Educación XX1*, 23(2), 165-186. doi:10.5944/educXX1.25651
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral, análisis y prevención*. Zaragoza, España. <https://www.marcialpons.es/libros/el-estres-laboral/9788417633943/>

11. Anexos

Anexo 1. Aprobación de Tema e Informe de Pertinencia del Trabajo de titulación.



UNL

Universidad
Nacional

CARRERA DE MEDICINA

Facultad
de la Salud

MEMORÁNDUM Nro.0488 CCM-FSH-UNL.

PARA: Srta. Linda Yamilex Yaguana Calle.
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA

DE: Dra. Tania Cabrera.
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

FECHA: 04 de febrero 2021

ASUNTO: **APROBACIÓN DE TEMA E INFORME DE PERTINENCIA DEL
PROYECTO DE TESIS**

Mediante el presente me permito informarle sobre el proyecto de investigación: "Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja", y que será desarrollado por la estudiante Srta. Linda Yamilex Yaguana Calle, de la Carrera de Medicina Humana, de acuerdo a la comunicación suscrita por la Dra. Sandra K. Mejía Michay, quien manifiesta que, se ha sugerido algunos cambios que ya se los realizó conjuntamente con la estudiante, dado esto el trabajo cumple con los respectivos parámetros, inherentes a la estructura y coherencia el Informe es favorable y PERTINENTE, el estudiante puede continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,



TANIA YAGUANA
CARRERA PASADA

Dra. Tania Cabrera.
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

C.e.- Archivo, Estudiante.
#Escuela.

Calle Manuel Monteros
tras el Hospital Isidro Ayora - Loja - Ecuador
072 -57 1379 Ext. 102

Anexo 2. Designación de Director del trabajo de titulación.



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE
MEDICINA HUMANA**

MEMORÁNDUM Nro.0073 DCM-FSH-UNL

PARA: Dra. Sandra Mejía
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

DE: Dra. Tania Cabrera
**ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA**

FECHA: 19 de febrero de 2021

ASUNTO: Designar Director de Tesis

Con un cordial saludo me dirijo a usted, con el fin de comunicarle que ha sido designado como director de tesis del tema: "Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad de Loja", autoría de la Srta. Linda Yamilex Yaguana Calle.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



**TANIA VERÓNICA
CABRERA PARRA**

**Dra. Tania Cabrera
ENCARGADA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA
DE LA CARRERA DE MEDICINA
C.a.- Archivo, Estudiante.
NOT**

Anexo 3. Autorización para Recolección de Datos



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Of. Nro. 2021-0076-DFSH-UNL
Loja, 23 de febrero de 2021

Señorita
Linda Yamilex Yaguana Calle
ESTUDIANTE DEL NOVENO CICLO CARRERA DE MEDICINA HUMANA
Presente. -

De mi especial consideración:

En atención a su comunicación relacionada con el permiso para aplicar encuestas a los Docentes de la Carrera de Medicina; en mi calidad de Decano de la Facultad de la Salud Humana, autorizo la aplicación de encuestas enmarcadas en su proyecto de Investigación denominado: **"ESTRÉS Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"**.

De la misma manera dispongo que por Intermedio de Secretaria de Dirección de la Carrera de Medicina, se otorgue a la interesada el listado de toda la planta docente con su respectivo correo institucional.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,
**EN LOS TESOROS DE LA SABIDURIA,
ESTA LA GLORIFICACION DE LA VIDA.**



**GABRIEL ANAGLE
BERMEJO FLORES**

Dr. Anabie Bermejo Flores, Mg. Sc.
DECANO DE LA FACULTAD DE LA SALUD HUMANA

cc. Ing. Grelia Rey Trellés, Archivo
ABF/yadycordova

Anexo 4. Certificación de Inglés

Loja, 07 de noviembre del 2022

David Andrés Araujo Palacios

TRADUCTOR E INTÉRPRETE DE IDIOMAS (INGLÉS-ESPAÑOL-INGLÉS)

CERTIFICO:

Que se ha realizado la traducción de español a inglés del resumen derivado del trabajo de integración curricular denominado **“Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja”** De autoría de la Srta. **Linda Yamilex Yaguana Calle**, portadora de la cédula de identidad número **1106034455**, estudiante de la **Carrera de Medicina Humana** de la **Facultad de la Salud Humana** de la Universidad Nacional de Loja, la misma que se encuentra bajo la dirección de la **Md. Sandra Katerine Mejía Michay., Mgs.** Previo a la obtención del título de **Médico General**.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que considere conveniente.



David Andrés Araujo Palacios

Registro Senescyt: MDT-3104-CCL-252098

David A. Araujo P.
TRADUCTOR
3104-2021-252098
C.I.:1104521545

Anexo 5. Certificación del Tribunal de grado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE MEDICINA

Loja, 08 de noviembre de 2022

CERTIFICACIÓN

Los miembros del tribunal de Tesis del postulante **Linda Yamilex Yaguana Calle**, con cédula de identidad: **1106034455** y autor de la Tesis titulada: **Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de Universidad Nacional de Loja**, bajo la dirección de Méd. Sandra Katherine Mejía Michay., Mgs., **CERTIFICAMOS** que el postulante antes mencionado cumplió con las correcciones sugeridas durante su sesión privada para lo cual autorizamos la publicación del trabajo de Tesis en el Repositorio Digital del Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja.

