
BIENESTAR PSICOLÓGICO, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y ADAPTABILIDAD DE EMPLEADOS A LA CONDICIÓN DE TRABAJO REMOTO POR MEDIDAS DE MITIGACIÓN Y PROPAGACIÓN DEL COVID-19

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, COATING STRATEGIES AND ADAPTABILITY OF EMPLOYEES TO THE CONDITION OF REMOTE WORK BY MEASURES OF MITIGATION AND SPREAD OF COVID-19

Kethy Luz Pérez- Correa¹, Jaime Rafael Cantillo-Zuluaga², Luis Jacobo López- Nieto³ y Kiara Vanessa Correa- García⁴

¹Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. *Email:* kethy.perez@campusucc.edu.co

²Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. *Email:* Jaime.cantilloz@campusucc.edu.co

³Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. *Email:* Luis.lopeznieto@campusucc.edu.co

⁴Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. *Email:* kiara.correa@campusucc.edu.co

Para citar este artículo: (2021). Pérez-Correa, K. L., Cantillo-Zuluaga, J. R., López-Nieto, L. J. Correa-García, K. V. (2021). Bienestar psicológico, estrategias de afrontamiento y adaptabilidad de empleados a la condición de trabajo remoto por medidas de mitigación y propagación del COVID- 19. *Loginn*, 5(1), <https://dx.doi.org/10.23850/25907441.4336>

Recibido: 02 de julio de 2021

Aceptado: 08 de septiembre de 2021

Publicado en línea: octubre 05 de 2021

RESUMEN

.....
Palabras clave:
teletrabajo,
trabajadores,
COVID19,
estrategias,
bienestar.

JEL: M51;
I31.

Esta investigación, tiene como propósito mostrar y exponer la importancia e incidencia de estas estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico dentro del proceso adaptativo en el trabajo remoto en tiempos de COVID 19, en el personal administrativo, docentes, secretarios, excluyendo el área de la salud. Metodología: Esta se desarrolló desde el enfoque cuantitativo implementando el inventario de respuestas de afrontamiento en adultos CRI-A, y la escala de bienestar psicológico. Resultados: Se observa una correlación estadísticamente significativa entre análisis lógico y dominio del entorno, es decir pensar en diferentes formas de solucionar sus problemas y evaluar las adversidades con mayor objetividad, permite satisfacer las necesidades y deseos. La dimensión solución de problemas, estuvo significativamente relacionada con la autonomía es decir mayor capacidad de crear un plan de acción con el fin de enfrentar sus problemas. Discusión: los riesgos psicosociales se caracterizan por ser predictivos permitiendo describir las condiciones organizacionales cuando surge la oportunidad de producir un efecto negativo sobre la salud o el bienestar de los trabajadores. Conclusión: los resultados que las relaciones con la familia, los amigos y las personas cercanas, funcionan como estrategia de afrontamiento y adaptabilidad en situaciones surgidas que ocasionen o signifiquen cambios, refiriéndonos al covid-19.

.....
Keywords:
telework,
workers,
COVID19,
strategies,
well-being.

ABSTRACT

This research aims to show and expose the importance and incidence of these coping strategies and psychological well-being within the adaptive process in remote work in times of COVID 19, in administrative personnel, teachers, secretaries, excluding the area of Health. Methodology: This was developed from a quantitative approach, implementing the CRI-A adult coping response inventory, and the psychological well-being scale. Results: A statistically significant correlation is observed between logical analysis and domain of the environment, that is, to think about different ways to solve their problems and evaluate adversities with greater objectivity, to satisfy needs and desires. The problem-solving dimension was significantly related to autonomy, that is, greater capacity to create an action plan to face their problems. Discussion: psychosocial risks are characterized by being predictive, allowing the description of organizational conditions when the opportunity to produce arises. a negative effect on the health or well-being of workers. Conclusion: the results that relationships with family, friends and close people function as a coping and adaptability strategy in situations that arise that cause or mean changes, referring to covid-19.



