

1



UNIVERSIDAD
Popular del cesar

**ESTRÉS LABORAL Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTOS EN TRABAJADORES
DE LA FUNDACIÓN NUEVA ERA ECOLÓGICA, VALLEDUPAR- CESAR**

ESTUDIANTES

GUERRA SOLÍS ROSALBA ESTHER

ORTEGA CHICA ELOISA MARÍA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR-CESAR



2020

**ESTRÉS LABORAL Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTOS EN TRABAJADORES
DE LA FUNDACIÓN NUEVA ERA ECOLÓGICA, VALLEDUPAR-CESAR**

ESTUDIANTES

**GUERRA SOLÍS ROSALBA ESTHER
ORTEGA CHICA ELOISA MARÍA**

TRABAJO PRESENTADO PARA OPTAR AL GRADO DE PSICÓLOGAS

ASESORES

**PALACIOS PATERNINA IRINA LICETH (ASERORA TEMÁTICA)
RANGEL PALOMINO ANDRES DANIEL (ASESOR METODOLÓGICO)**

**UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**



VALLEDUPAR-CESAR

2020

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por permitirnos cumplir nuestros objetivos y poder culminar esta etapa de pregrado. A nuestros padres que han dado todos sus esfuerzos, motivación y apoyo incondicional en todo momento, para poder alcanzar esta meta en nuestras vidas.



AGRADECIMIENTOS

A nuestra familia, por el apoyo que siempre nos ha brindado.

Así mismo, a los asesores y todas las personas que contribuyeron de una forma u otra a la ejecución de esta investigación.

También a aquellos maestros que nos brindaron motivación permanente para el logro de nuestros objetivos, y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Finalmente, a la Universidad Popular del Cesar por la oportunidad de poder superarnos.



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. RESUMEN..... | 12 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 3. CAPÍTULO I EL PROBLEMA..... | 14 |
| 3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 14 |
| 3.1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| 4. OBJETIVOS..... | 16 |
| 4.1 Objetivo General..... | 16 |
| 4.2 Objetivos Específicos..... | 16 |
| 5. JUSTIFICACIÓN..... | 16 |
| 6. DELIMITACIÓN..... | 17 |
| 7. CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL..... | 17 |
| 7.1 Antecedentes de la investigación..... | 17 |
| 7.2.1 Estrés..... | 29 |
| 7.2.2 Eustrés y distrés..... | 29 |
| 7.2.3 Estrés laboral..... | 30 |
| 7.2.4 Factores de estrés laboral..... | 33 |
| 7.2.5 Modelos teóricos del estrés laboral..... | 34 |
| 7.2.6 Modelo demandas/control de Karasek (1979)..... | 34 |
| 7.2.7 Modelo de ajuste persona/ambiente de Harrison (1982)..... | 35 |
| 7.2.8 Modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa de Siegrist (1996)..... | 36 |



| | |
|---|----|
| 7.2.9 Estilos de afrontamientos..... | 36 |
| 7.2.10 Modelos teóricos sobre las estrategias de afrontamientos..... | 38 |
| 7.2.11 Afrontamiento y estrés..... | 39 |
| 7.3 Marco legal..... | 40 |
| 7.4 Definición de términos básicos..... | 45 |
| 8. SISTEMAS DE VARIABLES..... | 48 |
| 8.1 Definición conceptual de estrés laboral..... | 48 |
| 8.2 Definición conceptual de estilos de afrontamientos..... | 48 |
| 8.3 Hipótesis..... | 48 |
| 9. CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO..... | 48 |
| 9.1. Enfoque de la investigación..... | 48 |
| 9.2. Tipo de diseño y corte..... | 49 |
| 9.2.1 Corte de la investigación..... | 49 |
| 9.3. Tipo de investigación..... | 50 |
| 9.4. Población, muestra y muestreo..... | 50 |
| 9.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 50 |
| 9.5.1 Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión..... | 51 |
| 9.5.2 Validez y confiabilidad..... | 51 |
| 9.5.3 Operacionalización..... | 52 |
| 9.5.4 Calificación..... | 56 |
| 9.5.4 Baremación e interpretación..... | 57 |
| 9.5.5 Interpretación del nivel de estrés..... | 59 |
| 9.5.6 COPE-28..... | 60 |
| 9.5.7 Validez y confiabilidad..... | 60 |

| | |
|--|----|
| 9.5.8 Cuadro de operacionalización de variable, estilos de afrontamientos..... | 61 |
| 9.5.9 Calificación..... | 64 |
| 9.5.10 baremos, Cuestionario COPE-28..... | 64 |
| 10. CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 65 |
| 10.1 Análisis de los datos..... | 65 |
| 10.1.1 Características socio demográficas de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica, Valledupar-Cesar..... | 65 |
| 10.1.2 Niveles de síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectual-laboral y psicoemocional, de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar..... | 68 |
| 10.1.3 Identificación de cada uno de los estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar..... | 71 |
| Fuente: elaboración propia (2019)..... | 72 |
| 10.1.4 Análisis exploratorios de datos..... | 80 |
| 10.1.4.1 Prueba de normalidad..... | 80 |
| 10.1.4.2 Hipótesis..... | 80 |
| 10.1.4.3 Regla de decisión..... | 80 |
| 10.1.4.4, Graficos de caja y bigote..... | 80 |
| 10.1.5 prueba de homogeneidad de las varianzas y la prueba de Levene..... | 84 |
| 10.1.5.1 Hipótesis..... | 84 |
| 10.1.5.2 Regla de decisión..... | 84 |
| 10.1.6 Correlación existente entre estrés laboral y estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar..... | 84 |
| 10.2 Discusión de los resultados..... | 86 |
| 11. Conclusiones..... | 87 |



| | |
|--|-----|
| 11.1 Recomendaciones..... | 88 |
| 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 90 |
| 12. ANEXOS..... | 100 |
| 12.1 Consentimiento informado..... | 100 |
| 11.2 Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión..... | 103 |
| 11.3 Cuestionario COPE-28..... | 104 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Edades de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 65 |
| Gráfico 2. . Sexo de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 66 |
| Gráfico 3. Estado civil de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 66 |
| Gráfico 4. Ocupación de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 67 |
| Gráfico 5. Tipo de contrato de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 67 |
| Gráfico 6. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar..... | 68 |
| Gráfico 7. Nivel de síntomas de comportamiento social de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar..... | 69 |
| Gráfico 8. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar..... | 69 |
| Gráfico 9. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar..... | 70 |
| Gráfico 10. Nivel en general de síntomas de estrés de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar..... | 70 |
| Gráfico 11. Estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 72 |



| | |
|--|----|
| Gráfico 12. Autodistracción- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 72 |
| Gráfico 13. Afrontamiento activo- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 73 |
| Gráfico 14. Religión- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 74 |
| Gráfico 15. Reevaluación positiva- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 74 |
| Gráfico 16. Apoyo emocional- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 75 |
| Gráfico 17. Planificación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 75 |
| Gráfico 18. Apoyo social- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 76 |
| Gráfico 19. Aceptación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 76 |
| Gráfico 20. Humor- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 77 |
| Gráfico 21. Desahogo- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 77 |
| Gráfico 22. Negación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 78 |
| Gráfico 23. Desconexión- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 78 |
| Gráfico 24. Autoinculpación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 79 |
| Gráfico 25. Uso de sustancias- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar..... | 79 |
| Gráfico 26, caja y bigotes..... | 81 |



| | |
|--|----|
| Gráfico 27, Q-Q de normalidad estrés laboral, 1..... | 82 |
| Gráfico 28, Q-Q de normalidad estrés laboral, 2..... | 82 |
| Gráfico 29, Q-Q, estilos de afrontamientos, 1..... | 83 |
| Gráfico 30, Q-Q, estilos de afrontamientos, 2..... | 83 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Calificación de las opciones de respuesta..... | 56 |
| Tabla 2, baremos de interpretación de resultados de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés..... | 57 |
| Tabla 3, baremos de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés..... | 58 |
| Tabla 4, prueba de normalidad..... | 80 |
| Tabla 5, estadísticos..... | 80 |
| Tabla 6, Prueba de homogeneidad de varianzas..... | 84 |
| Tabla 7, correlación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos..... | 84 |

1. RESUMEN

Proyecto de investigación que pertenece a la línea de la Psicología y las organizaciones, el cual, se realizó en la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar, a 83 empleados de diferentes cargos y ocupaciones. A partir de la aplicación de dos instrumentos, el cuestionario para la evaluación del estrés (tercera edición) y el COPE 28 donde se describieron e interpretaron la relación que existe entre el estrés laboral y estilos de afrontamientos.

Por tanto, se obtuvo como resultado que el nivel de estrés de los trabajadores es muy alto, presentando nivel de síntomas fisiológicos muy alto, síntomas de comportamiento social alto, síntomas intelectuales- laborales muy alto y síntomas psicoemocional bajo; el estilo de afrontamiento que más utilizan es la auto-distracción, por lo cual, la relación que existe entre estrés laboral y estilos de afrontamientos es una correlación negativa media, es decir, una correlación inversa porque es negativa; esto indica que en la medida en que exista mayor nivel de estrés, debería haber menos estilos de afrontamientos, por lo tanto, ese mal manejo o el no uso adecuado de los estilos de afrontamientos puede generar una afectación en las condiciones de salud, si el estrés laboral persiste y se convierte en una enfermedad.

Se recomienda implementar el sistema de vigilancia epidemiológica sobre el estrés laboral de los trabajadores y continuar con investigaciones relacionados con los estilos de afrontamientos en situaciones que generan estrés, porque va a permitir evaluar constantemente la facultad de afrontamiento de los trabajadores.

Palabras claves: estrés laboral, estilos de afrontamientos, nivel de estrés.

2. INTRODUCCIÓN

La investigación que a continuación se expone tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, y pretende ser una contribución a la ampliación del conocimiento en aspectos relacionados con las variables estudiadas.

Los objetivos específicos fueron, caracterizar el perfil socio demográfico de los trabajadores, establecer el nivel de síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectual-laboral y psicoemocional e identificar cada uno de los estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica. Tuvo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental transversal y con un alcance correlacional. La población objeto de estudio está conformada por los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la ciudad de Valledupar, la cual está representada por 83 empleados, tal población fue seleccionada a partir de un muestreo por censo. Para la recolección de los datos se emplearon dos instrumentos, el cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión y el COPE-28. En los resultados encontrados se logra identificar un alto nivel de estrés laboral en la población objeto de estudio, con un puntaje de 17,8 a 25.

Esta investigación consta de cuatro capítulos. En un primer capítulo se contextualiza y se plantea el problema, se aprecian las variables, objetivos, tanto general como específicos y la justificación del por qué se realiza esta investigación.

En los dos capítulos siguientes se señala la fundamentación teórica, los antecedentes investigativos en el cual, se hace referencia a investigaciones previas acerca del tema y se plantea la metodología por la cual, se procederá a la recolección de información.

Finalmente se realiza la tabulación de los resultados utilizando gráficos estadísticos mediante, los cuales se procede al análisis para obtener datos confiables de la investigación y

de esta manera comprobar la hipótesis planteada, de igual manera se presentan los resultados, discusión, recomendaciones y conclusiones, respectivamente, obtenidos después de realizar los pertinentes análisis estadísticos.

El interés de realizar esta investigación radica en que es una problemática que presenta un alto índice tanto a nivel nacional como internacional, tal como lo demuestran cifras estadísticas. La organización internacional del trabajo (2016) informó que en México el 40% de los trabajadores padecen de estrés laboral, lo que implica que aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés y en Colombia, según la primera Encuesta Nacional sobre las condiciones de trabajo y salud del sistema general de riesgos profesionales (2007), casi un 25% de los hombres trabajadores y un poco más del 28% de las mujeres calificaron su nivel de estrés entre el 7 a 10, en una escala hasta los 10 puntos, en la que 10 es mucho estrés (Turin, 2016).

Las estadísticas anteriores confirman que el estrés laboral es un tema de gran importancia que ha sido abordado en diferentes estudios, tanto a nivel nacional como internacional, sin embargo, en la Fundación Nueva Era Ecológica, es primera vez que se efectúa un estudio sobre esta temática; por ello el interés de realizar esta investigación de tipo local que corresponde al establecimiento del nivel de estrés laboral en los trabajadores, de modo que se pueda brindar un abordaje más integral a la problemática.

3. CAPÍTULO I EL PROBLEMA.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral, es considerado una problemática que no solo afecta a la productividad de la empresa, sino también la salud mental y física de los trabajadores, además puede conducir a afectar sus círculos familiares y sociales; las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización, el diseño y las condiciones del trabajo, así como las situaciones externas que afectan la salud y la satisfacción laboral. Estos problemas disminuyen la motivación, el rendimiento laboral, el compromiso; y un aumento del absentismo. Conllevando a la disminución de la productividad y competitividad de las empresas (OPS, 2016).

Las estadísticas mundiales demuestran que el estrés laboral es una problemática de gran relevancia debido a su alto índice. La organización internacional del trabajo (OIT) informó que en México el 40% de los trabajadores padecen de estrés laboral, lo que implica que aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés. Llama la atención que este mal está escalando posiciones en las economías emergentes, que parecen exigir un esfuerzo extra a sus trabajadores. Por otra parte, las importantes pérdidas económicas debido al mayor ausentismo y la baja productividad, son solo uno de sus efectos (laboral, 2016).

En Colombia, según la primera encuesta nacional sobre las condiciones de trabajo y salud del sistema general de riesgos profesionales (2007), casi un 25% de los hombres trabajadores y un poco más del 28% de las mujeres calificaron su nivel de estrés entre el 7 a 10, en una escala hasta los 10 puntos, en la que 10 es mucho estrés. (Turin, 2016).

Los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica se ven afectados por esta problemática debido a no ser abordada oportunamente mediante estrategias de afrontamientos. El atender una población vulnerable, la constante inseguridad en la zona de trabajo, las excesivas cargas laborales, el no cumplir las funciones correspondientes son unos de los principales determinantes de estrés en el equipo profesional, lo cual demanda una serie de exigencias físicas y psicológicas. Por lo cual, se hace necesario la aplicación de estrategias de afrontamientos que puedan ser utilizadas como protectoras del estrés laboral y potenciadoras del bienestar psicológico de los trabajadores.

La Fundación Nueva Era Ecológica, actualmente se encuentra ubicada en los departamentos de Cundinamarca (Fusagasugá), Cesar (Valledupar), Córdoba (Montería, Lórica, Planeta Rica y Ciénaga de Oro) y Amazona (Puerto Nariño); reconocida a nivel nacional y regional como una entidad que realiza las acciones necesarias con el fin de prestar una atención integral en términos de calidad, cobertura y eficiencia a la población vulnerable de los diferentes grupos de poblaciones que atiende, dando prioridad a los niños, niñas, madres y familias como principio orientador para contribuir de alguna manera a mejorar la calidad de vida de esta comunidad.