Atentamente:

Dr. Byron Patricio Garcés Loyola, Mg. Sc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Md. Esp. Angélica María Gordillo Iñiguez
VOCAL DEL TRIBUNAL

Dra. Celsa Beatriz Carrión Berrú, Mg. Sc.
VOCAL DEL TRIBUNAL

Anexo 6. Consentimiento informado.



**Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana
Consentimiento informado**

CONSENTIMIENTO INFORMADO ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Estimado docente, el presente formulario se dirige a los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, a quienes se les invita a participar en el proyecto de investigación denominado “**Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja**”. Investigador: Linda Yamilex Yaguana Calle

Director del trabajo de titulación: Md. Mgs. Sandra Katerine Mejía Michay

Introducción.

Yo Linda Yamilex Yaguana Calle, con CI: 1106034455; estudiante de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro realizando un proyecto de investigación que busca identificar los niveles de estrés docente y su relación con las técnicas de afrontamiento más empleadas por los mismos. A continuación, pongo a su disposición la información necesaria y a su vez solicito a usted la autorización para la ejecución de la presente investigación. Puede que haya algunas palabras que no entienda. Por favor, si tiene alguna incertidumbre no dude en mencionarlo, con gusto responderé a cada una de ellas.

Propósito

Esta investigación va enfocada al ámbito docente, ya que es un área que tiene un alto nivel de personas estresadas, y se realizará con el propósito de dar a conocer los niveles de estrés a los que están expuestos por su labor docente, las técnicas que utilizan para afrontarlo así como la relación entre éstas dos variables, alentando a nuevas investigaciones sobre el tema y, de ser necesario, implementar en un futuro técnicas estratégicas para solucionar esta patología,

mejorando su calidad de vida.

Tipo de intervención de la investigación.

En esta investigación se utilizará la aplicación de encuestas estructuradas y avaladas: Escala de estrés docente (ED-6) y el Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI), que a continuación se mostrarán.

Selección de participantes.

Los participantes han sido seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, que formen parte de la planta docente de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional de Loja.

Participación voluntaria.

Su participación en el presente estudio de investigación es totalmente voluntaria.

Usted puede elegir participar o no hacerlo. Además puede tomar otra decisión posteriormente y decidir no formar parte del estudio, aun cuando haya aceptado antes. En caso de que usted acceda a participar en este estudio, se le pedirá completar el siguiente cuestionario anexo a este documento que tomará 15 minutos aproximadamente.

Información sobre los cuestionarios.

La escala ED-6 fue elaborada con el objetivo de medir el estrés o malestar docente y su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno, y está conformada por 77 ítems y 6 dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento.

El Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) es instrumento psicológico válido para evaluar los 7 afrontamientos básicos del estrés, para después analizar el enfoque de la afrontación.

Procedimiento y protocolo

Para la realización de esta investigación se enviarán los cuestionarios a los correos institucionales de los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja. Posteriormente se les explicará los propósitos de la investigación y se les solicitará su autorización para formar parte del mismo con la firma del consentimiento informado, aplicaremos las encuestas, y finalmente se procederá a la

recolección de los datos

Duración.

Esta actividad tiene una duración de aproximadamente 20 minutos por cada persona y se

desarrollará por medio de dos encuestas digitales.

Beneficios.

Si usted acepta participar en esta investigación, no sólo obtendrá información confiable sino también podrá conocer si está padeciendo estrés por su labor docente y la técnica de afrontamiento usa con mayor frecuencia para poder afrontarlo, lo cual le ayudará a poder emprender medidas destinadas a cambiar, mejorar y disminuir esta patología.

Confidencialidad.

La información obtenida durante a lo largo de esta investigación será estrictamente confidencial y solo estará disponible para el investigador.

Compartiendo los resultados.

La información obtenida al finalizar esta investigación será socializada en el repositorio digital de la Universidad Nacional de Loja, en la cual se publicarán los resultados a través de datos numéricos. No se divulgará la información personal de ninguno de los participantes.

Derecho a negarse o retirarse.

Si usted no desea ser parte de esta investigación de manera voluntaria, no tiene la obligación de participar en este estudio, es su elección y todos sus derechos serán respetados. Puede abandonar su participación en cualquier momento informando previamente a la persona que lleva a cabo el estudio.

A quien contactar.

Si tiene alguna inquietud puede comunicarla en este momento, o cuando usted crea conveniente, para ello puede hacerlo al siguiente número celular 0992119806 o al correo linda.yaguana@unl.edu.ec

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente ser parte de esta investigación como participante y

entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que afecte en ninguna manera a mi cuidado médico.

Firma del participante: _____ Nombre del participante: _____
_____/_____/_____ Fecha: _____/_____/_____ (día/mes/año)



Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana
Consentimiento informado

Luego de haber recibido la información necesaria, Yo _____ con cédula de identidad N° _____, doy mi consentimiento voluntario para formar parte en el presente estudio de investigación “Estrés y técnicas de afrontamiento en los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja; autoría de la señorita Linda Yamilex Yaguana Calle, estudiante de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja **como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento**, Por tal razón, consiento de forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos participar en esta investigación por lo cual y para que así conste firmo este consentimiento informado.

Firma del participante

Anexo 7. Escala de Estrés Docente (ED-6)



1859
Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana

ESCALA ESTRÉS DOCENTE (ED-6)

La escala ED-6 realizado por Gutiérrez, Morán & Sanz (2005) elaborada con el objetivo de medir el estrés o malestar docente y su utilización en un marco más amplio de investigaciones sobre este fenómeno. Los resultados muestran una fiabilidad y validez aceptable, quedando conformados por 77 ítems y 6 dimensiones: ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento.