INTRODUCCIÓN

Para llevar a cabo esta investigación en tiempos de pandemia covid19; el cual ha generado un cambio abrupto, en las diferentes dimensiones sociales, lo cual, ha llevado a que directa o indirectamente el ser humano se adapte a este tiempo, que como consecuencia; ha ocasionado un movimiento en las modalidades de trabajo, por ende, los trabajadores han optado por desenvolverse en estos momentos, tal y como la situación lo permite, relativamente; se ha ido accionando laboralmente de forma remota o virtual.

Por tal razón, esta investigación, tiene como propósito mostrar y exponer ampliamente la importancia e incidencia de estas estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico dentro del proceso adaptativo en el trabajo remoto, donde se enfatizara a profesiones como el personal administrativo, docentes, secretarios y demás, excluyendo el área de la salud, teniendo como meta, reunir 300 personas como mínimo 200 que rijan dentro de estas labores, con el fin de ser voluntarios, y de tal forma llevar a cabo todo lo perteneciente a dicho proyecto el cual se expondrá medidamente.

Basado en lo anterior, es importante resaltar que el trabajo a distancia o teletrabajo es una medida que aumentó su implementación en las organizaciones en el contexto de la pandemia y se apoya en el uso de las tecnologías de información y comunicación para el cumplimiento de las labores (Rugel y Alverca, 2020).

Aunque, según (Pérez, 2005) es clave analizar el uso de las TIC en los diversos tipos de empleo, puesto que, en algunas situaciones, no siempre se cuenta con acceso a las TIC; teniendo en cuenta la ubicación del trabajador, por tal razón.

Se debe considerar, que el teletrabajo hoy por hoy ha sido una buena herramienta en estos tiempos, la cual, ha facilitado sustituir relativamente la anterior manera de trabajo, que era de forma presencial, este cambio, arrastra a los profesionales a hacer uso de este mismo, ya que la situación obliga a tener que adaptarse a esta nueva modalidad que no era tan frecuente antes de la llegada del COVID 19 a la realidad.

Además, los cambios que se generan de manera global en el ámbito social traen consigo, efectos negativos y positivos, los cuales tienen una repercusión subjetiva en cada individuo u sociedad, todo dependiendo de la capacidad de afrontamiento y distintos factores subyacentes que determinan e influyen en el bienestar y adaptabilidad de los sucesos o situaciones presentes y antagonistas en la realidad.

De manera que, la situación que se vive actualmente por el COVID19 lleva directamente al profesional que hoy día se desenvuelve de forma remota, a tener que, luego de adaptarse, implementar estrategias de afrontamiento, para después, evitar o en su defecto sobrellevar, factores estresores, de ansiedad, angustia, depresión etc. y de tal manera generar o mantener su propio bienestar.

Basado en lo anterior, diversos estudios analizados Castro y Romero (2021) demuestran que el trabajo en modalidades virtuales puede afectar la salud física de los individuos. En este mismo sentido, Ríos (2020) explica el trabajo en casa por la situación de la pandemia aumentó los niveles de miedo y ansiedad en las personas. Es allí donde emergen las estrategias de afrontamiento como una posibilidad para manejar las situaciones que se generan en la pandemia, fomentando transiciones tranquilas del trabajo presencial al trabajo en casa con las apropiaciones tecnológicas que sean necesarias.

De manera que, teniendo claro los aspectos en párrafos anteriores, se deben mostrar las ventajas y desventajas que ha tenido esta nueva modalidad empleada como respuesta o alternativa, ante la situación del COVID 19, aplicada con tecnologías, que facilitan accionar laboralmente, pero, teniendo en cuenta, que no se da de una manera lineal, lo cual, da a entender que su resultado es relativo según la persona y el área en el que este se desenvuelva.

Aunque el teletrabajo ha logrado consolidarse en diversos contextos y garantiza la continuidad de las actividades organizacionales, tiene incidencias en la calidad de vida de las personas y limita las interacciones sociales (Loja, 2021). Además, es pertinente revisar las incidencias que puede tener esta modalidad de trabajo en la productividad de las personas (Delfíni et al., 2020).