En este sentido, toda organización requiere de su principal elemento que es el talento humano para alcanzar la efectividad y el éxito, por tal motivo, las estrategias de afrontamientos ante el estrés son necesarias para contar con una administración adecuada y desarrollar al personal que labora con población vulnerable los cuales deben ser profesionales eficientes y comprometidos con la institución para que sean capaces de suministrar todas las herramientas necesarias que influyan en un óptimo desempeño.

3.1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Establecer la relación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.

4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil socio demográfico de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.
- Establecer el nivel de síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectual-laboral y psicoemocional, de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.
- Identificar cada uno de los estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.
- Calcular la correlación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.

5. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como propósito principal hacer un aporte al estudio de estilos de afrontamientos y estrés laboral en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la ciudad de Valledupar, debido a que es un problema que está relacionado con la salud mental que se manifiesta en las diferentes poblaciones, frecuentemente a nivel mundial, al igual que

en el contexto colombiano; si no se manejan de forma adecuada las estrategias de afrontamientos, pueden traer consigo diferentes alteraciones, dando lugar al estrés.

De acuerdo a lo anterior, este es un tema de gran relevancia que ha sido abordado en diferentes estudios, encontrando así antecedentes nacionales e internacionales, sin embargo, en la Fundación Nueva Era Ecológica, es primera vez que se efectúa un estudio sobre esta temática; por ello el interés de realizar esta investigación de tipo local que corresponde a la identificación y análisis de las diferentes estrategias de afrontamientos y situaciones que generan estrés laboral, permitiendo así tener un abordaje más integral.

Los hallazgos que se encontraron permitirán identificar los estilos de afrontamientos y niveles de estrés en personas que tienen vinculación laboral con la fundación, problemática a la cual se le brindará alternativas de solución conllevando a un paradigma más amplio frente a la investigación que se ejecuta y así, poder servir esta misma como fundamento o base para estudios ulteriores o semejantes.

Para la realización de esta investigación, se incluyen las conductas individuales de los trabajadores: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales, para que puedan manejar, aceptar y mejorar de forma equilibrada aquellas relaciones y efectos que le impulsan hacia el estrés laboral.

6. DELIMITACIÓN

La Fundación Nueva era Ecológica es una entidad sin ánimo de lucro, creada en el año 1993, con la finalidad de desarrollar programas y planes de acción, que ayuden a proteger el medio ambiente y atender a la población más vulnerable. Desde esta fecha la fundación ha acompañado a la comunidad en las regiones de su influencia y especialmente a los entes territoriales, asesorando la formulación de proyectos y estrategias, que hagan viable y continua la defensa del medio ambiente, la atención de la población vulnerable y la ampliación de la cobertura educativa desde la perspectiva de una atención integral.

7. CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

7.1 Antecedentes de la investigación

El proyecto titulado, estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la ciudad de Valledupar, permite al investigador desarrollar nuevas estrategias basadas en la búsqueda y solución de problemas, que abarcan los comportamientos humanos en relación al estrés laboral, como parte de esta investigación se han tenido en cuenta estudios por parte de autores que buscan profundizar sobre la importancia de esta problemática, permitiendo así entender y relacionar sus resultados con nuestra investigación, en diferentes ámbitos como el hospitalario, educativo, personal, interpersonal, laboral, entre otras; con referencias internacional, nacional, regional y local, que serán reflejados a continuación.

Investigación adelantada por Cháidez y Barraza, (2018), en Durango México, cuyo objetivo era establecer la conexión que hay entre las estrategias de afrontamientos en el estrés laboral docente y la clase de jornada donde se labora en el Estado de Durango, México. Con metodología de corte correlacional, transversal y no experimental donde tuvo una muestra con 61 docentes de educación primaria, que se dividen según el sexo, estudios, zona escolar y la jornada de trabajo.

Se utilizó la entrevista como medio para la recolección de datos y como instrumento el inventario de estrategias de afrontamientos del estrés docente (Gracia & Barraza,2014), los hallazgos, señala que como resultado se obtienen que las estrategias que más manejan los profesores en la encuesta son “busco alternativas que me ayuden a solucionar las situaciones que me producen estrés”, “planifico y organizo todas mis las actividades que realizo” y “pienso de manera positiva”; mientras las que menos emplean son “me desahogo cada vez que grito o lloro” y “leo la biblia”.

Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra, que el resultado comprueba que no hay ninguna relación con ambas variables, por lo que al laborar en una institución con diferentes tipos de horarios y jornadas no determina la frecuencia de su uso.

Esta investigación tiene algunas semejanzas con este proyecto, relacionado con las variables estrés laboral y estrategias de afrontamientos, se utilizó la misma metodología, es

decir, de corte correlacional, transversal y no experimental; además se encontraron ciertas diferencias como las técnicas e instrumentos, así mismo las muestras, porque se utilizaron 61 docentes de educación primaria, por lo tanto, esta investigación será de utilidad para poder contrastar los hallazgos con este antecedente.

En la investigación adelantada por, López (2017), en Paraguay, cuyo objetivo era analizar la relación entre el nivel de bienestar psicológico y el tipo de estrategias de afrontamientos en funcionarios de una institución educativa en el contexto laboral. El estudio se realizó con 105 funcionarios, la metodología fue la utilización de técnicas estadísticas, la escala de bienestar psicológico BIEPS-A (Casullo y Castro, 2000), por el cual, se lleva a cabo el análisis de las escalas a través de percentiles; inventario de estrategias de afrontamientos, en este inventario se representan las diferentes estrategias de afrontamientos, que utilizan las personas según las situaciones que lo rodea.

El hallazgo en este estudio, demuestra que aquellas personas con un alto bienestar psicológico, tienden a tener mejor manejo de su entorno teniendo en cuenta las circunstancias que estén enfrentando, tienen mayor control en sus propósitos y objetivos. Por ello dentro de las condiciones muestra la relación existente del nivel de bienestar psicológico y las estrategias de afrontamientos, porque, con buen nivel de bienestar, se obtienen resultados positivos y existe la capacidad de intermediar los diferentes problemas presentes, manteniendo la aceptación de los mismos, el esfuerzo y el éxito en cada decisión.

Esta investigación tiene similitud con una de las variables de este proyecto, estilos de afrontamientos, encontrando deferencias relacionadas con la población, metodología y los cuestionarios, por lo que servirá de base para este proyecto.

En la investigación adelantada por, San Juan y Avila (2016), en Madrid, España, cuyo objetivo era analizar la aportación conjunta de la motivación y el afrontamiento sobre el desarrollo del bienestar subjetivo y psicológico. Este estudio se realizó con 200 personas, 115 hombres y 85 mujeres con un rango de edades a partir de 20 a 56 años, el 75.5% trabaja, pero con diferentes niveles de escolaridad, el 13.5% con estudios primarios, 38% estudios secundarios y el 48.5% con estudios universitarios, la metodología, abarca la utilización de dos cuestionarios y 3 escalas. En primer lugar, el cuestionario de motivos (Sheldon et al.,

2004), comprende 12 ítems con escalas tipo Likert de 7 puntos, en primera medida los participantes debían de exponer tres metas que querían lograr en ese mismo año.

Esto se evaluó dependiendo de los motivos externos, que debían enfrentar cada uno de los participantes. El cuestionario de afrontamiento COPE, (Carver, 1997), este cuestionario comprende 28 ítems, que evalúa 14 estrategias de afrontamientos. Adicional se emplean 4 categorías, afrontamientos basados en la solución de problemas, afrontamientos basado en la reestructuración cognitiva positiva, afrontamientos basado en el apoyo social y afrontamientos basado en la evitación. Las tres escalas son: escala de afecto positivo y negativo, la escala de satisfacción con la vida y escala de bienestar psicológico.

Los hallazgos de esta investigación determinan que las personas, para que puedan funcionar psicológicamente bien deben seguir aquellas metas que consideren importantes y se hagan por motivos autónomos, obteniendo así mismo un mejor bienestar, porque la motivación y el afrontamiento tienen gran importancia sobre el bienestar, por lo cual, dentro de las condiciones se encontró que los programas que promueven el bienestar deben ser apoyados, por ende, el propósito debe ser el impulso de lograr metas y objetivos, fomentado la resolución de problemas, en cada proceso.

La investigación anterior tiene semejanza con este proyecto, en cuanto a una de las variables, estilos de afrontamientos, utilizando el cuestionario COPE, así mismo se encontraron algunas diferencias como la población, y la variable motivación, por lo cuál esta investigación es un punto de referencia en el tema a tratar.

En la investigación adelantada por Nava, Orihuela, y Vega, (2016), en la Universidad Nacional Autónoma de México facultad de estudios profesionales Iztacala. Cuyo objetivo era evaluar la posible correlación entre el estrés laboral y el estrés cotidiano. La muestra utilizada fue con 102 personas, con edades entre 21 a 55 años, el 55.9 mujeres el resto hombres. Los instrumentos empleados fueron, la escala de estrés laboral (Barba, 1998), escala Abreviada de estrés cotidiano, cada uno de los participantes responden las preguntas, luego son analizados estadísticamente en el programa SPSS 20, se calculan los valores promedio y las desviaciones de cada variable, tanto para el estrés laboral y cotidiano. Los resultados mostraron que no existe relación alguna entre estos tipos de estrés. Finalmente, dentro de las condiciones se

demuestra que, dependiendo los niveles de estrés laboral y cotidiano, los resultados son cambiantes.

Esta investigación se asemeja con unas de las variables este proyecto, estrés laboral, encontrando diferencias como la metodología, los instrumentos y una variable que es el estrés cotidiano, por ende, es de gran utilidad, porque nos permitirá contrastar sus resultados con el de este proyecto.

Investigación adelantada por Pinto y Gaspar, (2016), en el municipio de Londrina, Brasil, cuyo objetivo era analizar el síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños, la metodología utilizada fue, el estudio de los tres componentes de burnout, agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, en una muestra de profesionales de la educación física de la Región Metropolitana de Londrina, Paraná, Brasil. Esta muestra compuesta de 588 personas de los programas de educación física y los componentes de burnout se midieron a través de la versión traducida de Maslach Burnout Inventory. Aspectos como el sexo, edad y características laborales en los tres componentes de burnout. Los hallazgos, encontrados indican que los puntajes fueron altos en profesionales con más edad.

Con relación a las características laborales, mayor experiencia profesional, calificación académica inferior, actividad en la enseñanza básica, jornada de trabajo 41 horas/semana, y menor ingreso económico aumentaron significativamente las posibilidades de padecer burnout. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra que estos hallazgos pueden ser empleados para diseñar programas de intervención e implementar cambios en el ambiente de trabajo destinados a mejorar la salud laboral y el bienestar en general de los profesionales de la educación física.

La investigación antes mencionada tiene una semejanza con este proyecto respecto a la variable estrés laboral y se encontraron diferencias, referente a las metodologías y muestras; siendo de utilidad en el tema a tratar.

Investigación adelantada por, Bastos, Gherardi, Pereira, Cardoso, & Reisdorfer, (2016), en Sao Pablo, Brasil, cuyo objetivo era analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamientos utilizadas por técnicos y auxiliares de enfermería en un hospital de enfermería

y su asociación con variables socio-demográficas. La metodología que se utilizó, fue de tipo cuantitativo, se realizó con una muestra aleatoria de 300 personas entre técnicos auxiliares, para el análisis del estrés laboral y las estrategias de afrontamientos, se utiliza la escala de Job Stress Scale, la escala de modos de enfrentamientos. Teniendo en cuenta su nivel de escolaridad, sexo, edad, estado civil, número de familias, luego se analiza según el tipo de cargo que ejerce y los niveles de exigencias en el cual se somete en su jornada laboral.

En el hallazgo, se obtiene que el estrés ocupacional y las estrategias de afrontamientos, se deben de enfocar en aquellas estrategias, que puedan identificar, y minimizar las diferentes problemáticas relacionadas con el estrés laboral. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra, hacer frente a los factores de estrés, a través de la orientación, y buen desarrollo que permitan mejorar la salud mental.

El estudio realizado anteriormente, tiene semejanzas con este proyecto, sobre las variables estrés laboral y las estrategias de afrontamientos, utilizando la misma metodología de tipo cuantitativo, encontrado diferencias como la población y los instrumentos, por lo que es de utilidad para ayudar a estructurar de manera formal este proyecto.

Investigación adelantada por Acosta y Burguillos, (2014), en Huelva, España, cuyo objetivo era examinar la existencia de estrés laboral y síndrome de burnout en una muestra de docentes de educación primaria y secundaria, y establecer relaciones con dos posibles “factores de protección”, las estrategias de afrontamientos y la inteligencia emocional. Es un estudio de tipo transversal, con metodología descriptiva y correlacional, se toma una muestra con 92 personas., se empleó un cuestionario elaborado para la recogida de los datos personales y relativos a los centros docentes, la escala de apreciación del estrés (EAE), el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario COPE. El hallazgo encontrado fue, que las variables sociodemográficas no tienen ningún vínculo, con el síndrome de burnout y tampoco con los problemas de estrés.

Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra que las estrategias de afrontamientos que utilizan los docentes no son suficientes en la mejora de problemas, por tanto, no existe relación entre las estrategias de afrontamientos y los niveles de síndrome de burnout utilizada por los docentes.

La anterior investigación tiene algunas semejanzas con este proyecto, referente al estrés laboral, la metodología, que es de tipo transversal y correlacional, utilizando el cuestionario COPE, donde se encontraron unas diferencias sobre la población e instrumentos, de modo que es de utilidad, porque permitirá remarcar la importancia que tiene establecido este tema.

Investigación adelantada por, Gonzalez, (2014), en una serviteca Altense de Quetzaltenango, Guatemala, cuyo objetivo era establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. Es una empresa que se dedica a las ventas de repuestos para vehículos, por tanto, la producción de esta empresa es de gran escala, la metodología utilizada fue, recolección de datos, se toma una muestra con 200 personas el 50% hombre el resto mujeres, de diferentes cargos con edades de 25 a 50 años, como instrumento se utilizan pruebas de psicometría, la escala de apreciación del estrés (Fernández & Mielgo, 1986), evaluación de desempeño y el método de selección forzada. Con el fin de determinar aquellas circunstancias que provocan estrés en los participantes según las dos variables estrés y desempeño laboral.

Los hallazgos obtenidos, señalan que, si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral, con un nivel Alpha de 0.05, donde el nivel del estrés depende del entorno y las condiciones laborales del sujeto, la mayoría de los trabajadores presentan niveles altos de estrés, dando lugar a obtener resultados pocos factibles y menos productivos. Finalmente, como medida en esta investigación se determina manejar de manera correcta y preventiva el estrés, que permita mejorar y favorecer resultados positivos.