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, tomando en cuenta que:

- El 1 significa Totalmente de acuerdo (TA)
- El 2 significa De acuerdo (DA)
- El 3 significa Indiferente ni uno ni el otro (IN)
- El 4 significa En desacuerdo (ED)
- El 5 significa Totalmente en desacuerdo (TD)

Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero.

La contestación es anónima y confidencial.

Nº	Ítems	TA	DA	IN	ED	TD
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	Recurro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no					

	son tan urgentes.					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.					
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.					
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
15	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
16	Los problemas laborales me ponen agresivo					
17	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
18	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
19	En la institución e dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.					
20	A menudo siento ganas de llorar					
21	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales					
22	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
23	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					

24	Me cuesta trabajo andar por la vida					
25	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
26	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
27	Me falta energía para afrontar la labor de profesor					
28	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
29	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
30	Me pagan por enseñar no por formar personas.					
31	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
32	El salario del profesor es muy poco motivador.					
33	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
34	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo					
35	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto					
36	Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.					
37	La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
38	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.					
39	La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.					
40	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.					
41	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil					
42	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe					
43	En mis clases hay buen clima de trabajo.					
44	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					

45	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
46	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
47	Se me hace muy duro terminar el curso.					
48	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
49	Me siento desbordado por el trabajo					
50	A veces trato de eludir responsabilidad.					
51	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.					
52	Me siento quemado por este trabajo.					
53	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
54	Estoy lejos de la autorrealización laboral					
55	He perdido la motivación por la enseñanza.					
56	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
57	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
58	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
59	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
60	Los padres me valoran positivamente como profesor					
61	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
62	El trabajo me resulta monótono.					
63	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
64	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *					
65	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *					
66	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *					

67	La organización de la institución donde trabajo me parece buena. *					
68	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*					
69	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.					
70	La organización del centro me parece buena.					
71	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.					
72	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.					
73	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *					
74	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *					
75	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
76	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					

Gracias por su colaboración

Anexo 8. Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)



Universidad Nacional De Loja
Facultad De La Salud Humana
Carrera De Medicina Humana

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)

El Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) creado por Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989 en la adaptación realizada por Cano y cols. (2007) consta de 40 ítems agrupados en 8 factores primarios. Es instrumento psicológico válido para evaluar los 7 afrontamientos básicos del estrés, para después analizar el enfoque de la afrontación. A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones en relación a cómo usted ha actuado ante alguna situación que haya valorado como estresante durante este último mes. Usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 0 = En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual solicitamos su sinceridad.

		En absoluto	Un poco	Bastante	Mucho	Totalmente
1	Concentré toda mi atención en lo que tenía que hacer, en el siguiente paso	0	1	2	3	4
2	Intenté ver la situación desde otro punto de vista.	0	1	2	3	4
3	Busqué alguien que supiera escucharme.	0	1	2	3	4
4	Busqué formas de desahogarme.	0	1	2	3	4
5	Seguí como si nada hubiera pasado.	0	1	2	3	4
6	Confíé en que el problema se arreglase por sí solo.	0	1	2	3	4
7	Procuré guardar para mis adentros lo que sentía.	0	1	2	3	4
8	Pasé algún tiempo solo	0	1	2	3	4

9	Me esforcé para resolver los problemas de la situación	0	1	2	3	4
10	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché	0	1	2	3	4
11	Expresé mis emociones, lo que sentía	0	1	2	3	4
12	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase	0	1	2	3	4
13	Hablé con una persona de confianza	0	1	2	3	4
14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas	0	1	2	3	4
15	Traté de olvidar por completo el asunto	0	1	2	3	4
16	Evité estar con gente	0	1	2	3	4
17	Hice frente al problema	0	1	2	3	4
18	Me critiqué por lo ocurrido	0	1	2	3	4
19	Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir	0	1	2	3	4
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación	0	1	2	3	4
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano	0	1	2	3	4
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	0	1	2	3	4
23	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más	0	1	2	3	4
24	Oculté lo que pensaba y sentía	0	1	2	3	4
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran	0	1	2	3	4
26	Me recliné por permitir que esto ocurriera	0	1	2	3	4
27	Dejé desahogar mis emociones	0	1	2	3	4
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido	0	1	2	3	4
29	Pasé algún tiempo con mis amigos	0	1	2	3	4
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo	0	1	2	3	4
31	Me comporté como si nada hubiera pasado	0	1	2	3	4
32	No dejé que nadie supiera como me sentía	0	1	2	3	4
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería	0	1	2	3	4

34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias	0	1	2	3	4
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron	0	1	2	3	4
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes	0	1	2	3	4
37	Pedí consejo a un amigo o familiar cercano	0	1	2	3	4
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas	0	1	2	3	4
39	Evité pensar o hacer nada	0	1	2	3	4
40	Traté de ocultar mis sentimientos	0	1	2	3	4

Gracias por su colaboración

Anexo 9. Tabla de correspondencias (Baremo) Escala ED-6

Tabla de correspondencias (Baremo) Escala ED-6

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento	Estrés docente	Percentil
5	22	12	23	16	18	19	126	5
10	26	13	25	19	20	21	138	10
15	27	14	26	21	21	22	142	15
20	29	15	27	22	23	23	147	20
25	30	16	28	23	24	24	149	25
30	--	--	29	24	26	25	155	30
35	32	17	30	26	27	26	161	35
40	34	18	31	27	28	27	164	40
45	35	20	--	28	29	28	167	45
50	36	--	32	28	30	29	178	50
55	37	21	33	29	31	30	185	55
60	39	22	--	--	32	31	189	60
65	--	25	36	30	35	32	193	65
70	42	--	37	31	36	33	199	70
75	44	26	38	32	38	34	204	75
80	48	27	40	33	40	36	212	80
85	51	31	42	34	42	37	221	85
90	54	33	44	36	43	38	229	90
95	60	37	45	39	45	41	240	95