Basado en lo anterior, se da una idea, de que realmente este tipo de modalidad trae consigo aspectos positivos y negativos, los cuales pueden ser precursores del desarrollo de algún padecimiento físico o mental, generando en las personas algún tipo de

depresión, ansiedad, estrés, etc. (Villagra y Rodríguez, 2020). Dado que, este factor estresor, es y existe dentro de la modalidad remota, como una amenaza al bienestar del profesional, se debe considerar el afrontamiento, como una manera de disminuir o evitar que este, genere un desbalance en la persona y le impida desenvolverse adecuadamente dentro de su labor. Aparte, que este mismo puede ser cómplice de la aparición de otras variables negativas, como la depresión, ansiedad, fatiga etc. En este sentido, las estrategias de afrontamiento deben ajustarse para responder a las necesidades cambiantes de los trabajadores (Roldan y Díaz, 2021).

Por último, estas estrategias de afrontamiento van a permitir que el trabajador, logre implementarlas de forma subjetiva, teniendo en cuenta; su variedad y formas en la que estas mismas pueden emplearse, logrando así, que la persona pueda enfrentar y resolver paulatinamente, cualquier circunstancia que amerite la implementación de estas, y de tal manera, genere en sí mismo, un control significativo y adaptativo al suceso. Por último, este podrá responder de forma apropiada tanto individual como conjuntamente en su parte laboral, aunque sea modalidad remota.

METODOLOGÍA

Con base en los aportes de autores como Arias (2012) y Azuero (2019) proponen que el marco metodológico se refiere a una serie de técnicas y procedimientos empleados con el fin de describir y analizar estudios de interés. Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y torres, 2018).

En los términos de (Westreicher, 2021) la población en el presente estudio se conformó por trabajadores formales que por la pandemia del COVID 19 tengan trabajo remoto o hayan tenido trabajo remoto o se encuentren en alternancia, estos pueden ser personal administrativo, docencia, y cualquier otro profesional que se encuentren bajo estas medidas. La muestra estuvo conformada por 200 personas con diversos tipos de trabajo, que incluyeron áreas administrativas, servicios de educación, entre otros, que hayan estado trabajando de manera presencial y durante la pandemia hayan tenido que trabajar de manera remota en algún punto o actualmente estén trabajando de esta manera.

El muestreo, es un método empleado al momento de seleccionar a los integrantes de la muestra que conforman una población, en este orden de ideas el muestreo está formado por reglas criterios y procedimientos (López, 2004) en este sentido la muestra se recolecta a partir de un muestreo no probabilístico, de conveniencia, debido a que se emplearán individuos que laboren de manera virtual.

Los criterios de inclusión que se consideraron son: ser trabajador, tener al menos seis meses trabajando en una organización y tener la disposición de participar en el estudio.

Los instrumentos que se aplicaron son: el Cuestionario de satisfacción laboral para Teletrabajadores: es un cuestionario (Hernández, 2019) y CRI-A inventario de respuestas de afrontamiento para adultos (Mikulic y Crespi, 2008).

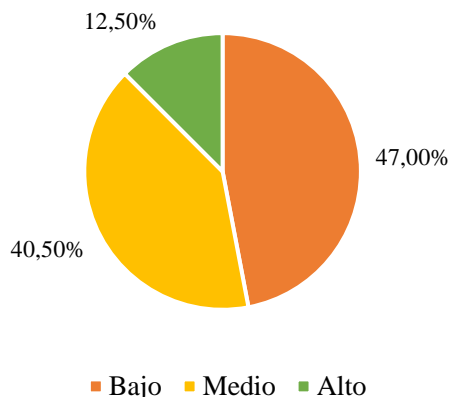
RESULTADOS

A partir de la información recolectada a través de los instrumentos, los resultados arrojados se presentan a lo largo de este apartado en forma descriptiva y correlacionada, a partir de ellos se inicia describiendo la distribución sociodemográfica en la que la muestra final estuvo conformada por N= 200 empleados que se dedican al teletrabajo. Las edades de los participantes estuvieron comprendidas entre 18 y 75 años, donde la media de edad fue M= 37,15 años y la desviación típica D.T= 11,786; la moda de edad fue 28 años. El 47,5% de la muestra fue conformada por el género femenino y el 52,5% por género masculino