Lo dicho anteriormente, tiene semejanza con la variable estrés además se pudo evidenciar algunas diferencias, en cuanto a la metodología, población, muestras e instrumentos, finalmente es de gran utilidad porque permitirá profundizar sobre la temática.

En la investigación adelantada por Cruz y Puentes, (2017), en la ciudad de Tunja, Colombia, cuyo objetivo era identificar la presencia del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamientos en guardias de seguridad, de una empresa privada de la ciudad de Tunja.

La metodología utilizada en esta investigación es cuantitativa de tipo correlacional, con el fin de describir dos o más variables, el estudio se realiza con 113 guardas de seguridad, el 95.5% son hombres y el restante son mujeres, con edades promedio de 34 años, para

identificar las estrategias de afrontamientos, se emplea la escala de estrategia de Copín de Chorot y Sadin, cabe destacar que esta versión fue modificada para poder ser aplicada en Colombia, esta escala está compuesta por 12 componentes, como los problemas de agresividad, emocionales, evitación cognitiva, autonomía entre otros, en primer lugar se registraron los datos de los guardas, a través del sistema estadístico Spearman y para el síndrome de burnout se utilizó las normativas de Maslach Burnout Inventory-General Survey.

Los resultados obtenidos, se encuentran vinculados con el agotamiento emocional, baja eficiencia profesional, la desconcentración y desconfianza en los guardas de seguridad, por tanto, finalmente dentro de las condiciones se demuestra que existe una correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout con cada una de las estrategias de afrontamientos presentes en el momento de solución de problemas o estados de crisis.

La investigación antes mencionada, tiene semejanzas con la variable estrategias de afrontamientos; la metodología, siendo cuantitativa de tipo correlacional, también se evidenciaron algunas diferencias en cuanto a la población e instrumentos; siendo de utilidad este estudio y permitirá complementar esta investigación por medios de sus aportes relacionados con sus hallazgos.

Investigación adelantada por Ruíz, Tovar, y Andrade, (2017), en Cali, Colombia, cuyo objetivo era, descifrar las experiencias del personal que hace parte de la enfermería, enfocados en salud mental ante diferentes estresores ocupacionales, como metodología, se realizó un estudio cualitativo y fenomenológico, donde la muestra estaba conformada por 8 mujeres, siendo 1 enfermera y 7 auxiliares, en edades que oscila entre los 22 y 50 años de edad, así mismo todas tenían un contrato indefinido y como técnica para la recolección de información se utilizó una entrevista semi-estructurada.

El causal fundamental de los estresores ocupacionales que obtuvo el personal del área de enfermería, son todos esos recursos físicos o la falta de insumos que en la institución no se encuentran, la segunda causa son todos esos pacientes que requieren de un cuidado o vigilancia especial y la tercera es esa carga que tienen frente al trabajo, que relacionan a los familiares de los pacientes, quienes muchas veces suelen desconocer las enfermedades, por lo que suelen descargar la responsabilidad de cuidado a las enfermeras.

Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra que la forma en que está conformado el sistema de trabajo, revela los estresores laborales que están afectando a las personas que trabajan, así mismo siendo bastante desfavorables, utilizan sus capacidades de afrontar la problemática, haciendo uso de los recursos que solo se encuentran, las redes de apoyos como hijos y compañeros, todo esto perteneciente al modo en el cual cada uno entiende y descifra en sus roles, que pertenecen al campo del trabajo.

La investigación antes mencionada tiene una semejanza con la variable estrés laboral, donde se evidenciaron algunas diferencias en cuanto a las muestras, técnicas y metodología, porque su investigación era de enfoque cualitativo y fenomenológico, siendo de utilidad para comprender la variable estrés laboral en otro ámbito ocupacional y poblacional.

En la investigación adelantada por Larrota, Sánchez, y Sánchez, (2016), en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, cuyo objetivo era identificar estrategias utilizadas por los sujetos ante situaciones estresantes. Se toma una muestra con 41 personas privadas de la libertad (PPL). La metodología utilizada en primer lugar es el inventario de autoestima (coopersmith, 1981), cuenta con 58 afirmaciones, y evalúa las siguientes dimensiones, autoestima general, autoestima social, autoestima familiar, autoestima laboral o escolar. Adicionalmente se aplica la escala de estrategias de Copín modificada, compuesta por 69 ítems y 12 estrategias de afrontamientos frente a las situaciones estresantes en cada persona.

Los hallazgos encontrados, en las personas privadas de la libertad (PPL), el nivel de autoestima es medio, permitiendo obtener mayor seguridad de sí mismo, confianza, respeto, autovaloración y solución de problemas, sin embargo, tienden a sentir preocupaciones y tristezas, debido a la poca aceptación por parte de la sociedad. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra que existen correlaciones significativas de tipo negativo entre la autoestima y las estrategias de afrontamientos de espera, evitación emocional, reacción agresiva y negación.

La investigación anterior, comprende una semejanza con este proyecto, relacionada con la variable estrategias de afrontamientos, así mismo se encontraron unas diferencias en cuanto a la población, la metodología, e instrumentos y será de utilidad porque permitirá identificar la variable anteriormente dicha en el ámbito descrito por el autor.

Investigación adelantada por Caballero, González, Charris, Amaya, y Merlano, (2015), en la Ciudad de Barranquilla, Colombia, cuyo objetivo era indagar el burnout académico en relación con las estrategias de afrontamientos en alumnos de enfermería en dos universidades. La metodología tiene un diseño correlacional, en el cual, hicieron participación 190 estudiantes del campo de enfermería, en dos universidades privadas, se escogieron en una muestra aleatoria y estratificada; el instrumento que se utilizó fue el inventario MBI-SS (Maslach Burnout Inventory-Student Survey, de Schaufeli y cols. (2002).

Los hallazgos encontrados se refieren a que los estudiantes son afectados en un nivel alto por este síndrome, utilizando, así como estrategias la reevaluación positiva, búsqueda de apoyo emocional, religión, entre otras. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra, que estaba presente el síndrome de burnout en los estudiantes, algunos presentaron una pobre percepción de algunas de sus competencias en las actividades académicas, es decir, alto grado de ineficacia académica percibida, esto se refiere a que algunos estudiantes tienen una pobre visión en la capacidad de poder llevar a cabo los estudios; por lo que sí existe una relación en las entre las diferentes dimensiones del síndrome y Las estrategias de afrontamientos que utilizan los estudiantes.

Lo dicho anteriormente, tiene una semejanza sobre la variable estrategias de afrontamientos, utilizando así la misma metodología con un diseño correlacional, encontrando algunas diferencias como la población e instrumento, por lo tanto, será de utilidad esta investigación porque permite tener un conocimiento más amplio de estas variables en diferentes ámbitos.

En la investigación adelantada por Avila, Montaña, Jiménez, y Burgos, (2014), en Boyacá, Colombia, cuyo objetivo era reconocer la relación de la variable estilos y las estrategias de afrontamientos en el contexto de educación superior. Cabe destacar que la metodología utilizada fue la búsqueda y revisión de diferentes artículos y bases de datos, como Dialnet, Scielo, Psique y Redalyc. Los artículos se clasifican según los siguientes aspectos, los estilos y estrategias de afrontamientos y variables asociadas, rendimiento académico, estilos y estrategias de afrontamientos y rendimiento académico, factores como las capacidades, emociones, cultura, desarrollo familiar, educativo, social, personal entre otros.

Los hallazgos obtenidos concuerdan en apoyar aquellos programas direccionados a fomentar estilos de vida saludable, con estrategias de afrontamientos de manera conjunta para la resolución de problemas y obtener buenos rendimientos académicos. Por lo cual, dentro de las condiciones, muestra la finalidad de los autores, relacionar las variables estilos y estrategias de afrontamientos y rendimiento académico, para identificar que conductas que permiten un buen rendimiento y solución de problemas. La investigación mencionada anteriormente, tiene semejanza con este proyecto en la variable estilos de afrontamientos, con algunas diferencias en cuanto al contexto y la metodología, por lo tanto, es de utilidad este estudio porque permitirá contrastar los resultados de esta investigación, con los que se encontraran en este proyecto.

La investigación adelantada por Guevara, Sanchez, & Parra, (2014), en Cauca, Colombia, cuyo objetivo era determinar los niveles de estrés y su relación con salud mental en docentes de un colegio de primaria y secundaria. La metodología, utilizada fue, una muestra con 44 profesores, se aplica el cuestionario de estrés laboral (OIT, 2000), también se utiliza el cuestionario de Goldberg. En los hallazgos, se encontró un porcentaje de 36,3% de estrés. Las principales responsables del estrés en los docentes fueron: clima organizacional (95,4%), dimensión tecnología (93,2%) y la influencia del líder (90,9%). La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes de nivel de formación secundaria (59,1%). El 29,5% de los docentes evaluados constituyen casos de salud mental.

Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos (9,1%), perturbación del sueño (4,5%), ansiedad y depresión severa (2,3%). Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra la correlación de estrés con alteración en la salud mental fue de 54%. Por lo que se detectó una relación entre el estrés y las alteraciones en la salud mental, en los docentes.

La semejanza que tiene la investigación anteriormente menciona con este proyecto, es la variable de estrés, con diferente metodología, población e instrumentos y su utilidad permitirá contrastar los niveles de estrés de este proyecto con los encontrados en esta investigación.

Investigación adelantada por Grisales, Muñoz, Osorio, y Robles, (2014), en Ibagué, Colombia, cuyo objetivo era determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal

de enfermería de un hospital en una ciudad colombiana y su relación con variables demográficas, la metodología utilizada es de corte transversal en una muestra de 174 enfermeros, sean profesionales o auxiliares. Los instrumentos, utilizados fueron la escala de Maslach Burnout Inventory, pruebas Ji- Cuadrado de independencia, análisis de varianzas. En los hallazgos, se encontró que la prevalencia de burnout fue del 20.1% (IC 95%: 13,9 26,4). Los profesionales de enfermería que tenían una vinculación temporal o de supernumerario, aquellos que laboraban en servicios administrativo.

Aquellos quienes tienen más de un contrato, están presentes en la proporción de burnout mayores del 20,1%. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra la presencia de síndrome de burnout en esta institución es mayor a diferencia de otros estudios realizados. Porque, la prevalencia del síndrome de burnout a mayores obligaciones es mayor el riesgo de padecer. En el caso de este estudio en aquellos hombres con hijos.

La investigación anterior, tiene una semejanza con este proyecto en cuanto a la variable de estrés laboral y la metodología utilizada con un corte transversal, encontrando algunas diferencias en cuanto a los instrumentos, siendo de utilidad como referencia en los resultados que se hallaran.

En la investigación adelantada por Rojas, Montalvo, y Diaz, (2017), en cuatro instituciones de salud, en la ciudad de Valledupar- Cesar, Colombia, cuyo objetivo era determinar la capacidad de afrontamiento y adaptación de los cuidadores con familiares sometidos a procedimientos cardio invasivos. La metodología utilizada fue, una investigación descriptiva de corte transversal, con una muestra de 230 personas (cuidadores), todos mayores de edad, se lleva a cabo la recolección de datos, a través de encuestas y la aplicación de la escala de medición del afrontamiento y adaptación, luego de obtener estos datos, se aplicó el sistema estadístico SPSS. Hallazgo, los cuidadores principales familiares el 47% y el 50% presentan baja y mediana capacidad de afrontamiento y adaptación respectivamente.

Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra que los cuidadores de los familiares principales presentaron una baja y mediana capacidad de afrontamiento y adaptación, condición que les impide comprender el estrés al que están sometidos.

La investigación anterior tiene semejanza con este proyecto, respecto a la variable estilos de afrontamientos, con una metodología y muestra diferentes, por lo tanto, tiene como utilidad servir de guía en el tema a tratar.

Investigación adelantada por Jiménez, Arrieta, y Quintero, (2017), en Valledupar, Colombia, cuyo objetivo era, identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y la evaluación de desempeño en docentes de ciencias jurídicas, sociales y humanísticas de la Fundación universitaria del área andina, Valledupar, el estudio se realiza con una muestra de 40 docentes de esta institución, el 50% docentes de derecho y el restante de la facultad de psicología, el 44% hombres y 56% mujeres, con edades de 24 a 60 años, más del 90% tienen estudios de postgrado.

Cabe destacar que, la metodología utilizada en esta investigación es de tipo cuantitativo con alcance correlacional, para el análisis de la información, se utilizó el paquete estadístico de SPSS, además el uso de gráficas y tablas de frecuencias y la correlación de Pearson, para poder correlacionar el síndrome de burnout y la evaluación del desempeño en cada uno de los docentes de la institución. Los instrumentos utilizados para la evaluación de desempeño, de cada uno de los docentes, se toma la información que suministra la universidad, en su división de talento humano, información de año 2016 periodo uno, y para el síndrome de burnout se aplica el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, analizando aspectos como actitudes, desgastes, sentimientos y desempeño.

Dentro del hallazgo, encontraron que hay una correlación negativa existente con el agotamiento y el síndrome de burnout, porque los docentes que experimentan menos el síndrome de burnout, obtienen mejores resultados en su desempeño laboral. Finalmente, dentro de las condiciones se demuestra, que es de suma importancia fortalecer y fomentar ambientes laborales donde el docente pueda demostrar y potenciar sus capacidades, que permitan reducir las afectaciones del síndrome burnout.

La investigación anteriormente mencionada, tiene semejanzas con este proyecto, en la variable estrés laboral, utilizando la misma metodología, es decir, de tipo cuantitativo, con alcance correlacional y paquete estadístico SPSS, por lo cual, será de utilidad por que

permitirá contrastar los hallazgos con este antecedente y poder realizar así la discusión del proyecto.

Finalmente, hemos visto las diferentes investigaciones que se han realizado recientemente sobre el estrés laboral y estilos de afrontamientos, con diferentes resultados, dando lugar así a una perspectiva más global sobre estas temáticas.

7.2 Marco teórico

En este apartado se realiza un abordaje teórico de las variables de estudio, estrés laboral y estilos de afrontamientos, para conocer desde diferentes teorías sus propiedades, además de la relación que guardan cada una de ellas, con la finalidad de argumentar y sustentar esta investigación.

7.2.1 Estrés

El estrés siempre ha sido un tema de interés, debido a la incidencia de sus efectos tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral de la persona. Por ello, debe comprenderse desde una perspectiva amplia, por cuanto en este interactúan muchas variables.

Navas (citado por Naranjo, 2004) coincide con esta posición, porque considera que el estrés no es algo que concierne solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que, es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, y que su forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos, determina en gran medida la magnitud de la experiencia de este.

Dependiendo de la forma en que la persona piense y de los sentimientos e imágenes que tenga respecto de una situación, puede crear, aumentar, mantener o disminuir la respuesta a él. Se puede decir entonces que, el estrés implica cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente.

7.2.2 Eustrés y distrés

El tipo de estrés que se manifiesta en los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica depende de cómo cada uno de ellos recibe e interpreta los acontecimientos. Una misma

situación puede significar un estrés negativo para unos y un estrés positivo para otros, es decir, lo importante no es lo que sucede, sino la forma como ellos lo perciben.