Anexo 10. Base de Datos

Escala de Estrés Docente (ED-6)				
Código	Sexo	Edad	Puntaje	Clasificación
N001	F	Adulto maduro	204	Moderado
N002	M	Adulto maduro	305	Alto
N003	F	Adulto joven	241	Alto
N004	F	Adulto maduro	269	Alto
N005	F	Adulto joven	248	Alto
N006	F	Adulto maduro	301	Alto
N007	M	Adulto joven	247	Alto
N008	M	Adulto maduro	363	Alto
N009	M	Adulto maduro	328	Alto
N010	F	Adulto joven	272	Alto
N011	M	Adulto maduro	299	Alto
N012	M	Adulto joven	319	Alto
N013	M	Adulto joven	320	Alto
N014	F	Adulto joven	282	Alto
N015	M	Adulto maduro	274	Alto
N016	F	Adulto joven	341	Alto
N017	M	Adulto maduro	306	Alto
N018	F	Adulto joven	307	Alto
N019	M	Adulto maduro	350	Alto
N020	M	Adulto joven	315	Alto
N021	M	Adulto joven	233	Alto
N022	M	Adulto mayor	306	Alto
N023	F	Adulto maduro	291	Alto
N024	M	Adulto maduro	353	Alto
N025	F	Adulto maduro	308	Alto
N026	M	Adulto maduro	288	Alto
N027	M	Adulto mayor	353	Alto
N028	M	Adulto maduro	356	Alto
N029	M	Adulto maduro	294	Alto

N030	M	Adulto maduro	318	Alto
N031	F	Adulto maduro	235	Alto
N032	M	Adulto mayor	221	Alto
N033	F	Adulto maduro	370	Alto
N034	M	Adulto joven	302	Alto
N035	F	Adulto maduro	306	Alto
N036	M	Adulto mayor	350	Alto
N037	F	Adulto maduro	324	Alto
N038	M	Adulto maduro	348	Alto
N039	F	Adulto maduro	309	Alto
N040	M	Adulto joven	299	Alto
N041	M	Adulto maduro	182	Moderado
N042	M	Adulto maduro	157	Bajo
N043	F	Adulto maduro	208	Moderado
N044	M	Adulto maduro	304	Alto
N045	F	Adulto maduro	204	Moderado

Escala de Estrés Docente (ED-6)

Código	Sexo	Edad	Puntaje	Clasificación
N046	F	Adulto maduro	235	Alto
N047	F	Adulto joven	204	Moderado
N048	M	Adulto maduro	249	Alto
N049	F	Adulto maduro	302	Alto
N050	F	Adulto maduro	155	Bajo
N051	F	Adulto maduro	149	Bajo
N052	F	Adulto joven	216	Moderado
N053	F	Adulto maduro	212	Moderado
N054	M	Adulto joven	234	Alto
N055	F	Adulto joven	232	Alto
N056	F	Adulto joven	219	Moderado
N057	F	Adulto maduro	339	Alto
N058	F	Adulto joven	320	Alto
N059	F	Adulto joven	189	Moderado
N060	F	Adulto maduro	235	Alto

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (SCI)							
			Centradas en el cambio		Centradas en el estancamiento		
Código	Sexo	Edad	Puntaje	Clasificació n	Puntaje	Clasificació n	Técnica más utilizada
N001	F	Adulto maduro	34	Bajo	45	Bajo	Centradas en el cambio
N002	M	Adulto maduro	44	Medio	40	Bajo	Centradas en el cambio
N003	F	Adulto joven	64	Alto	22	Bajo	Centradas en el cambio
N004	F	Adulto maduro	41	Medio	38	Bajo	Centradas en el cambio
N005	F	Adulto joven	42	Medio	32	Bajo	Centradas en el cambio
N006	F	Adulto maduro	41	Medio	20	Bajo	Centradas en el cambio
N007	M	Adulto joven	51	Medio	46	Bajo	Centradas en el cambio
N008	M	Adulto maduro	61	Alto	61	Medio	Centradas en el cambio
N009	M	Adulto maduro	64	Alto	41	Bajo	Centradas en el cambio
N010	F	Adulto joven	71	Alto	45	Bajo	Centradas en el cambio
N011	M	Adulto maduro	61	Alto	59	Medio	Centradas en el cambio
N012	M	Adulto joven	41	Medio	26	Bajo	Centradas en el cambio
N013	M	Adulto joven	59	Medio	35	Bajo	Centradas en el cambio
N014	F	Adulto	41	Medio	26	Bajo	Centradas en el

		joven					cambio
N015	M	Adulto maduro	30	Bajo	47	Medio	Centradas en el estancamiento
N016	F	Adulto joven	60	Medio	25	Bajo	Centradas en el cambio
N017	M	Adulto maduro	52	Medio	24	Bajo	Centradas en el cambio
N018	F	Adulto joven	58	Medio	37	Bajo	Centradas en el cambio
N019	M	Adulto maduro	46	Medio	31	Bajo	Centradas en el cambio
N020	M	Adulto joven	58	Medio	36	Bajo	Centradas en el cambio
N021	M	Adulto joven	41	Medio	41	Bajo	Centradas en el cambio
N022	M	Adulto mayor	61	Alto	52	Medio	Centradas en el Cambio