Así mismo, dando cumplimiento a los objetivos de la investigación, los resultados de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) (versión adaptada por Pérez-Basilio, 2017) se encuentran distribuidos en 6 dimensiones. En lo que respecta a la primera dimensión que es la Autoaceptación, se encontró que el 9,5% de los participantes obtuvo un nivel bajo dentro de la escala; el 32,5% además se evidencia que en un nivel medio se encuentra y el 58,0% alcanzó un nivel alto. Esto quiere decir que la mayor parte de la muestra tiene conocimiento de sí mismos, trabaja por descubrir de forma apropiada y detallada sus acciones, motivaciones y emociones.

La segunda dimensión es la de Relaciones Positivas, en esta se evalúa la capacidad de los empleados en mantener relaciones interpersonales como amistades duraderas e identificarse con los demás, así como tener consistentes emociones de empatía y afecto a las personas. El 47,0% de los participantes se encontró en un nivel bajo, el 40,5% en un nivel medio y el 12,5%

Figura 1: Relaciones positivas de empleados que se dedican al teletrabajo



Fuente: elaboración propia.

La tercera dimensión evaluada fue la Autonomía, donde el 19,5% de la muestra se encontró en un nivel bajo, el 64,5% en un nivel medio y el 16,0% de los participantes obtuvo niveles altos dentro de la escala. Lo anterior refleja que la mayoría de los empleados mantienen su individualidad en diversas condiciones sociales conservando su autoridad personal e independencia, sobrellevando la influencia de los otros y regulando adecuadamente su comportamiento.

El Dominio del entorno es la cuarta dimensión de la escala, en esta se evalúa la capacidad personal para elegir o generar locaciones psíquicamente adecuadas para cada uno, en otras palabras, conocer qué tanto escogen o generan áreas satisfactorias para sus necesidades y deseos. El 67,5% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, el 16,0% obtuvo un nivel medio y el 16,5% alcanzó niveles altos.

La quinta dimensión evaluada fue el Propósito en la vida, donde el 26,5% de los empleados obtuvo niveles bajos dentro de la escala, el 49,0% se encontró en un nivel medio y el 24,5% alcanzó un nivel alto en la prueba. Esto significa que la mayor parte de la muestra se proponen metas, determinan objetivos que les ayudan a darle sentido a sus vidas y crean metas sensatas que dan significado tanto a las experiencias del pasado como a las del futuro

La última dimensión evaluada fue el Crecimiento personal, donde se pretende conocer qué tan perseverantes por incrementar su potencial son los participantes, así como sus intenciones por continuar desarrollándose como persona y aumentar sus capacidades, consolidando, además, sus competencias individuales. Basado en esto, el 71,0% de los empleados se encontró en un nivel bajo dentro de la escala, el 18,0% obtuvo un nivel medio y el 11,0% alcanzó niveles altos en la prueba.

En la evaluación de las estrategias de afrontamiento mediante el Inventario de Respuestas de Afronamiento para adultos CRI-A propuesto por Moos (1993) y adaptado por Kirchner y Forns (2010), la primera dimensión evaluada fue el Análisis lógico. El 18,5% de los participantes se encuentra en un nivel bajo, el 44,5% en un nivel medio y el 37,0% alcanzó un nivel alto dentro de la escala. Lo anterior quiere decir que la mayoría de los empleados pensó en diferentes formas de solucionar sus problemas, encontrarle una explicación o significado a la situación, intentaron salir del problema para verlo con mayor objetividad y trataron de prever o anticipar cómo resultaría todo.