Selye (citado por Bensabat, 1987) considera, que el estrés es una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Esta definición, es muy amplia y significa que cualquier demanda, independientemente si es física, psicológica o emocional, positiva o negativa, provoca una respuesta biológica del organismo, idéntica y estereotipada. Esta respuesta corresponde a unas secreciones hormonales responsables de las reacciones al estrés, somáticas, funcionales y orgánicas.

Lo anterior implica que una emoción agradable producto de una buena situación produce los mismos efectos que una emoción desagradable, producto de una mala situación. Ambas situaciones son causa de estrés. No obstante, la mayoría de las veces, las respuestas del organismo se realizan en armonía, con la mayor naturalidad y sin consecuencias, debido a que están adaptadas a las normas fisiológicas de la persona, se trata de un estrés positivo o eustrés. Pero otras veces, las respuestas exigidas por una demanda intensa y prolongada, agradable o desagradable, son excesivas y superan las capacidades de resistencia y de adaptación del organismo en este caso se trata de un estrés negativo o distrés.

Es relevante mencionar que, el estrés positivo hace referencia a aquello que causa placer, todo lo que la persona quiere o acepta hacer en armonía consigo misma, con su medio y con su propia capacidad de adaptación. Ejemplos de buen estrés son la alegría, el triunfo, el afecto, el trabajo creador, un rato de tranquilidad, compartir con otras personas, es decir, todos los aspectos que son fuentes de bienestar, de felicidad o de equilibrio.

Por lo contrario, el estrés negativo es todo aquello que la persona hace, en contradicción consigo misma, su ambiente y su propia capacidad de adaptación. Son ejemplos de mal estrés la tristeza, el fracaso, las malas noticias, la enfermedad, las presiones, las frustraciones, la carencia de libertad, que son fuentes de desequilibrio, de alteraciones psicósomáticas y de enfermedades de adaptación.

7.2.3 Estrés laboral

El estrés presente en el entorno laboral es un problema creciente con un valor a nivel personal, social y económico notorio.

En todas circunstancias de estrés en la Fundación Nueva Era Ecológica, puede resaltarse la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en que esta lo origina o facilita, o en la disposición en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia.

Cabe mencionar que no toda la responsabilidad se alude a la organización, debido a que, también hay una responsabilidad necesaria por parte del propio empleado que, es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones y emprender cambios importantes en algunas etapas de su vida, siendo muchas veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico. Todo ello requiere un esfuerzo y una persistencia propia.

Para la organización internacional del trabajo (OIT, 2016), el estrés es una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización, el diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Por su parte, el ministerio del trabajo (2014), considera el estrés en el contexto laboral, como una enfermedad de origen laboral reportada en la tabla de enfermedades laborales, perteneciente al grupo IV denominado trastornos mentales y del comportamiento, por lo cual, es una amenaza para la salud mental, que puede generar enfermedades cardiovasculares y accidentes de trabajo.

En este orden de idea, Chiavenato (2002) define que el estrés laboral es una condición intrínseca de la persona a consecuencia de la vida moderna, de las exigencias, necesidades, urgencias, plazos para cumplir con tareas laborales o familiares, metas, objetivos por alcanzar, falta de recursos, expectativas de terceros, hacen que la mayoría en algún momento de la vida queden expuestos al estrés.

Por otra parte, según Cano (2002) se puede hablar de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente. Es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento ayuda a

responder más rápido y eficazmente a situaciones que lo requieren, es decir, el cuerpo se prepara para un sobre-esfuerzo, capaces de procesar más información sobre el problema y actuar de forma rápida y decidida.

El problema radica en que el cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento. Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral en los individuos. Además, produce cambios en la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

Posteriormente, “la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico” (Villalobos 1997).

Melgosa (1995) explica la fisiología del estrés mencionando que todas las señales de alarma que llegan al cerebro son enviadas al hipotálamo, el cual es un pequeño órgano situado en el centro de la masa cerebral. El hipotálamo transmite estos mensajes a todo el organismo por vía nerviosa y por vía sanguínea. Por vía nerviosa, los estímulos producidos por el hipotálamo se transmiten al sistema nervioso simpático, que regula las funciones orgánicas. Estos estímulos llegan a producir alteraciones en el funcionamiento de los órganos y también alcanzan a la médula de las glándulas suprarrenales, lo que provoca un aumento en la secreción de adrenalina y noradrenalina, las cuales pasan a la sangre y producen alteraciones sobre todo el organismo.

Respecto de las respuestas psíquicas, las más generalizadas son: incapacidad para concentrarse; dificultad para tomar decisiones, incluso las más sencillas; pérdida de la confianza en sí mismo o en sí misma; irritabilidad; preocupaciones y ansiedad; temores irracionales o pánico sobrecogedor. El estrés con frecuencia viene acompañado de emociones como exaltación, depresión o ira, de una intensidad variable dependiendo de la situación. Cuando esto ocurre, lo más apropiado es expresar esas emociones, lo que ayuda a superar el estrés. Las emociones no expresadas o reprimidas, sean positivas o negativas, generalmente producen estrés (Neidhardt et al. 1989).

En cuanto a las respuestas de conducta, se mencionan algunas como: aumento en el empleo de medicamentos, tics nerviosos, distracción, proclividad a los accidentes, comer en exceso o falta de apetito, dormir demasiado o insomnio, aumento en el consumo de alcohol o drogas, impulsividad y agresividad (Neidhardt et al. 1989).

Teniendo en cuenta las concepciones mencionadas, el estrés en el ámbito laboral, no solo tiene efectos en este escenario, sino que, también genera distintas repercusiones en el comportamiento y en la salud física y emocional del trabajador, lo cual repercute en otras áreas o ámbitos, tales como las relaciones interpersonales, el contexto familiar y las diferentes áreas donde la persona se desenvuelve.

7.2.4 Factores de estrés laboral

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus efectos no se limitan a la esfera profesional, sino también a la vida personal y familiar. Martínez (2004) hace alusión a los siguientes factores:

Condiciones físicas del trabajo, como: la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. Estos son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés.

Distribución temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa.

Factores de personalidad, existen personas que prefieren llevar un ritmo de trabajo elevado, pueden soportar encargos de tareas para finalizarlas con límites de tiempo ajustados y se sienten cómodos trabajando así.

Demanda o carga de trabajo, es una de las fuentes más frecuentes del estrés, y se divide en sobrecarga cuantitativa, cuando se exige una gran cantidad de tarea, y en sobrecarga cualitativa, cuando se evalúa la calidad de los resultados esperados, nivel de responsabilidad y grado de dificultad. Es común que en la actualidad se espere de los trabajadores mayores habilidades y destrezas. La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto son características comunes de los empleos en el ahora.

Nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador, la ambigüedad en el rol surge por la falta de definición en las funciones del puesto, o la información insuficiente. El conflicto del rol aparece frente a la discrepancia entre la descripción del trabajo y lo que los demás realmente esperan.

Relaciones sociales, el apoyo social y las relaciones sociales permiten adaptarse mejor a situaciones estresantes. Los conflictos en el trabajo derivan en un mal clima laboral. Por otro lado, la falta de relación con las personas en el trabajo, el aislamiento social y la ausencia de apoyo también son potenciales estresores que el fomento de habilidades sociales puede aminorar.

7.2.5 Modelos teóricos del estrés laboral.

La mayor parte de los modelos aplicados al estudio del estrés en el entorno laboral se han basado en la falta de ajuste entre las demandas de la organización y los recursos con los que cuenta el individuo para hacerle frente (Lazarus, 1966, citado en Gil-Monte, 2010). Por consiguiente, se hace alusión a tres de los modelos que han contribuido al desarrollo de esta aproximación.

7.2.6 Modelo demandas/control de Karasek (1979)

Este modelo plantea que el control puede disminuir el efecto de las elevadas demandas del contexto laboral. Estas demandas hacen referencia a las exigencias tanto a nivel física y psicológica, encaminadas al trabajador y que provienen del entorno laboral (González-Camino y Osca, 2004). Por otra parte, el control es esa oportunidad que tiene el empleado de ejercer autoridad y poder sobre su situación laboral.

Por ello, se establece que las respuestas de tensión psicológica negativas, como fatiga, ansiedad y depresión, se presentan cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y la capacidad de toma de decisiones es escasa (Gil-Monte, 2010).

En este modelo, también hace parte la función del apoyo social como una variable que reduce los efectos del estrés sobre la salud y se considera que los puestos de trabajo que presentan altas demandas, bajo control y bajo apoyo social son más propensos a perjudicar la salud de los trabajadores (Johnson y Hall, 1988, citados en Gil-Monte, 2010).

Karasek propone cuatro condiciones de trabajo (González Camino y Osca, 2004, citadas en Osca, 2004):

Trabajos pasivos, caracterizados por tener pocas demandas y poco control.

Trabajos de baja tensión, que se caracterizan por tener pocas demandas y mucho margen de control.

Trabajos de alta tensión, dónde existen muchas demandas y pocas posibilidades de control.

Trabajos activos, existen muchas demandas y mucho control.

De las cuatro posibilidades mencionadas anteriormente los trabajos de alta tensión, serían los más perjudiciales y estresantes, debido al no tener capacidad de control es difícil hacer frente a las elevadas demandas. Por otra parte, el trabajo activo sería el más conveniente, pero, habría que tener en cuenta las necesidades y objetivos de los trabajadores a causa de que, no todos esperan lo mismo de su trabajo.

7.2.7 Modelo de ajuste persona/ambiente de Harrison (1982)

Este modelo considera que el estrés laboral y sus consecuencias aparecen cuando no existe un ajuste entre el entorno y la persona. Según González-Camino y Osca (2004), el desajuste puede ser entre las necesidades de la persona y los recursos del entorno, así mismo, entre las aptitudes, habilidades de la persona, además, de las exigencias y demandas del entorno.

Según Edwards (1996) citado por González-Camino y Osca (2004) el desajuste producido entre las aptitudes, habilidades de la persona, las exigencias y demandas del entorno se relaciona con bajos niveles de satisfacción, mientras que el desajuste entre las necesidades de la persona y los recursos del entorno se vincula con niveles elevados de tensión.

En este modelo también se diferencia entre realidad objetiva y realidad subjetiva del trabajo percibidas por la persona, además de variables del entorno y variables personales. De la combinación entre ambas distinciones, Harrison (1978) propone cuatro elementos:

El entorno objetivo, son recursos y demandas del entorno tal y como son.

El entorno subjetivo, son recursos y demandas del entorno percibidas por el sujeto.

La persona objetiva, se refiere a las habilidades, aptitudes y necesidades de la persona tal y como son.

La persona Subjetiva, son habilidades, aptitudes y necesidades de la persona percibidas por el sujeto.

Teniendo en cuenta estos cuatro elementos podrían darse varios tipos de desajuste:

Entre el entorno objetivo y la persona objetiva.

Entre el entorno subjetivo y la persona objetiva.

Entre el entorno objetivo y el entorno subjetivo, producido por falta de contacto con la realidad.

Entre la persona objetiva y la persona subjetiva, por una autovaloración imprecisa.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, los dos primeros tipos son las más importantes, debido a que, si las tensiones se mantienen durante un periodo largo de tiempo o aparecen frecuentemente, pueden causar enfermedades físicas y psicológicas. El desajuste producido puede ser positivo, cuando la persona tiene más aptitudes y habilidades de las necesarias para desarrollar su tarea, o las necesidades del individuo son inferiores a los recursos que se proporcionan, negativo, cuando las aptitudes y habilidades de la persona son inferiores a las que se requieren, o los recursos del entorno no son suficientes para las necesidades del individuo (González-Camino y Osca, 2004).

7.2.8 Modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa de Siegrist (1996)

Este modelo define las condiciones de riesgo laboral cuando existe un desajuste producido por la existencia de una elevada carga de trabajo y bajas recompensas, es decir, entre mayor sea el desequilibrio entre estas dos variables, más alto será el nivel de estrés y más probable la aparición de consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. (Romero y García, citados en Sánchez et al., 2009).

Ese nivel de esfuerzo que requiere el trabajo depende de las demandas objetivas y obligaciones del puesto de trabajo a las que el trabajador hace frente, pero también de factores personales como por ejemplo que exista un exceso de implicación en el trabajo. Así mismo, que las recompensas no solo tengan que ver con la remuneración, sino que se incluya la existencia de un trato justo o la estabilidad en las condiciones laborales.

7.2.9 Estilos de afrontamientos

En un inicio, los expertos consideraban que cualquier persona sometida a ciertas condiciones estructurales del entorno sufriría estrés y agotamiento emocional. No obstante, en investigaciones posteriores se confirmó que el nivel de estrés de una persona dependerá en gran medida de su capacidad de afrontar una situación específica y la relevancia que le brinde a dicho evento.

Fernández-Abascal (1997) define los estilos de afrontamientos “como formas de tipo personal, en relación con las situaciones, la frecuencia de uso en el abordaje de situaciones, que son difícilmente modificables; es el equivalente al concepto de rasgo, siendo la estrategia el equivalente al concepto de Estado”.

Los estilos de afrontamientos son aquellas predisposiciones personales para hacer frente a diversas situaciones y son los que determinarán el uso de ciertas estrategias de afrontamientos, así como su estabilidad temporal y situacional. Por su parte, las estrategias de afrontamientos son los procesos concretos y específicos que se utilizan en cada contexto y pueden ser cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes. (Carver & Scheier, 1994; Fernández-Abascal, Palmero, Chóliz & Martínez, 1997, en Cassaretto et al., 2003).

Lazarus y Folkman (1984) definen a las estrategias de afrontamientos como “Aquellos esfuerzos cognitivos, conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordadores de los recursos del individuo”

De tal manera, las estrategias de afrontamientos se relacionan directamente con los recursos que posee una persona frente a un evento. Estos recursos pueden ser materiales, psicológicos o personales, en donde se considera desde la salud física, las creencias y valores, motivación, locus de control, capacidad de resolución de problemas hasta los medios materiales que tiene disponible para resolver la situación.

Cada individuo tiene una propensión a utilizar una serie determinada de estrategias en situaciones diversas. Esto es lo que se denomina estilo de afrontamiento, según (Holahan y Moos, 1987). Es decir, algunas personas tienden casi de forma invariable a contarles sus

problemas a los demás, mientras que otras se los guardan para sí mismos. Solo una serie de estilos de afrontamientos se han investigado de modo sistemático.

Finalmente, según (Paredes, 2005) “los estilos hacen referencia a las tendencias generales, habituales y preferenciales que se presentan con mayor consistencia entre las personas sin importar las características del evento estresante o las demandas que impone el ambiente”.