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (SCI)

			Centradas en el cambio		Centradas en el estancamiento		
Código	Sexo	Edad	Puntaje	Clasificación	Puntaje	Clasificación	Técnica más utilizada
N023	F	Adulto maduro	40	Medio	40	Bajo	Centradas en el cambio
N024	M	Adulto maduro	61	Alto	54	Medio	Centradas en el cambio
N025	F	Adulto maduro	46	Medio	28	Bajo	Centradas en el cambio
N026	M	Adulto maduro	41	Medio	40	Bajo	Centradas en el cambio
N027	M	Adulto mayor	42	Medio	30	Bajo	Centradas en el cambio
N028	M	Adulto	68	Alto	48	Medio	Centradas en el

		maduro					cambio
N029	M	Adulto	46	Medio	44	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N030	M	Adulto	44	Medio	30	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N031	F	Adulto	44	Medio	38	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N032	M	Adulto	37	Bajo	52	Medio	Centradas en el estancamiento
		mayor					
N033	F	Adulto	61	Alto	34	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N034	M	Adulto	52	Medio	44	Bajo	Centradas en el cambio
		joven					
N035	F	Adulto	65	Alto	38	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N036	M	Adulto	59	Medio	31	Bajo	Centradas en el cambio
		mayor					
N037	F	Adulto	41	Medio	24	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N038	F	Adulto	59	Medio	45	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N039	F	Adulto	43	Medio	23	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					
N040	M	Adulto	53	Medio	40	Bajo	Centradas en el cambio
		joven					
N041	M	Adulto	34	Bajo	41	Medio	Centradas en el estancamiento
		maduro					
N042	M	Adulto	23	Bajo	48	Medio	Centradas en el estancamiento
		maduro					
N043	F	Adulto	31	Bajo	47	Medio	Centradas en el estancamiento
		maduro					
N044	M	Adulto	53	Medio	46	Bajo	Centradas en el cambio
		maduro					

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (SCI)							
			Centradas en el cambio		Centradas en el estancamiento		
Código	Sexo	Edad	Puntaje	Clasificació n	Puntaje	Clasificació n	Técnica más utilizada
N045	F	Adulto maduro	45	Medio	37	Bajo	Centradas en el cambio
N046	F	Adulto maduro	62	Alto	62	Medio	Centradas en el cambio
N047	F	Adulto joven	27	Bajo	59	Medio	Centradas en el estancamiento
N048	M	Adulto maduro	34	Bajo	47	Medio	Centradas en el estancamiento
N049	F	Adulto maduro	50	Medio	45	Bajo	Centradas en el cambio
N050	F	Adulto maduro	20	Bajo	55	Medio	Centradas en el estancamiento
N051	F	Adulto maduro	19	Bajo	54	Medio	Centradas en el estancamiento
N052	F	Adulto joven	33	Bajo	48	Medio	Centradas en el estancamiento
N053	F	Adulto maduro	41	Medio	40	Bajo	Centradas en el cambio
N054	M	Adulto joven	50	Medio	42	Bajo	Centradas en el cambio
N055	F	Adulto joven	42	Medio	44	Bajo	Centradas en el cambio
N056	F	Adulto joven	68	Alto	41	Bajo	Centradas en el cambio
N057	F	Adulto maduro	68	Alto	23	Bajo	Centradas en el cambio
N058	F	Adulto	23	Bajo	48	Medio	Centradas en el

		joven					estancamiento
N059	F	Adulto	35	Bajo	64	Medio	Centradas en el estancamiento
		joven					estancamiento
N060	F	Adulto	62	Alto	62	Medio	Centradas en el cambio
		maduro					

Anexo 11. Tablas Complementarias

Tabla 6

Factores de estrés docente: Subescala de Ansiedad (Ítems 1-19)

Ansiedad	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	0	0	5	8
Moderado	0	0	2	3	0	0	6	10	2	3	0	0	2	3
Alto	9	15	16	27	5	8	10	17	13	22	0	0	53	89
Total	9	15	18	30	5	8	22	7	20	27	0	0	60	100

Tabla 7

Factores de estrés docente: Subescala de Depresión (Ítems 20-29)

Depresión	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	0	7	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	10	6
Moderado	0	3	2	3	1	2	4	4	4	3	0	0	14	23
Alto	8	21	16	22	3	5	9	13	12	22	0	0	36	71
Total	8	13	18	25	4	7	10	17	9	12	0	0	60	100

Tabla 8

Factores de estrés docente: Subescala de Creencias Desadaptativas (Ítems 21-39)

Creencias desadaptativas	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	1	2	2	3	0	0	0	0	6	10	0	0	9	15
Moderado	2	3	2	3	1	2	6	10	7	12	0	0	18	30
Alto	5	8	13	22	3	5	6	10	6	10	0	0	33	55
Total	8	13	15	28	4	7	12	20	19	32	0	0	60	100

Tabla 9

Factores de estrés docente: Subescala de Presiones (Ítems 40-49)

Presiones	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	0	0	2	3	0	0	1	2	3	5	0	0	6	10
Moderado	2	3	1	2	0	0	3	5	4	7	0	0	10	17
Alto	6	10	14	23	4	7	8	13	12	20	0	0	44	73