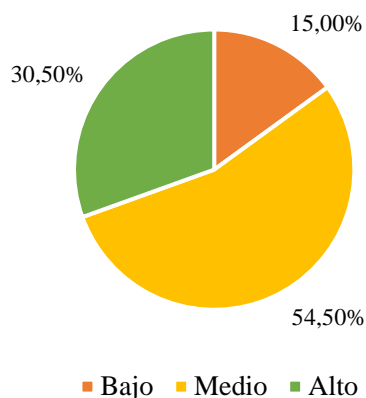
Dentro de la Reevaluación positiva, segunda dimensión del inventario, el 16,0% de la muestra obtuvo un nivel bajo, el 38,0% se encontró en un nivel medio, y el 46,0% alcanzó niveles altos dentro de la escala. Esto da a conocer que los participantes se dicen cosas a sí mismos para sentirse mejor, trataron de ver el lado positivo a las situaciones, se compararon con otras personas que tenían el mismo problema y percibieron cuánto mejor estaban, reconociendo, además, las cosas positivas que pueden aprender de las adversidades (ver Gráfico 9).

Por otro lado, en la dimensión de Búsqueda de guía y apoyo (ver gráfico 10) el 24,5% de la muestra se encontró en un nivel bajo, el 31,0% obtuvo un nivel medio, y el 44,5% de los empleados alcanzó niveles altos en la escala. Esto último significa que la mayoría de los participantes habló con su esposo/a, familiar, amigo o profesional sobre lo que le pasaba. Igualmente, buscaron

ayuda de personas o grupos que pasaban por los mismos problemas o rezaron con el fin de pedir ayuda.

La dimensión de Solución de problemas (ver gráfico 11), por su parte, mostró que el 15,0% de los participantes obtuvo niveles bajos dentro de la escala, el 54,5% se encontró en un nivel medio y el 30,5% alcanzó niveles altos en la prueba, significando que la mayor parte de la muestra realizó un plan de acción para enfrentar esos problemas y lo cumplieron, así mismo, se esforzaron tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran; decidieron lo que querían hacer y trataron firmemente de conseguirlo, resolviendo los problemas en al menos dos formas diferentes.

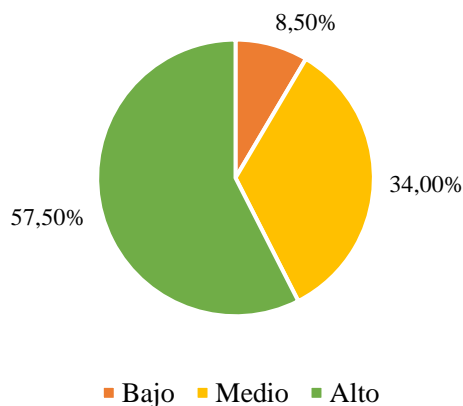
Figura 2: Solución de problemas de empleados que se dedican al teletrabajo.



Fuente: elaboración propia.

Seguidamente, el 8,5% de la muestra se encontró en un nivel bajo de Evitación cognitiva, el 34,0% obtuvo un nivel medio y el 57,5% alcanzó puntuaciones altas dentro de la prueba). Lo anterior refleja que la mayoría de los empleados trataron de olvidar o pensar mucho en lo que había sucedido aun sabiendo que en algún momento debían pensar en ello; se imaginaron en un lugar mejor del que viven, desearon que esos problemas hubieran desaparecido o trataron de negar la seriedad de la situación (figura 3).

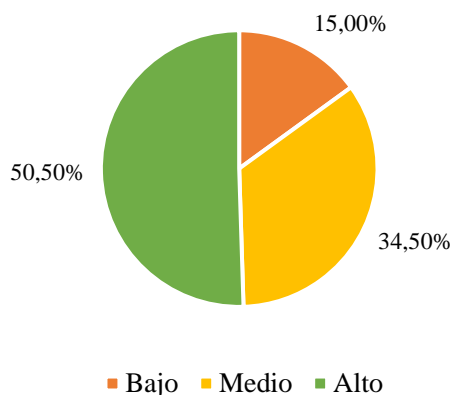
Figura 3: Evitación cognitiva de empleados que se dedican al teletrabajo.



Fuente: elaboración propia.