El desarrollo del ser humano dependen de sus condiciones de crecimiento personal, físico y educativo todo esto hace referencia a las situaciones en la que se involucran o abarca una problemática permitiendo así evaluarse, conocerse y definir sus alcances para dicha soluciones, las condiciones actuales son muy dependiente de los aspectos internos y externos que involucran su desarrollo humano en este caso sus estilos de afrontamientos son muy cambiantes, modificables y adaptables según sea el caso, para poder enfrentar aquellas situaciones que ponen en riesgo su integridad, por lo tanto, los estilos de afrontamientos se califican como aquellas frecuencias que son categorizadas según sus usos y aplicaciones de tipo personales según las situaciones que se les puede presentar, esta argumentación es de acuerdo a la dicho según, Fernández-Abascal (1997).

7.2.10 Modelos teóricos sobre las estrategias de afrontamientos

A continuación, se describen dos enfoques cuya teoría y metodología difieren con respecto al afrontamiento:

Afrontamiento como un estilo personal de hacer frente a distintas situaciones estresantes: Se utilizan los estilos de afrontamientos como conjunciones de las 24 estrategias de afrontamientos y que harían referencia a las disposiciones personales del sujeto para enfrentar situaciones estresantes. Dentro de este enfoque se encuentran los modelos de:

Estilo represor/sensibilizador de Byrne (1964): El primero tiende a la negación y evitación, mientras que el segundo es más vigilante y expansivo. Se trata de un constructo unidimensional del afrontamiento con dos polos.

Estilos cognitivos incrementador (monitoring) /atenuador (blunting) de Miller (1987): modelo basado en los modos de procesamiento cognitivos de la información amenazante. El término monitoring señala el nivel de alerta y sensibilización del individuo hacia información

relacionada a alguna amenaza. Por otro lado, blunting hace referencia al grado de evitación o transformación cognitiva de la información de una amenaza.

Modo vigilante-rígido / modo evitador-rígido / modo flexible / modo inconsistente de Kohlmann (1993): El modo vigilante rígido es similar al sensibilizador de Byrne, el modo evitador rígido al represor de este mismo autor, el modo flexible hace referencia al uso adaptable de las estrategias en función de la situación, y el modo inconsistente es el que utilizan las personas ansiosas (Fernández, 2011).

Un enfoque alternativo es el propuesto por el grupo de Lazarus que conceptualiza el afrontamiento como un proceso, siendo su clasificación sobre las estrategias de afrontamiento la más utilizada hasta el momento.

Lazarus divide el afrontamiento entre las estrategias centradas en la acción y las estrategias centradas en la emoción. Las primeras son consideradas como estrategias directas en donde las personas se dedican a la resolución del problema modificando el entorno. Las segundas, denominada indirectas, se basan en que la persona busca solucionar el problema preocupándose del control de todas las emociones que les produce la situación vivida (Domínguez, 2015).

Otros autores como Caver, Sellar y Weintraub (1989) crearon una clasificación más amplia utilizando quince variables para clasificar las estrategias de afrontamiento:

1. Afrontamiento activo: llevar a cabo acciones, ejercer esfuerzos para eliminar o paliar el estresor.
2. Planificación: pensar cómo se va a hacer frente al estresor y planificar sus esfuerzos de afrontamiento activo.
3. Búsqueda de apoyo social instrumental: buscar obtener simpatía o apoyo emocional de alguien.
4. Búsqueda de apoyo social instrumental: buscar obtener simpatía o apoyo emocional de alguien.
5. Suspensión de actividades distractoras: quitar la atención de otras actividades en las que se puede estar implicado, para concentrarse de forma más completa en el estresor.
6. Religión: aumentar su implicación en actividades religiosas.

7. Reinterpretación positiva y crecimiento personal: sacar lo mejor de la situación para desarrollarse como persona o a partir de ella, o verla desde una perspectiva favorable.
8. Refrenar el afrontamiento: afrontar la situación pasivamente posponiendo cualquier tentativa de afrontamiento hasta que pueda ser útil.
9. Aceptación: aceptar el hecho de que el suceso ha ocurrido y es real.
10. Centrarse en las emociones y desahogarse: incremento de la atención hacia el propio malestar emocional, acompañado de una tendencia a expresar o descargar esos sentimientos.
11. Negación: intentar rechazar la realidad del suceso del estresor.
12. Desconexión mental: desconectarse psicológicamente del objetivo con el que el estresor está interfiriendo mediante ensoñaciones, sueño o autodistracción.
13. Desconexión conductual: renunciar a cualquier esfuerzo o abandonar cualquier tentativa de alcanzar el objetivo con el que el estresor está interfiriendo.
14. Consumo de alcohol y drogas: tomar alcohol u otras sustancias para hacer frente al estresor.
15. Humor: hacer bromas sobre el estresor (Domínguez, 2015).

7.2.11 Afrontamiento y estrés

Existe una acumulación de evidencia que vincula a los estilos de afrontamientos con el estrés. Al comienzo, los estilos de afrontamientos fueron estudiados como una característica relativamente estable de la persona, independientemente de la naturaleza de la tarea o situación, demostrándose que ciertos estilos de afrontamientos inflexibles pueden estar asociados a mayores niveles de estrés (Montero, Prado, Demarzo, Gascon, García, 2014).

Posteriormente, el énfasis fue depositado en la relación entre los estilos de afrontamientos y la situación (Lazarus, Folkman, 1984). Los estudios tempranos brindaban soporte a la idea de que el afrontamiento enfocado en el problema era una mejor estrategia sobre el afrontamiento enfocado en la emoción. No obstante, se descubrió después que existían sub-factores que no permitían realizar la aplicación de tal conclusión general (Weimberger, Schwartz, Davidson, 1979).

De tal manera, el grupo de Lazarus consideró que el afrontamiento es independiente de los resultados, es decir, puede ser adaptativo o no, dependiente del contexto y de la evaluación de lo que puede hacerse o no para cambiar la situación. El afrontamiento enfocado en el problema no es apropiado para enfrentar el estrés si la situación es incontrolable o crónica, más bien, podría conducir en este caso, a una progresiva desconexión conductual (Auerbach, Kendall, Cuttler, Levitt, 1976). El afrontamiento basado en la emoción ha sido visto perjudicial si implica distanciamiento, evitación dependiendo de la situación, pero ha sido una estrategia efectiva si involucra una reevaluación positiva (Haberthür, 2009).

Un estudio reciente, indica que el distanciamiento considerado hasta ahora una estrategia desadaptativa pudiera ser adaptativa si incluye cogniciones sobre planificación de actividades recreativas y placenteras consideradas promotoras de salud mental. Este hallazgo se alinearía a las postulaciones de Folkman y Moskowitz (2004) al aportar evidencias para encarar una reclasificación de las estrategias focalizadas en la emoción, dado que la evitación al menos entre los trabajadores de la salud podría funcionar como generadora de bienestar (Paris, Omar, 2013).

7.3 Marco legal

En diferentes aspectos de nuestra vida nos vemos expuestos a situaciones que nos producen estrés. Una de estas situaciones corresponde a la actividad laboral; en el agitado mundo actual, prácticamente los trabajadores de todos los sectores, desde los obreros hasta los altos directivos, se ven afectados por esta patología. A continuación, se hace referencia a las diferentes leyes en las que se respalda esta investigación.

La resolución 1016 de 1989, por la cual, se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Teniendo en cuenta que el programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989)

La constitución política de Colombia (1991), en el cual, establece asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social; por tanto, en el capítulo 1, de los derechos fundamentales, artículo 25 determina que el trabajo es un es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

El decreto 1772 de 1994, en el que se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales. Por lo cual, deben ser afiliados obligatorios al sistema general de riesgos profesionales:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos;
2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos. (Presidente de la República de Colombia, 1994).

La ley 1295 de 1994, tiene por objetivo fomentar todas aquellas actividades relacionadas con la prevención y mejoramiento de las condiciones de trabajo, el bienestar y la salud del trabajador, de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, que se puedan encontrar en el entorno laboral, así como lo establece esta ley, por el cual, se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

El decreto 1832 de 1994, por el cual, se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1o que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con

efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable” (Presidente de la República de Colombia, 1994).

En cuanto al decreto 2463, de 2001, por el cual, se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, es de suma importancia porque aplica para todos los trabajadores del territorio nacional, tanto para las empresas del sector público y privado, trabajadores independientes afiliados al sistema de seguridad social y pensionados por invalidez, en su artículo 6 clasifica y establece, el origen del accidente, enfermedad, no pérdida de la capacidad laboral y muerte.

Estos casos se clasifican por la entidad prestadora de salud, que, en su momento atendió a la persona afectada, al igual que la entidad administradora de riesgos profesionales donde se encuentra afiliado el trabajador, estas entidades se encargan de analizar cada caso, y tomar las decisiones pertinentes sin violar los derechos fundamentales del trabajador o responder si existen anomalías en el proceso, tal cual, como se manifiesta en el parágrafo 3 de este artículo, si el accidente o evento es de origen profesional, el trabajador podrá emitir su solicitud a las dos entidades, la entidad administradora de riesgos profesionales o a la empresa promotora de salud y si hay respuesta negativa podrá acudir y hacer su uso de derecho de notificar esta solicitud directamente a la junta regional de calificación de invalidez, así como lo manifiesta este artículo (Presidencia de la Republica de Colombia, 2001).

La ley 776 de 2002, Por la cual, se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, establece todas las normas necesarias por las cuales se tienen que regir las empresas, tal como lo manifiesta en su artículo 1 y parágrafo 2, como son las prestaciones asistenciales y económicas, que son productos o causas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y estas son reconocidas y pagadas por las entidades administradoras donde este afiliado el trabajador, en el caso de la enfermedad profesional y el trabajador no esté vinculado al sistema de riesgos profesionales, y el trabajador presente una enfermedad de tipo profesional, en este caso, será asumido por la entidad administradora en la cual, este estuvo vinculado por última vez, y cabe destacar que la

enfermedad profesional su origen allí sido mientras estuvo vinculado. (Congreso de Colombia, 2002).

La ley 1010 de 2006, adopta medidas para llevar a cabo la prevención, corrección y sanción. Estas medidas tienen como objetivo, sancionar o corregir el acoso laboral, el maltrato, la afectación de la dignidad humana, un trato desconsiderado, que sufre el trabajador en el desarrollo de su actividad por parte del empleador, por tanto, esta ley se encarga de efectuar un mejor bienestar para el trabajador. (Congreso de Colombia, 2006).

La resolución 2646 de 2008, emite disposiciones y responsabilidades respecto a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como lo es la identificación, monitoreo, evaluación y prevención, al igual que el origen de las patologías que se presentan debido al estrés ocupacional, esta resolución establece responsabilidades a estos múltiples actores, a través del estudio y la determinación del origen que sean causadas por el estrés durante el desarrollo laboral del trabajador. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

El decreto 2566 de 2009, establece como objetivo una tabla de enfermedades profesionales (EP), el ítem 42, destaca aquellas patologías que se generan por causas del estrés, durante el desarrollo laboral, aquellos trabajos como; sobrecarga cuantitativa, sobrecarga de trabajo, trabajo repetitivo, dificultad con el tiempo para ejecutarlo, control impuesto por la maquinaria de trabajo. (Presidente de la República de Colombia, 2009).

El código sustantivo de trabajo de 2011, tiene como objetivo, lograr un acercamiento y buscar justicia entre el empleador y trabajador, a través de una sana convivencia de tipo económico y equilibrio social, porque este código de trabajo es una herramienta que permite al trabajador reclamar sus derechos y velar por su estado mental y salud, en el artículo 200, define el concepto de enfermedad profesional:

Como todo estado patológico que se presenta por causa del tipo de trabajo que realiza el trabajador en diferentes ámbitos de espacios y tiempos, su interacción con agentes físicos, químicos y biológicos, cada persona puede optar diferentes afectaciones según sea el tipo de trabajo que realiza.

Enfermedades endémicas y epidémicas se consideran enfermedades profesionales, cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio. (Ministerio de Protección Social-Colombia, 2011).

La resolución 652 de 2012, el objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, la presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia. (Ministerio de Trabajo, 2012).

Decreto 1443 de 2014, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Presidente de la República de Colombia, 2014).

El decreto único reglamentario del sector trabajo (1072) del 2015, compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. El decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia, donde se establece que este debe ser implementado en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo, el decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto, por lo que es de obligatorio cumplimiento en las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). (Presidente de la República de Colombia, 2015).

La resolución 2404 del 22 de julio del 2019, por medio de la cual, adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la

población trabajadora, así como los protocolos específicos. La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de dicha batería. (Ministerio del Trabajo, 2019).

Finalmente, la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, tiene por objeto establecer los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, donde se especifican el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades. (Ministerio de Trabajo, 2019).

7.4 Definición de términos básicos

Un constructo importante a trabajar en esta investigación es estilos de afrontamientos que según (Linares, 2013), será entendido como un arreglo que ejecutamos en nuestro carisma, un esquema que hemos asimilado, inicialmente en nuestra niñez y se refleja en aquellas situaciones que puedan generar estrés. Se tendrán en cuenta 14 dimensiones importantes como: afrontamiento activo, planificación, apoyo emocional, apoyo social, uso de sustancias activas (alcohol, medicamentos, drogas, etc.), religión, reevaluación positiva, auto-distracción, aceptación, auto-inculpación, humor, desahogo, desconexión y negación.

Según (Tecglen, 2015), el afrontamiento activo es un grupo de estrategias cognitivas y conductuales, que la persona adquiere para poder enfrentar un problema. Dicho de otra manera, se dan los pasos necesarios y se sostiene el ánimo para intentar quitar, cambiar o disminuir el efecto dañino del estado que le ocasiona malestar; por otra parte, el termino de planificación se puede comprender como el desarrollo y resultado de organizar con procedimientos, los objetivos diseñados en un periodo y espacio, de acuerdo con (Chen, 2019).

No obstante el apoyo instrumental, se expresa cuando otras personas ya han vivido situaciones similares, expresando así su experiencia y cómo superaron las etapas que quizás actualmente está pasando la persona y el uso de apoyo emocional, que se comprende por originar y preservar un ámbito de escucha, firmeza, en el que la persona puede manifestar con libertad, todo lo que le está ocurriendo de acuerdo con (Pino, 2014). Por lo tanto, según (Pérez

& Merino, 2014), la auto-distracción se da cuando la persona busca entretenerse, o apartar la atención en algo a la cual estaba muy afligido.

En términos generales (Española., 2016) establece, el desahogo cuando el individuo expresa un sentimiento, para que de esta forma pueda sentirlo soportable asumiéndolo, porque es una realidad y de esta forma se protege la salud mental. De acuerdo a (Molina, 2014), la desconexión conductual se entiende cuando el individuo se da por derrotado a cualquier dificultad por muy pequeña que sea, cuya conducta es de especial atención, porque termina en un periodo que se repite constantemente, ocasionando apatía, sin entusiasmo y no siendo responsable de las obligaciones relacionado con el trabajo; de esta manera (Edinson, 2014).