Total	6	13	17	28	4	7	10	20	9	32	0	0	60	100
--------------	---	----	----	----	---	---	----	----	---	----	---	---	----	-----

Tabla 10

Factores de estrés docente: Subescala de Desmotivación (Ítems 50-59)

Desmotivación	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	1	2	3	5	0	0	1	2	0	0	0	0	5	9
Moderado	1	2	2	3	0	0	0	0	5	8	0	0	8	13
Alto	7	12	15	25	4	5	7	12	14	23	0	0	47	78
Total	6	14	18	28	4	5	7	12	19	31	0	0	60	100

Tabla 11

Factores de estrés docente: Mal afrontamiento (Ítems 60-70)

Mal afrontamiento	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	1	2	2	3	0	0	0	0	1	2	0	0	5	7
Moderado	1	2	2	4	0	0	0	0	2	3	0	0	2	9
Alto	6	10	13	22	4	7	6	12	16	27	0	0	53	84
Total	8	14	17	28	4	7	6	12	19	32	0	0	60	100

Tabla 12

Técnicas de afrontamiento centradas en el cambio más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad.

Centradas en el cambio	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	2	3	5	8	2	3	6	10	7	12	0	0	22	36
Moderado	7	11	8	12	2	3	4	9	7	11	0	0	28	48
Alto	0	0	2	3	0	0	2	3	6	8	0	0	10	16
Total	9	15	15	25	4	7	12	20	20	33	0	0	60	100

M: Masculino, F: Femenino, f: Frecuencia, %: Porcentaje

Fuente: Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI)

Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Tabla 13

Técnicas de afrontamiento centradas en el estancamiento más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad.

Centradas en el estancamiento	Sexo y grupo de edad												Total	
	Masculino						Femenino							
	Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		Adulto joven		Adulto maduro		Adulto mayor		f	%
Bajo	8	13	10	17	2	3	9	15	14	23	0	0	43	71
Moderado	1	2	5	8	2	3	3	5	6	10	0	0	17	29
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	15	15	25	4	6	12	20	20	34	0	0	60	100

M: Masculino, F: Femenino, f: Frecuencia, %: Porcentaje Fuente: Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI) Elaboración: Linda Yamilex Yaguana Calle

Anexo 12. Proyecto de trabajo de titulación



**Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina**

Proyecto de trabajo de titulación

Tema

**Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes
de la carrera de Medicina Humana de la
Universidad Nacional de Loja.**

Autor:

Linda Yamilex Yaguana Calle

Loja – Ecuador

Año: 2020

1. Tema

Estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

2. Problemática

El estrés se define como una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas entre los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Los docentes pueden verse afectados por el estrés debido a las actividades laborales que realizan a lo largo de su vida profesional. Como productores de conocimiento, en principio, no hay diferencia con otros docentes de primaria, secundaria y nivel superior; sin embargo, el proceso y consumo de la investigación hacen que estos maestros enfrenten mayores riesgos. En el caso del nivel superior, las clases impartidas influyen de manera definitiva en las características de la práctica profesional, independiente del alumno en formación (Paz & Miño, 2019). En la mayoría de países, a nivel internacional, una de las profesiones en donde existe mayor presencia de estrés es la docencia (Esparza & Hernández, 2016). Así lo reveló una investigación realizada con 100 docentes en el Estado de Zulia en la Universidad de Rafael Bellosillo Chacín, (Venezuela), la cual mostró que la tasa de prevalencia de “estrés alto” alcanza al 30 x 100 profesores (Salazar, La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador, 2013). Sin embargo; aunque existen más consideraciones sobre el estrés del profesor en general, resalta la ausencia de estudios investigativos dentro de la educación superior y más aún en los que dan cátedra para la formación del personal de la salud. Aunque existe esta deficiencia en el conocimiento, la Universidad de Huelva (España) reconoce que el 23% de los profesores del área de salud padecen estrés. Así lo corrobora la información reportada por Reino Unido en el cual el 20% del personal docente universitario padece problemas de ansiedad, depresión y estrés. En este mismo contexto, en Estados Unidos de Norteamérica (EE UU) el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, y el 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su labor docente (Andrade, 2019).

Lima (2017), en una muestra de 67 docentes, determinó las conexiones entre el estrés laboral, agotamiento y autoeficacia entre los docentes universitarios de una Universidad privada de Lima. Según los resultados, el 66% de los encuestados padecían estrés laboral medio, el 12% de los resultados se situó en un nivel bajo, y el 12% nivel alto. (Lima, Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima, 2017). Una investigación similar fue realizada por Mena, Cruz y Guevara (2019) para evaluar el estrés laboral asistencial que experimentan los docentes de la UNAN Managua, FAREM denominada

"Estrés laboral de docentes universitarios de la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020". 16 docentes del Departamento de Ciencias de la Educación y Humanidades participaron en la aplicación del instrumento a la muestra elegida. El 97,3% de los resultados indicaron que los profesores tienen niveles bajos de estrés, 67,1% niveles moderados, y el 47,9% nivel alto (Lima, 2017).

En el Ecuador existen escasas estadísticas sobre docentes universitarios, y de profesores de medicina. Hay opiniones sobre el tema de los maestros en general desde la perspectiva del gremio educativo, pero no cuantifican realmente el alcance del problema. Aguilar y Mayorga (2020) realizaron un estudio con el objetivo de determinar los niveles de estrés docente y el Síndrome de Burnout en profesores de la Zona 3 de Ecuador, con una muestra de 91 docentes, encontraron que los niveles estrés son superiores a 90%, lo que indica que son altos (Aguilar & Mayorga, 2020).