Relacionado a la Aceptación o resignación, el 15,0% de los participantes se encontró en un nivel bajo, el 34,5% obtuvo un nivel medio, y el 50,5% de los empleados alcanzó niveles altos en la prueba. Lo anterior refleja que la mayor parte de la muestra manifestó sentir que el paso del tiempo cambiaría las cosas, en otras palabras, que esperar era la única opción. De igual manera, se dieron cuenta que no tenían el control sobre los problemas y pensaron en algún momento que el destino se ocuparía de todo (figura 4).

Figura 4: Aceptación o resignación de empleados que se dedican al teletrabajo.



Fuente: elaboración propia.

Dentro de la Búsqueda de recompensas alternativas (ver gráfico 14), el 17,5% de los empleados obtuvo un nivel bajo, el 40,5% se encontró en un nivel medio y el 42,0% alcanzó puntuaciones altas, reflejando que gran parte de la muestra trató de ayudar a otros a enfrentar problemas similares, se dedicaron a nuevas actividades como trabajo o se distrajeron. De igual forma, trataron de hacer nuevos amigos, e intentaron dedicar su tiempo a espacios más recreativos.

Por último, el nivel de Descarga emocional de los participantes, donde se refleja si estos se descargan con otras personas cuando se sienten enojadas mediante el llanto o los gritos, toman riesgos tratando de tener nuevas oportunidades o si al momento de tener un problema se alejan de las personas, mostró que el 26,0% se encuentra en un nivel bajo, el 33,0% en un nivel medio y el 41,0% alcanzó niveles altos en la prueba.

Tabla 1. Correlación R de Pearson entre bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento.

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Autoaceptación	--													
2. Relaciones positivas		--												
3. Autonomía	,309*		--											
4. Dominio del entorno	- ,183*			--										
5. Propósito en la vida	,411*	,260*	,387*		--									
6. Crecimiento personal	- ,142*					--								
7. Análisis lógico			,300*				--							
8. Nivel de reevaluación positiva	,250*						,408*	--						

9. Búsqueda de guía y soporte	,209*	,320*	,177*	,400*	--				
	*	*	*	*					
10. Solución de problemas	,250*		,425*	,562*	,206*	--			
	*		*	*	*				
11. Evitación cognitiva			,319*	,356*	,329*	,315*	--		
			*	*	*	*			
12. Aceptación o resignación		-	,256*	,422*	,203*	,440*	,384*	--	
		,150	*	*	*	*	*		
		*							
13. Búsqueda de recompensas alternativas			,303*	,285*	,248*	,327*	,454*	,33	--
			*	*	*	*	*	5**	
14. Descarga emocional	-		,383*	,290*	,208*	,372*	,386*	,31	,303*
	,141*		*	*	*	*	*	1**	*

Fuente: elaboración propia.

Nota: *Nivel de significancia estadística <.05; **Nivel de significancia estadística <.01

Para responder al objetivo general de la investigación se procedió a realizar una correlación R de Pearson entre el bienestar psicológico y las estrategias de afrontamiento de los participantes (Tabla 1). Como nivel de puntuación estadísticamente significativa se estableció .05 y .01. Fue empleado el SPSS 23.0 versión Castellano.

Se observa una correlación estadísticamente significativa entre análisis lógico y dominio del entorno, esto quiere decir que entre más los participantes piensan en diferentes formas de solucionar sus problemas, así como ver las adversidades con mayor objetividad, estos tendrán mayor capacidad para elegir o generar áreas satisfactorias para sus necesidades y deseos. De igual forma, se presentó una correlación positiva y significativa entre el nivel de reevaluación positiva con la autoaceptación, demostrando que, viendo el lado positivo de las situaciones, mayor capacidad para descubrir de forma apropiada y detallada las acciones, motivaciones y emociones.

Por otro lado, la búsqueda de guía y soporte estuvo directamente relacionada con las relaciones positivas y el dominio del entorno, esto refleja que a mayor comunicación de los participantes con amigos, familia o profesionales sobre lo que les sucede, mayor capacidad de los empleados en mantener relaciones interpersonales duraderas e identificarse con los demás; así como mayor capacidad personal para elegir o generar locaciones psíquicamente adecuadas para sus necesidades y deseos.