La reinterpretación positiva se entiende por sucesos que envuelve a la persona, en la cual son situaciones que son así y no van a cambiar, pero lo que si cambiaria es la forma como se interpreta en ello, en este sentido la negación se entiende por la postura en la cual el individuo no acepta situaciones que está viviendo ya sea de su presente, pasado o futuro, por lo cual, no es capaz de actuar de forma lógica, según (MX, 2018); asimismo la aceptación es entendida por adaptarse a la presente realidad, en la cual asume y procede continuar con su vida.

La baja autoestima es aquella percepción que supone la persona que tienen los demás sobre sí mismo y lo que se hace es buscar una constante aceptación de las demás persona, (Delgado, 2015); de este modo la religión se refiere a un conjunto de conductas, comportamientos y creencias en la cual los seres humanos tienen una percepción de la existencia del mundo y se asocia a algo sagrado (Raffino, 2018).

Posteriormente el uso de sustancias activas (alcohol, medicamento) se entiende por componente que se define por la constante búsqueda y el consumo que no se puede controlar de la droga, aun sabiendo el resultado que puede traer para la salud y los medicamentos se utilizan para dominar los síntomas de abstinencia, prevenir la recaída y manejar otros problemas, (NIDA, 2018); a continuación el humor es entendido por el efecto de enfrentar la realidad por medio del ridículo, buscando así generar risas, (Bocanegra, 2017), y finalmente la auto-inculparción que es declarar verbalmente o de forma escrita un hecho que es reconocido o que se tuvo colaboración. (Española, 2014).

La investigación estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de Valledupar Cesar, por medio de la aplicación del cuestionario COPE 28, nos permitirá asociar cada uno de los conceptos y dimensiones presentes en los estilos de afrontamientos tal cual como los ha definido los autores anteriores, cabe resaltar que cada de las dimensiones nos permitirá el análisis previo de cada sujeto debido a las condiciones laborales y roles. Según Linares 2013, nuestro desarrollo humano depende de todas las vivencias que hemos sido objeto, en primera instancia el sujeto asimila todas responsabilidades que se les es sometido y frente a esta situación desarrolla conductas de estilos de afrontamientos que les permite aplicar en situaciones de estrés, en el ámbito laboral.

Otro constructo muy importante es el estrés laboral, existe diversas posturas de este, pero en esta investigación nos interesa la postura del autor (Cid, 2017), en donde asume que es una situación en la que hay mucha demanda, generando afectación en la persona. Ante esta situación que se tiene que afrontar, nuestro organismo reacciona con el estrés y permanece todo el tiempo mientras que esté presente lo que provoca esta misma., por lo tanto, vamos a tener en cuenta 4 síntomas importantes que son entendida como: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales-laborales, y psicoemocionales.

El término fisiológico, es un indicador que nos señala que algo es referente a las funciones de nuestro organismo. (Fisiologico, 2019). De esta forma el comportamiento social se entiende por la facultad del individuo, la conducta al momento de relacionarnos con las personas, y de esta forma se busque algo positivo, (Valls, 2016). En este sentido, el intelectual es aquella persona que generalmente tiene amistades que son privilegiadas con el entendimiento, el intelecto, porque le gusta indagar acerca de las cosas y tener criterio ante situaciones que no está de acuerdo según (Prochasson, 2003) y laboral es cualquier contexto que están enlazados de alguna actividad que genera remuneración (Bembibre, 2008); y para terminar, lo psicoemocional se entiende por aquellas emociones que alteran nuestro organismo y se puede evidenciar en el comportamiento, generando así en algunas ocasiones algún tipo de patología según (Caceres, 2018).

Este proyecto para poder establecer el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, es necesario comprender e incluir las ideas de los autores

mencionados anteriormente, porque señalan un enfoque que hace referencia a todos los cambios biológicos y mentales del ser humano, cada cambio, no solo compromete la salud humana, sino también sus rendimientos en sus labores diarias, por lo tanto, aquellos cambios, como son las afectaciones que resalta Cid 2017, son síntomas que pueden presentarse en los trabajadores que de alguna manera esta afectación es producto del estrés laboral y se refleja según las condiciones físicas y mentales de cada individuo.

8. SISTEMAS DE VARIABLES

8.1 Definición conceptual de estrés laboral

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. (Martinez, 2004).

8.2 Definición conceptual de estilos de afrontamientos

Son un conjunto de respuestas cognitivo-conductuales “coping”, que un sujeto pone en marcha a fin de enfrentar una situación estresante y reducir sus consecuencias; es un esfuerzo que realiza para ampliar la distancia entre el estrés y la aflicción que le embarga “distress”, (Pearlin y Schooler, 1978).

8.3 Hipótesis

H_i : Existe una relación significativa entre el estrés laboral y los estilos de afrontamientos en los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica en Valledupar-Cesar

H_0 : No existe una relación significativa entre el estrés laboral y los estilos de afrontamientos en los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica en Valledupar-Cesar

9. CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

9.1. Enfoque de la investigación

La investigación es cuantitativa, porque se trabajaron con datos estadísticos, con el fin de establecer la relación existente entre estilos de afrontamientos y el estrés laboral en trabajadores de la fundación Nueva Era Ecológica de la ciudad de Valledupar, para llegar a este resultado se necesitará, tener claridad respecto a los problemas personales, que afectan el rendimiento en el ámbito laboral, como son, las sobrecargas laborales, problemas económico, problemas intralaborales, entre otros, estas problemáticas interfieren en su rendimiento

laboral, por tanto, existen desviaciones en los objetivos de obtener, altos y excelentes resultados, cabe destacar que se analizará el tipo de afrontamiento, que son utilizados por parte de los trabajadores de la fundación, para afrontar las diferentes problemáticas, que alteran su salud mental y su desempeño laboral.

Tal cual, como lo afirma, (Mendoza, 2006), en la investigación cuantitativa, se hace necesario la recolección, análisis y examinar datos estadísticos, incluyendo los elementos que conforman el entorno laboral, como son aquellos elementos que constituyen un problema, donde se tienen en cuenta las variables u unidad de observación; los elementos del problema deben ser claros y concretos para llevar a cabo su análisis, donde sea posible definirlos y limitarlos que permitan identificar claramente donde empieza el problema, su dirección y sus posibles incidencias en el estudio que se realiza.

9.2. Tipo de diseño y corte

Esta investigación es de tipo no experimental porque se hace y son propias desde el paradigma de las ciencias sociales, donde las variables ya están dadas en el sujeto y lo que hicimos fue medirlas, analizarlas, clasificarlas, estudiarlas, y determinar cómo el individuo contrarresta la problemática, manejándolas de forma paralela a pesar de que en cualquier momento puede generar un declive en el buen desarrollo personal y laboral de las personas que trabajan en la Fundación Nueva Era Ecológica de la Ciudad Valledupar. (Kerlinger, 2002) afirma “La investigación no experimental es la constante búsqueda minuciosa y sistemática en la que el investigador no puede tener control sobre las variables independientes, porque sus manifestaciones ocurrieron”.

9.2.1 Corte de la investigación.

Corte transversal, donde se hará una medición en un momento determinado, es decir, se estimó la prevalencia del estrés laboral y estilos de afrontamientos, dentro de una población en específico que son los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la Ciudad de Valledupar, que permita favorecer de forma positiva, el conocimiento referente a su estilo de afrontamiento, que implementan para cada espacio y tiempo durante su desarrollo laboral.

Una investigación transversal igualmente, se podría conocer como encuesta o investigación de prevalencia. Frecuentemente, se ejecuta para estudiar la disposición o carencia de un

padecimiento u otro desenlace de interés, los dos eventos ocurriendo en un periodo concreto y en una población especial. (Alvarez & Delgado, 2015).

9.3. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional, debido a que se estableció la relación del estrés laboral y estilos de afrontamientos, siendo variables dependientes, porque si una variable es alterada, la otra tiende a reflejar resultado con relación a la primera variable o viceversa, por tanto, es un contexto que abarca una serie de directrices cambiantes en el desarrollo humano. (Ibarra, 2011), “La investigación correlacional corresponde a tener como propósito establecer el grado de conexión o agrupación no causal que existe entre dos o muchas más variables”.

9.4. Población, muestra y muestreo

La población, hace referencia a la totalidad del fenómeno de estudio, es decir, que incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y por lo tanto, debe cuantificarse para un determinado estudio, integrando un conjunto N (tamaño de la muestra) de entidades que participan de una determinada característica, a la cual se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (Tamayo, 2012)

La población objeto de estudio está conformada por los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la Ciudad de Valledupar, la cual está representada por 83 empleados entre hombres y mujeres con diferentes niveles de estudio, funciones y responsabilidades, distribuidos de la siguiente manera: 36 docentes, 36 auxiliares pedagógicos, 6 psicólogos y 5 nutricionistas.

En esta investigación se trabajaron con todas las unidades muestrales debido a que es una población pequeña y a la cual se tiene fácil acceso. Para ello se realizó un censo poblacional, el cual consiste en un estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población sobre la cual se quiere generalizar los resultados (Hernández, Fernandez & Baptista 2006).

9.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, la información es de primera fuente, porque hace referencia a información nueva u original, publicada por primera vez, la cual se caracteriza por no haber

sido filtrada, interpretada o evaluada anteriormente, porque son producto de una investigación creativa (Mertín & Flores, 2003).

Cabe resaltar que el cuestionario, es una de esas herramientas de primera fuente que nos permite recolectar información con el propósito de utilizarla en la investigación. Primero se debe tener claridad sobre qué tipo de investigación se quiere realizar para poder determinar si puede resultar ventajoso aplicar un cuestionario. Cabe resaltar que la investigación tiene como objetivo conocer la dimensión de un fenómeno social o la relación que guarda con otro fenómeno, el cuestionario resulta siendo un instrumento útil que ayuda a recabar información necesaria (Martínez, 2002).

9.5.1 Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión

el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión, es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales. Diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana para el Ministerio de la Protección Social (2010).

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario (Villalobos G., 2005).

9.5.2 Validez y confiabilidad.

Los estudios de validación de la tercera versión del cuestionario se realizaron con una muestra de 4521 trabajadores pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica) y a los cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola) (Villalobos G., 2005).

En esta versión se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos G., 2005), y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana.

Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario (Villalobos G., 2005).

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión (Villalobos G., 2005).

9.5.3 Operacionalización.

| Constructo | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valoración |
|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|
| Estrés laboral | Síntomas fisiológicos. | Afectación en el organismo. | 1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. | Muy bajo= 0,0 a 7,8 Bajo= 7,9 a 12,6 Medio= 12,7 a 17,7 Alto: 17,8 a 25,0 Muy alto: 25,1 a 100 |
| | | | 2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. | |
| | | | 3. Problemas respiratorios. | |
| | | | 4. Dolor de cabeza. | |



| | | | | |
|--|-------------------------------------|---------------|--|--|
| | | | <p>5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.</p> | |
| | | | <p>6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.</p> | |
| | | | <p>7. Cambios fuertes del apetito.</p> | |
| | | | <p>8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).</p> | |
| | Síntomas de comportamiento social. | Vitalidad | <p>9. Dificultad en las relaciones familiares.</p> <p>10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.</p> <p>11. Dificultad en las relaciones con otras personas.</p> <p>12. Sensación de aislamiento y desinterés.</p> | <p>Muy bajo= 0,0 a 7,8 Bajo= 7,9 a 12,6 Medio= 12,7 a 17,7 Alto= 17,8 a 25,0 Muy alto=25,1 a 100</p> |
| | Síntomas intelectuales y laborales. | Salud general | <p>13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.</p> | <p>Muy bajo= 0,0 a 7,8 Bajo= 7,9 a 12,6 Medio= 12,7 a 17,7</p> |



| | | | | |
|--|----------------------------|------------------------------------|--|---|
| | | | <p>14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.</p> <p>15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.</p> <p>16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.</p> <p>17. Cansancio, tedio o desgano.</p> <p>18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.</p> <p>19. Deseo de no asistir al trabajo.</p> <p>20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.</p> <p>21. Dificultad para tomar decisiones.</p> <p>22. Deseo de cambiar de empleo.</p> | <p>Alto= 17,8 a 25,0 Muy alto=25,1 a 100</p> |
| | Síntomas psicoemocionales. | Dificultad en el aspecto afectivo. | <p>23. Sentimiento de soledad y miedo.</p> <p>24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.</p> <p>25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.</p> <p>26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los</p> | <p>-Muy bajo= 0,0 a 7,8 Bajo= 7,9 a 12,6 Medio= 12,7 a 17,7 Alto=17,8 a 25,0 Muy alto= 25,1 a 100</p> |



| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>nervios.</p> <p>27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".</p> <p>28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.</p> <p>29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.</p> <p>30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.</p> <p>31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida</p> | |
|--|--|--|--|--|

Fuente: elaboración propia

Nota: revalidación pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, 2010.

9.5.4 Calificación.

Los ítems del Cuestionario para la evaluación del estrés, tienen una escala de respuestas tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, nunca) en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 9. Dichos valores permiten calcular el puntaje bruto del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor la ocurrencia del síntoma (Villalobos G., 2005).

Tabla 1 Calificación de las opciones de respuesta

| Ítems | Calificación de las opciones de respuesta | | | |
|---|---|--------------|---------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
| 1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23, y 24 | 9 | 6 | 3 | 0 |
| 4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18. 19, 25, 26, 27 y 28. | 6 | 4 | 2 | 0 |
| 7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31. | 3 | 2 | 1 | 0 |

Fuente: revalidación pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, 2010.

La obtención del puntaje bruto total implica la sumatoria de los siguientes subtotales que corresponden a promedios ponderados:

Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro.

Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres.

Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos.

Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31.

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en el cuestionario, se debe realizar una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

Posteriormente se comparan los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total.

9.5.4 Baremación e interpretación

La tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés utiliza dos tipos de baremos según el nivel del cargo que ocupa el trabajador que responde el cuestionario y los baremos para la interpretación del puntaje total del cuestionario (Villalobos G., 2005).

Tabla 2, baremos de interpretación de resultados de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés.

| Baremos | Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica el cuestionario |
|--|---|
| Jefes, profesionales y técnicos | <p>Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.</p> |
| | <p>Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</p> |
| Auxiliares | <p>Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias,</p> |

| | |
|------------------|--|
| operarios | recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. |
| | Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros. |

Fuente: revalidación pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, 2010.

Tabla 3, baremos de la tercera versión del Cuestionario para la evaluación del estrés.

| Nivel de síntomas de estrés | Puntaje total transformado | |
|------------------------------------|--|-------------------------------|
| | Jefes, profesionales y técnicos | Auxiliares y operarios |
| Muy bajo | 0,0 a 7,8 | 0,0 a 6,5 |
| Bajo | 7,9 a 12,6 | 6,6 a 11,8 |
| Medio | 12,7 a 17,7 | 11,9 a 17,0 |
| Alto | 17,8 a 25,0 | 17,1 a 23,4 |
| Muy alto | 25,1 a 100 | 23,5 a 100 |

Fuente: revalidación pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, 2010.