Ramos (2019) en su estudio denominado "Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador, mediante un enfoque transversal, descriptivo y cuantitativo, se descubrió que el 35% de los docentes de enfermería tenían estrés "Leve", el 33% estrés "Moderado" y el 4% tenía estrés "Severo" (Ramos, González, & Peñafiel, 2020). De la misma manera Salazar (2013) llegó a la conclusión, a partir de su estudio sobre la prevalencia del estrés laboral en los profesores de la carrera de medicina de la Universidad Central del Ecuador, que el 57.8% de docentes tenían un nivel no preocupante, 38,6% nivel preocupante, y el 3,6% grave, alcanzando el 42.2% de la muestra, no se evidenciaron diferencias apreciables por sexo o tipo de nombramiento (Salazar, 2013).

En los últimos años a nivel global la investigación centrada en el estrés ha incluido cada vez más el estudio de las estrategias de afrontamiento, es decir, las respuestas que el propio sujeto activa para tratar de hacerle frente (Chacón & Sánchez, 2019). De manera más específica varios autores han centrado su estudio en la profesión docente, en donde se perciben niveles de estrés elevados, identificándose las estrategias más empleadas por los catedráticos. De este modo Beers (2012) en Canadá, presentó resultados que indicaban que los profesores de Vancouver eran más propensos a utilizar la resolución de problemas 65%, búsqueda de apoyo 35%, seguida de la autorregulación 22% y oposición 20%; no mencionaron el uso de la evasión, búsqueda de información o aislamiento social (Beers, 2012).

Ramírez (2012) en su estudio realizado con 252 docentes en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) de México, afirma que los mecanismos de afrontamiento más empleados por los profesores en situaciones de estrés son: Planificación 55.6%, Reevaluación Positiva 52.4%, Autocontrol 48.4%, Búsqueda de Apoyo Social 44.9%, Confrontación 19.1%, Distanciamiento

17.5%, por último, Evitación-Huida 10.3%. Así mismo; con una muestra de maestros 166 maestros de la Universidad del Valle de México (UVM) se demostró que los mecanismos de afrontamiento más utilizados por los docentes son la confrontación 24% y aceptación de la responsabilidad 1,8%. Las estadísticas son las siguientes: Reevaluación positiva 69,3%, Planificación 62%, Autocontrol 55,4%, Búsqueda de apoyo social 45,2%, Distanciamiento 27,7%, y finalmente Evitación-Fracaso 6,6%. (Ramírez , Bravo , & Vaquero, 2011).

En Latinoamérica, específicamente en Brasil un estudio realizado por Soria (2018) reveló que las técnicas más empleadas en este contexto fueron: confrontación o control (intento de solucionar el problema) 41%; evitación, alejamiento o aplazamiento (fuga del problema) 40%; o de gestión de los síntomas asociados a las situaciones de estrés (actividades de ocio y relajación) 35% (Soria, 2018). Así mismo, un estudio sobre la población docente de Cali, Colombia, encontraron que la resolución de problemas 41% y la religión 40% fueron los mecanismos de afrontamiento más manejados, seguidos por la revalorización positiva 17% y la evitación cognitiva 8%. Los menos empleados, fueron: la evitación emocional 25%, expresión de la dificultad 25%, expresión de las dificultades 17%, la reacción agresiva 17%, espera 9%, negación 8%, la autonomía 8%, el apoyo profesional 8% y la búsqueda de apoyo social 8% (Echeverry, Monsalve, & Morán , 2016).

Actualmente dentro del contexto ecuatoriano, existen estudios relacionados con los métodos de afrontamiento en estudiantes universitarios; pero hasta la fecha, no se han identificado investigaciones en docentes de educación superior, y específicamente en la ciudad de Loja, no se han encontrado estudios relacionados que evalúen las múltiples realidades de esta situación. Por tal motivo y tomando en cuenta lo antes mencionado, es de nuestro interés ahondar en este tema que englobe esta zona territorial específica, planteándose la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los niveles de estrés y las técnicas de afrontamiento empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, durante el periodo octubre 2020 – agosto 2021?

3. Justificación

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral; mismo que no distingue raza, situación económica, mucho menos profesión. Esta situación no es desconocida para los maestros, pues en la actualidad se espera que no solo realicen tareas académicas típicas del proceso docente, sino también administrativas, lo que genera sobrecarga laboral y emocional, llevando al organismo a una etapa de cansancio, que si su duración es prolongada produce un estado de agotamiento físico y mental (Chavarría et al., 2019).

De esta manera, el organismo experimenta diferentes formas de afrontamiento, que si no son los adecuados producen desadaptación, afectando el desarrollo del individuo a nivel personal, familiar, académico, social y afectivo, pues su desenvolvimiento no se vería reflejado de acuerdo a lo esperado. La habilidad para manejar los estresores depende de los recursos de afrontamiento disponibles en la persona, y están focalizadas en la solución del problema, reevaluación positiva, búsqueda de apoyo social, auto focalización negativa, expresión emocional abierta, evitación y religión (Quiroz et al., 2018, p. 188).