La dimensión solución de problemas, por su parte, estuvo significativamente relacionada con la autonomía, esto quiere decir que, a mayor capacidad de crear un plan de acción con el fin de enfrentar sus problemas, esforzándose para lograr que las cosas funcionen y decidiendo lo que querían hacer tratando firmemente de conseguirlo, mayor capacidad de los participantes en mantener su individualidad en diversas condiciones sociales conservando su autoridad personal e independencia.

Por otro lado, hubo una correlación significativa de carácter negativa entre aceptación o resignación y Propósito en la vida, esto quiere decir que entre menos los participantes creen que no tienen control sobre sus problemas o piensan en algún momento que el destino se ocuparía de todo, mayor capacidad de estos por determinar objetivos que les ayuden a darle sentido a sus vidas y crear metas sensatas que den significado tanto a las experiencias del pasado como a las del futuro.

Descarga emocional, finalmente, estuvo inversamente relacionada con las relaciones positivas, debido a que entre menos los participantes se descarguen con otras personas cuando se sienten enojadas mediante el llanto o los gritos, o también decidiendo alejarse de las personas a su alrededor, mayor será la capacidad de los empleados en mantener relaciones de amistad duraderas e identificarse con los demás, así como tener consistentes emociones de empatía y afecto a las personas.

DISCUSIÓN

Los riesgos psicosociales se caracterizan por ser predictivos, debido a que permiten describir las condiciones organizacionales cuando surge la oportunidad de producir un efecto negativo sobre la salud o el bienestar de los trabajadores (Urrego y Unda, 2021) en este orden de ideas a partir de los resultados en torno a la búsqueda de soporte y guía se encontró una relación en los siguientes aspectos, evidenciándose que si los teletrabajadores cuentan con una buena comunicación y relaciones personales con sus familias y amigos, esto permite que cuenten con las bases psíquicas sólidas para solventar sus necesidades y problemas, lo cual es apoyado por estudios realizados por diversos autores como Alfonso y Cifre (2016), Loja (2021) y Cortés, Henao y Osorio (2020) quienes manifestaron que el teletrabajo permite que los empleados fortalezcan y aumenten las oportunidades en el trabajo, así como la reducción del estrés y se potencialice la vida familiar, siendo esta última un predisponente para el bienestar psicológico. Ahora bien, en torno a las dimensiones de solución del problema se mostró que solo una población mínima respondió a niveles bajos, lo cual significa que una gran parte de la muestra cuentan con las capacidades y las habilidades para la resolución de problema y el afrontamiento de estos.

Soportando lo anterior surgen teorías a partir de investigaciones como la realizada por Edwards y Cable (2009) donde hallaron que las relaciones interpersonales influyen positivamente en la satisfacción laboral y que además funciona como estrategia de afrontamiento, en este orden, desde la teoría de la autodeterminación se plantea que las relaciones interpersonales son consideradas como una necesidad psicológica básica, permitiendo que se presente una motivación intrínseca en los individuos (Deci y Ryan, 2008).

En relación a otras variables Bustos (2013) halló en la autoeficacia y el pragmatismo donde en el primero identificó que cuando el individuo se reconoce a el mismo, se incrementa su autoconocimiento y respecto al pragmatismo dirigido hacia el logro de metas y creación de proyectos, se evidenció una influencia significativa en las estrategias de afrontamiento de los individuos, a lo cual en el siguiente estudio se reflejó que en la dimensión de resolución de problemas se encontró relación con la autonomía de estos, queriendo decir que si estos cuentan con un mayor incremento en las habilidades para la creación de planes y creación de estrategias para la resolución de problemas, además de poseer un mayor esfuerzo en cumplir sus metas influenciará significativamente en su individualidad y en efecto en las diferentes dimensiones sociales, entorno a el análisis lógico y el dominio del entorno refiriéndose a la capacidad de los participantes busquen diferentes soluciones para los problemas que son presentados por el medio y así como para ver estas adversidades de forma positiva, pueden poseer mayor capacidad para sentirse satisfechos, hallándose un incremento en los resultados positivos referentes a la autoaceptación, donde la muestra estudiada reconocer el lado positivo de los problemas, además de que adquieren conocimiento y experiencia a través de estas situaciones presentadas por su entorno lo cual significa un componente importante que determina el bienestar de las personas.