9.5.5 Interpretación del nivel de estrés.

Comparado el puntaje transformado con los baremos que le correspondan, se podrá identificar el nivel de estrés que representa.

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

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

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

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados (Villalobos G., 2005).

9.5.6 COPE-28.

Es un inventario multidimensional, desarrollado para evaluar las diferentes formas de respuesta ante el estrés, cabe mencionar que es la versión española del Brief COPE de Carver (1997) realizada por Morán y Manga. Este instrumento consta de 28 ítems y 14 subescalas que se responde en una escala ordinal tipo Likert de 4 alternativas de respuesta de 0 a 3, entre “nunca hago esto” a “hago siempre esto” con puntuaciones intermedias.

Mide conceptualmente distintos aspectos del afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades distractoras, refrenar el afrontamiento, búsqueda de apoyo social instrumental. Las cinco escalas miden aspectos que pueden ser considerados como afrontamiento centrado en la emoción, búsqueda de apoyo social emocional, reinterpretación positiva, aceptación, negación, volver a la religión; y tres escalas miden respuestas de afrontamiento que posiblemente son menos utilizadas, deshago emocional, desconexión emocional, desconexión mental posteriormente se añadieron uso de drogas, alcohol y mal humor.

Teniendo en cuenta las categorías del COPE-28 (utilizan y no utilizan) se debe calcular el porcentaje de las personas utilizando los puntajes más altos puesto que estos indican los estilos de afrontamiento más utilizados.

9.5.7 Validez y confiabilidad.

A fin de determinar la confiabilidad del instrumento COPE-28 de Carver (1997), se revisó la investigación de (Vargas, Herrera, Rodríguez, & Sepúlveda, 2010.), titulada Confiabilidad del cuestionario Brief COPE Inventory en versión español para evaluar estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer de seno en el año 2010; aplicada a 140 mujeres con diagnóstico de cáncer de seno en cualquier estadio de la enfermedad que asistieron a control ambulatorio en una unidad oncológica de IV nivel entre diciembre de 2008 y marzo de 2009.

Para este análisis del cuestionario se calculó el índice de consistencia interna alfa de Cronbach para el BCI, al igual que para cada una de sus dimensiones. Los resultados obtenidos indican que el índice de consistencia interna para el cuestionario global es satisfactorio (0,698), similar al obtenido en la versión en inglés, en la cual se han encontrado valores entre 0,60 y 0,90 (19), al igual que para cada uno de los ítems del cuestionario.

Se analizó la confiabilidad de cada dimensión: la de afrontamiento activo conformada por 14 ítems, obtuvo un índice de consistencia interna de 0,663, y la de afrontamiento pasivo, compuesta por 14 ítems, un índice de consistencia interna de 0,523 y aunque este valor está por debajo de 0,60, se decidió no eliminar ítems de esta dimensión, pues el valor de consistencia interna no varía significativamente.

9.5.8 Cuadro de operacionalización de variable, estilos de afrontamientos.

| Constructo | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valoración |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|--|---|
| Estilos de afrontamientos | Afrontamiento activo | Solución de problemas | 2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore. | |



| | | | | |
|--|------------------------|----------------|---|---|
| | Planificación | Organización. | 6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. | 0. En Absoluto 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir | |
| | Apoyo social | Protección | 1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen. | |
| | Uso de apoyo emocional | Acompañamiento | 9. Consigo apoyo emocional de otros. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. | |
| | Auto-distracción | Pasatiempos | 4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión. | |
| | Desahogo | Alivio. | 12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. |



| | | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|
| | | | 23. expreso mis sentimientos negativos. | 3. Mucho. |
| Desconexión conductual | Desvinculación | | 11. Renuncio a intentar ocuparme de ello. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 25. Renuncio al intento de hacer frente al problema. | |
| Reinterpretación positiva | Resiliente | | 14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo. | |
| Negación | Resistencia de no aceptar las situaciones. | | 5. Me digo a mí mismo “esto no es real” | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 13. Me niego a creer que haya sucedido. | |
| Aceptación | Aprobación | | 3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido. | 0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho. |
| | | | 21. Aprendo a vivir con ello. | |



| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | Religión | Alivio | <p>16.Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.</p> <p>20. Rezo o medito.</p> | <p>0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho.</p> |
| | Uso de sustancia activas (alcohol, medicamentos) | Buscar un lugar diferente a la realidad que enfrenta. | <p>15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.</p> <p>24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.</p> | <p>0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho.</p> |
| | Humor | Desahogo | <p>7. Hago bromas sobre ello.</p> <p>19. Me río de la situación.</p> | <p>0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho.</p> |
| | Auto- inculpción | Aceptación | <p>8. Me crítico a mí mismo.</p> <p>27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.</p> | <p>0. En Absoluto. 1. Un Poco. 2. Bastante. 3. Mucho.</p> |

Fuente: elaboración propia

Nota: COPE-28. (2010). Un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE

9.5.9 Calificación.

para el análisis de este cuestionario, se interpretan los ítems que son en una escala ordinal tipo likert que se responde con cuatro opciones (de 0 a 3), donde 0 es en absoluto, 1 un poco, 2 bastante y 3 mucho, estos datos se analizan por medio de la estadística descriptiva, en la cual se describe principalmente los datos, las puntuaciones obtenidas, describiendo la distribución por frecuencia de la variable y gráficas.

9.5.10 baremos, Cuestionario COPE-28

| | |
|----------------|---------------------------------------|
| 0-25 Puntos: | muy pocas veces emplea esta forma. |
| 26-75 Puntos: | Depende de las circunstancias. |
| 76-100 Puntos: | Forma frecuente de afrontar el estrés |

Fuente: COPE-28. (2010). Un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE

9.5.11 Interpretación

Para determinar la frecuencia de empleo del mecanismo de afrontamiento, debe considerarse que aquellas en la cual tuviera mayores puntajes, estarían indicando que son las formas más comunes de afrontar las cargas de estrés, por parte del sujeto.

9.6 Consideraciones éticas de la investigación y consentimiento informado.

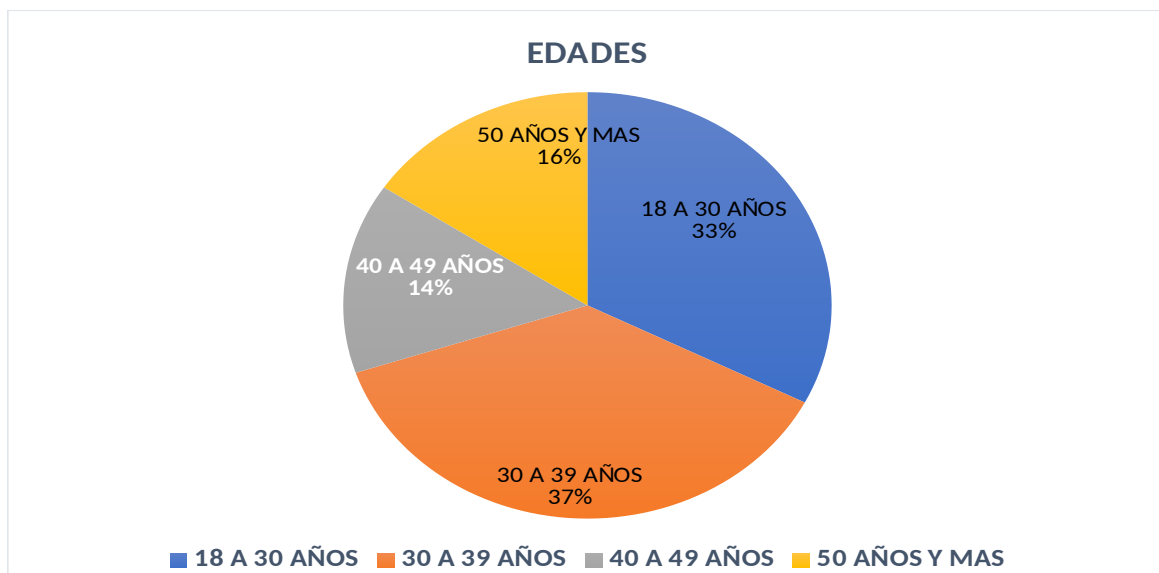
El proyecto de investigación se apoyó dentro de los parámetros de las consideraciones éticas que se localizan dentro del código deontológico y bioético del psicólogo específicamente en la ley 1090 de 2006, teniendo en cuenta el uso de la confidencialidad, para mantener a salvo toda la información obtenida por los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica; así mismo se aplicó el consentimiento informado donde los trabajadores permitieron el manejo de toda la información que se obtuvo.

10. CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

10.1 Análisis de los datos

10.1.1 Características socio demográficas de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica, Valledupar-Cesar.

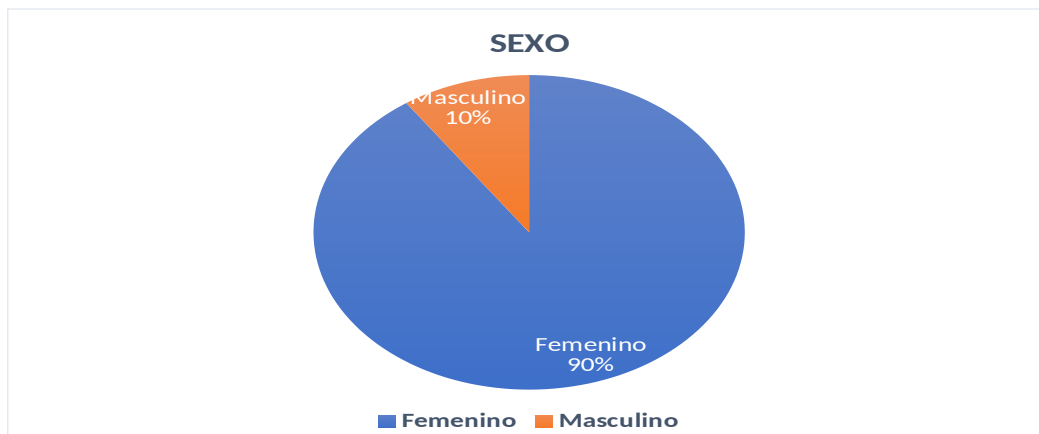
Gráfico 1. Edades de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

Están organizados de la siguiente forma, el 33% equivalen a 27 personas en edades entre 18 a 30 años, el 37% equivale a 31 personas en edades entre 30 a 39 años, el 14% equivale a 12 personas en edades entre 40 a 49 años, el 16% equivale a 13 personas en edades entre 50 años o más.

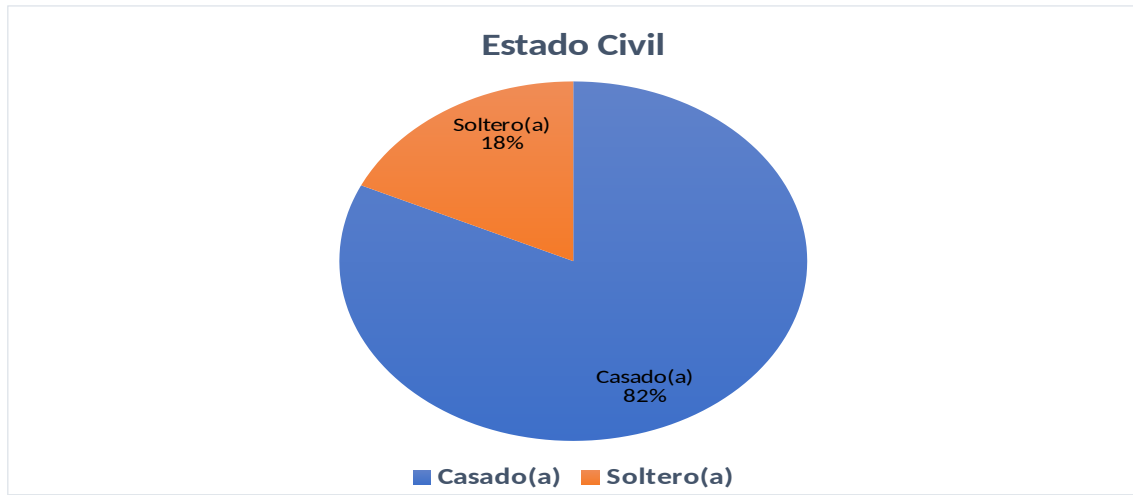
Gráfico 2. Sexo de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 90% equivalen a 75 personas del sexo femenino y el 10% equivalen a 8 personas del sexo masculino.

Gráfico 3. Estado civil de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 82% equivalen a 68 personas casados(as) y 18% equivalen a 15 personas solteros(as).

Gráfico 4. Ocupación de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El 44% equivalen a 37 personas con cargo de docentes, el 43% son técnicos pedagógicos equivalen a 35 personas, el 7 % son psicólogos que equivalen a 6 personas y nutricionistas el 6% que equivale a 5 personas.

Gráfico 5. Tipo de contrato de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

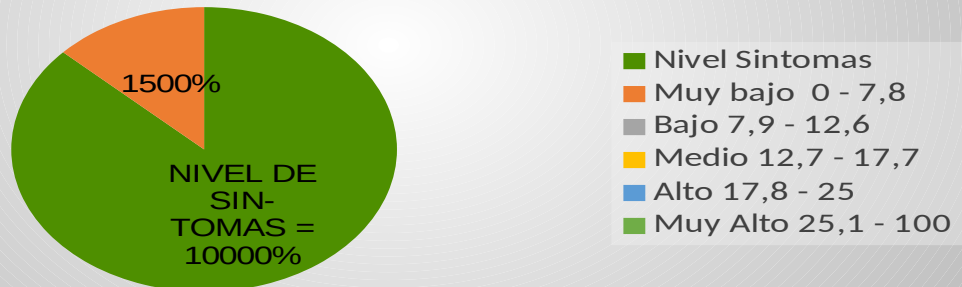
El 100% de los trabajadores equivalen a las 83 personas, con un contrato por prestación de servicios.

10.1.2 Niveles de síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectual-laboral y psicoemocional, de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.

A continuación, en las siguientes gráficas, los resultados obtenidos con relación a los niveles de estrés fueron categorizados de esta forma: muy bajo con un porcentaje de (0 a 7,8), bajo con un porcentaje de (7,9 a 12,6), medio con un porcentaje de (12,7 a 17,7), alto con un porcentaje de (17,8 a 25) y muy alto con un porcentaje de (25,1 a 100), esta interpretación se debe a la Tabla 1 Nivel de síntomas de estrés.

Gráfico 6. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar.