Por lo anteriormente expuesto, teniendo en cuenta que existe poca información a nivel nacional y local frente a este tipo de población, ya que la mayoría de las investigaciones se enfocan en docentes de educación básica y secundaria, más no en maestros universitarios, se realiza la siguiente investigación que se enmarca en la línea 3 de investigación “salud enfermedad del adulto y adulto mayor en la Región Sur del Ecuador o Zona Siete” de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja; con el objetivo de dar a conocer los niveles de estrés a los que están expuestos por su labor docente, las técnicas que utilizan para afrontarlo así como la relación entre éstas dos variables, alentando a nuevas investigaciones sobre el tema y, de ser necesario, implementar en un futuro técnicas estratégicas para solucionar esta patología y mejorando su calidad de vida.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Determinar la existencia de estrés y técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, durante el periodo octubre 2020 – agosto 2021.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de estrés en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según edad y sexo.

- Conocer las técnicas de afrontamiento más empleadas por los docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, según sexo y grupo de edad.

Establecer la relación existente entre los niveles de estrés y las técnicas de afrontamiento en docentes de la carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Esquema de Marco Teórico

5.1. Estrés

5.5.1. Definición.

5.5.2. Etiología.

5.5.3. Respuesta fisiológica.

5.5.4. Enfoques del estrés.

5.5.4.1. *Estrés como respuesta psicobiológica del organismo.*

5.2. Características de los estresores

5.3. Fases del estrés

5.3.1. Fase de alarma.

5.3.2. Fase adaptación.

5.3.3. Fase de agotamiento.

5.4. Tipos de estrés.

5.4.1. Eustrés

5.4.2. Distrés

5.4.3. Disregulación funcional.

5.4.4. Desincronización funcional.

5.5. Niveles de estrés.

5.5.1. Nivel bajo.

5.5.2. Nivel moderado.

5.5.3. Nivel alto.

5.6. Estrés Laboral

5.6.1. Modelo Demanda-Control de Karasek.

5.6.2. Estresores laborales.

5.7. Estrés docente

5.7.1. Causas del estrés docente.

5.7.2. Efectos del estrés docente.

5.7.3. Estrés docente universitario.

5.7.4. Escala de estrés docente ED-6

5.8. Afrontamiento

5.8.1. Estrategias y estilos de afrontamiento.

5.8.2. Clasificaciones de las estrategias de afrontamiento.

5.8.3. Inventario de estrategias de afrontamiento (ICS).

6. Metodología

6.1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Edad	La edad o edad biológica es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo hasta el momento en que se hace el cálculo o hasta la fecha de su fallecimiento si fuera el caso.	Biológica	Fecha de nacimiento que este registrado en la Cedula	De 30 a 40 años De 41 a 65 años > 65 años

<p>Sexo</p>	<p>En biología, el sexo es el conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos, y hacen posible una reproducción que se caracteriza por una diversificación genética</p>	<p>Fenotipo</p>	<p>Tipo de sexo</p>	<p>Femenino Masculino</p>
<p>Estrés docente</p>	<p>Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la</p>	<p>Perceptiva</p>	<p>Escala de estrés docente ED-6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentiles inferiores a 40 nivel bajo • Entre 41 y 80: moderado • Más de 80 alto.

	organización del trabajo			
Estrategias de afrontamiento (CSI)	Son los esfuerzos conductuales y cognitivos que la persona emplea para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona	Perceptiva	Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)	<p>Centradas en el cambio</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 y 40: Muy poca frecuencia. • 41 y 60: Frecuencia moderada. <p>Entre 61 y 100: Frecuente-mente.</p> <p>Centradas en el estancamiento</p> <p>Puntuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23 y 46: Muy poca frecuencia. • 47 y 69: Frecuencia moderada.

				<ul style="list-style-type: none">• 70 y 115: frecuentemente.
--	--	--	--	---

7. Cronograma

TIEMPO	2020												2021																																			
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto							
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Revisión bibliográfica	█	█	█	█																																												
Elaboración del proyecto					█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█																																
Proceso de aprobación del proyecto													█	█																																		
Recolección de datos																	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█																
Tabulación de la información																					█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█																
Análisis de datos																									█	█	█	█	█	█	█	█																
Redacción del informe final																													█	█	█	█	█	█	█	█												
Revisión y corrección del informe final																																					█	█	█	█								
Presentación del informe final																																									█	█	█	█				

8. Presupuesto

CONCEPTO	Unidad	Cantidad	Costo unitario (USD)	Costo Total (USD)
Movilización	Galón de ECO	30	2.00	60.00
	Pasaje bus	480	0.30	144.00
	Taxi	60	1.25	75.00
Alimentación	Almuerzos	240	2.00	280.00
MATERIALES Y SUMINISTROS				
Hojas de papel bond	Resmas	5	3.00	15.00
Esferos y lápices	Unidad	20	0.30	6.00
Impresiones a	Hojas	200	0.04	8.00
Impresiones a colores	Hojas	120	0.25	30.00
CD en blanco	Unidad	3	1.00	3.00
Sobres manila	Unidad	20	1.00	20.00
Anillados	Unidad	4	1.00	4.00
Empastados	Unidad	1	10.00	10.00
Grapas	Caja	1	0.60	0.60
Guantes	Caja	3	15.00	45.00
Mascarillas	Caja	4	10.00	40.00
Traje de protección	Unidad	2	30.00	60.00
Protector facial	Unidad	2	10.00	20.00
EQUIPOS				
Computador	Equipo	1	600.00	600.00
Impresora	Equipo	1	250.00	250.00
Internet inalámbrico	Mes	12	22.00	264.00
Memoria USB (4Gb)	Unidad	1	12.00	12.00
Sub total				1946.60
(Imprevistos 20%)				389.32