CONCLUSIÓN

Finalmente podemos concluir partiendo de los resultados que las relaciones con la familia, los amigos y las personas cercanas, funcionan como estrategia de afrontamiento y adaptabilidad por los empleados en general, en este sentido teniendo en cuenta que a raíz de la pandemia por covid-19 se ha implementado el trabajo remoto, lo cual puede generar diversos trastornos o deficiencias en la satisfacción y por consiguiente en el bienestar psicológico, retomando la idea acerca de las relaciones interpersonales, se evidenció en el presente estudio que estas permiten crear motivación en los individuos a la hora de afrontar y adaptarse a situaciones surgidas que ocasionen o signifiquen cambios, refiriéndonos al covid-19, otro aspecto que también se identificó en el estudio fue la creación de metas o propósitos en la vida con el fin de darle sentido y motivarse en el futuro, cumpliendo la reevaluación positiva o predisponente significativo el mismo papel del componente anterior, donde los individuos identifican y reconocen que emplear palabras y frases positivas permite sentimientos satisfactorios.

Declaración sobre conflicto de interés

Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición*. G. Arias Odón. [https://informaticapdm.files.wordpress.com/2012/06/proyecto-de-investigacion-fidias-](https://informaticapdm.files.wordpress.com/2012/06/proyecto-de-investigacion-fidias-arias.pdf)

arias.pdf

Azuero, A (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?co>

doi=7062667

- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14-23. 10.1037/0708-5591.49.1.14
- Edwards, J, y Cable, D. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Muñoz Medina, M. D. M. (2018). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico de salud mental como aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, 2018]. Biblioteca digital Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1493>
- Hernández Salazar, L. V. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Biblioteca digital Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2226>
- Mikulic, I. M., & Crespi, M. C. (2008). Adaptación y validación del Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. *Anuarios de Investigación X*, 305-312. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139944030.pdf>
- Castro Marín, Y. C., & Romero Vaca, G. A. (2021). *Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia-Villavicencio*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33096>
- Gallardo Chiluisa, E. A. (2019). *Teletrabajo: La percepción que tiene el teletrabajador sobre su salud laboral, en la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio institucional Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19073>
- Gonzales Rios, F. M. (2020). *Uso de las tic's y el logro de aprendizaje del área de ciencia tecnológica y ambiente (física) en estudiantes de educación secundaria de la institución educativa Faustino Maldonado-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4523>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Loja Bernal, C. M. (2021). *Análisis de la adaptación de los trabajadores administrativos de la Universidad del Azuay a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10610>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Delfini, M. F., Drolas, M. A., Montes Cato, J. S., & Spinosa, L. A. A. (2020). Lidiando con el Trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y Sociedad*, (35), 67-82. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/117797/CONICET_Digital_Nro. ee3e6da6-4ddd-4201-b577-d350ab819f96_A.pdf?sequence=2&isAllow

ed=y

Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana.
<http://hdl.handle.net/10554/52814>

trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del cantón Daule. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15593>

Urrego, A., y Unda, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar psicológico de los profesores del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio durante Pandemia Covid 19*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33192>

Villagra, G. S., & Rodriguez, A. C. (2020). Estrategias de afrontamiento en tiempo de coronavirus. En L. Bergesio & L. Perassi. (Eds). *La pandemia en/ desde Jujuy: reflexiones situadas*. (pp. 149-153). Tiraxiediciones.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/111813>

Alfárez Álvarez, M. A., & Ríos Taborda, E. A. (2021). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33083>

Westreicher, G (2021). Población. *Economipedia*.

Roldán-Bazurto, M. A., & Díaz-Macías, T. M. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 133-146.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695/3327>

Rugel Briones, L. J., & Romero Alverca, R. X. (2020). *Las percepciones de los*