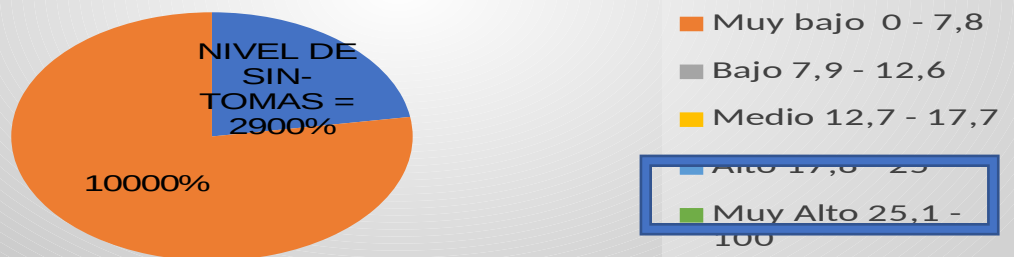
Síntomas Fisiológicos



Fuente: elaboración propia (2019).

En los síntomas fisiológicos el puntaje fue de 87% que equivale a un nivel de síntomas muy alto, lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación son indicativos de una respuesta de estrés alto. Este indicador que nos señalan que están experimentando un nivel de estrés muy alto, dolor de cabeza, dolor de espalda, etc.

Síntomas de Comportamiento Social

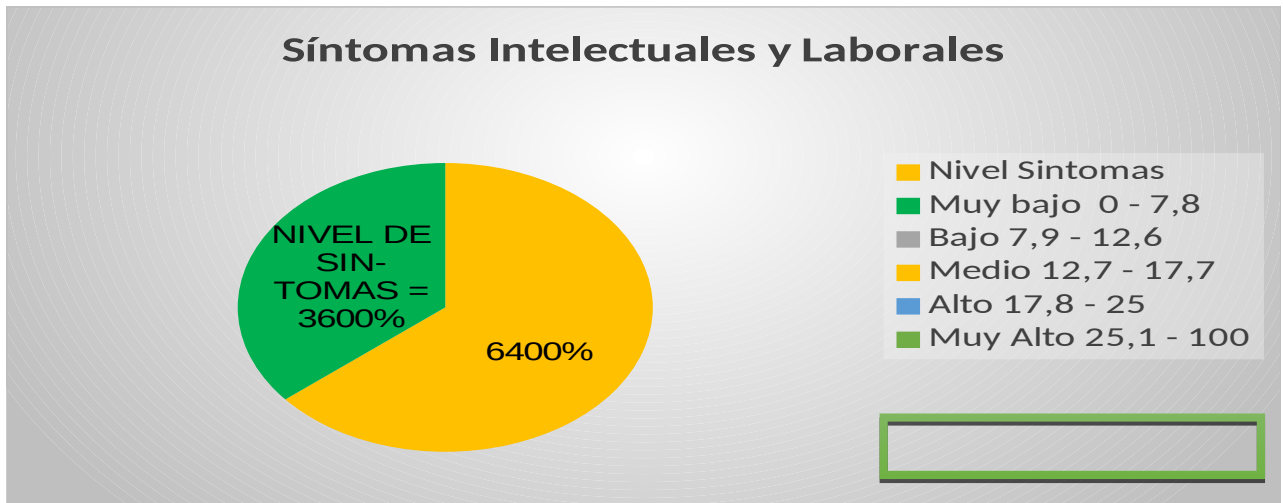


Fuente: elaboración propia (2019).

En los síntomas de comportamiento social el puntaje fue de 22%, que equivale un nivel de síntomas alto, lo que significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés alto. Es decir, hay prevalencia y frecuencia de los

síntomas, lo cual, es un indicador que señala que están teniendo síntomas como: dificultad en las relaciones familiares, sensación de aislamiento y desinterés, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades y dificultad en las relaciones con otras personas .

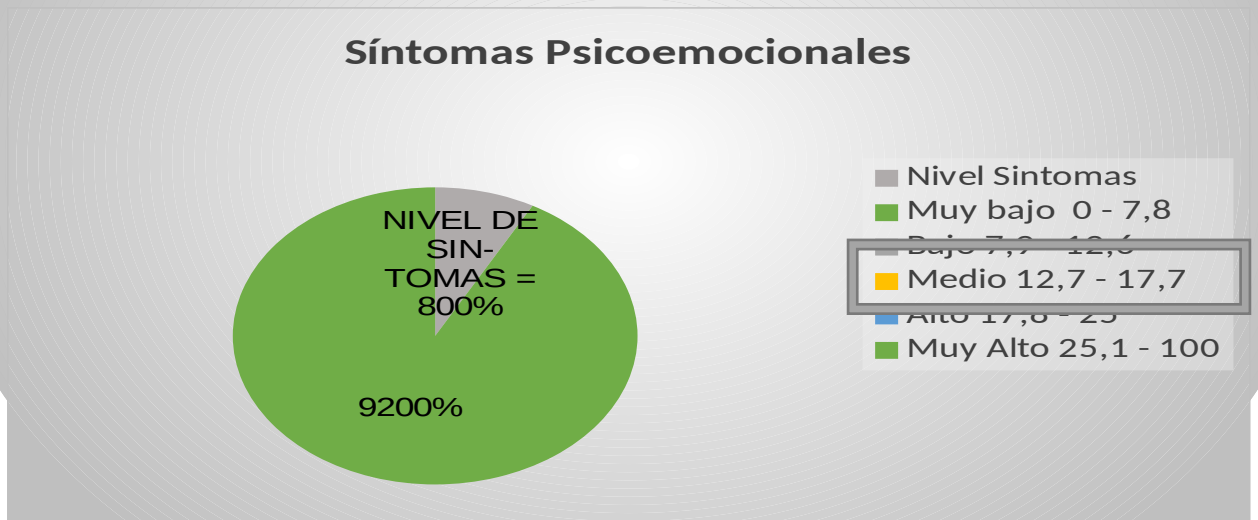
Gráfico 8. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar



Fuente: elaboración propia (2019).

En los síntomas intelectuales y laborales el puntaje fue de 36%, que equivale un nivel de síntomas muy alto, lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, lo cual es un indicador que no señala que está teniendo síntomas como: sentimiento de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, deseo de no asistir al trabajo, entre otras.

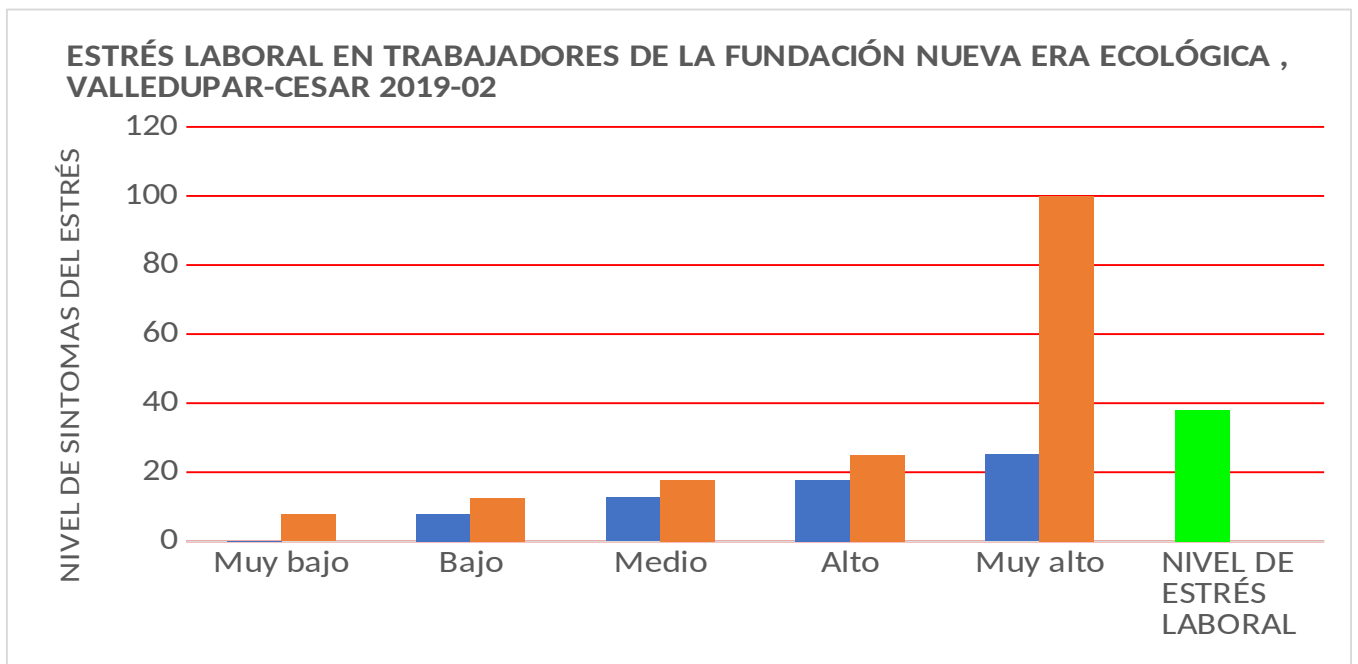
Gráfico 9. Nivel de síntomas fisiológicos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar



Fuente: elaboración propia (2019).

En los síntomas psicoemocionales el puntaje fue de 8%, que equivale a un nivel de síntomas bajo, lo que indica que presentan ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Gráfico 10. Nivel en general de síntomas de estrés de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar, Cesar.



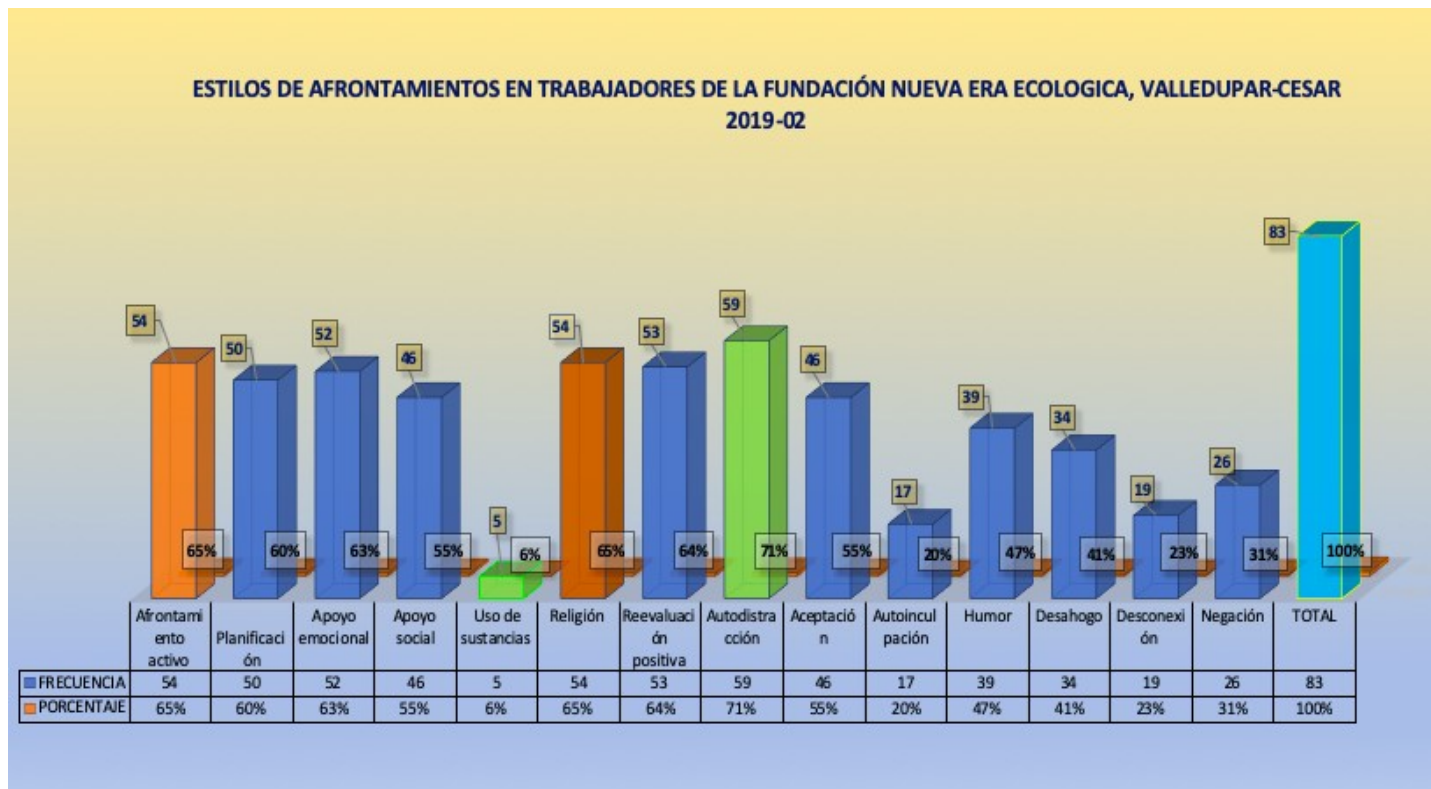
fuelle: elaboración propia (2019).

Los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica obtuvieron un porcentaje, nivel de estrés laboral de 38, equivalente a un nivel en general de estrés muy alto.

Según (Villalobos, 2010), significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

10.1.3 Identificación de cada uno de los estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar

Gráfico 11. Estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



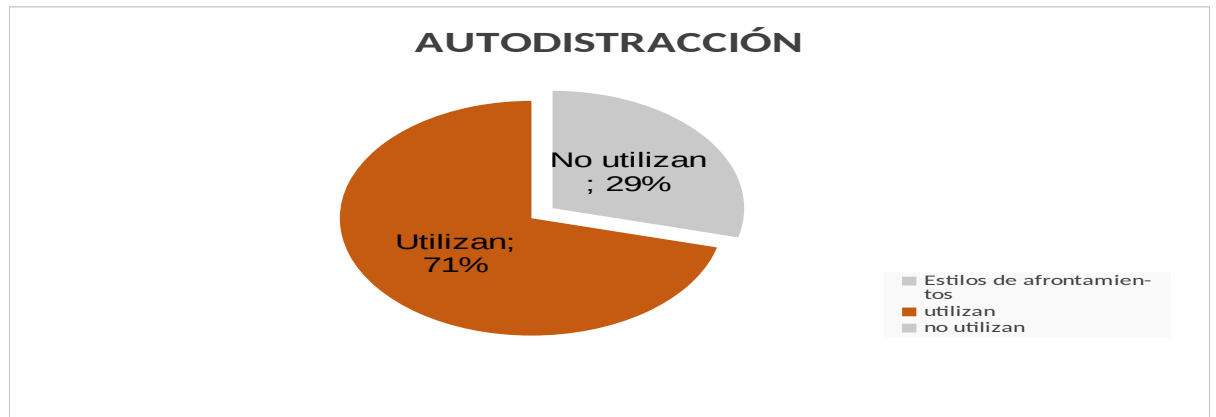
Fuente: elaboración propia (2019).

En la gráfica 11, se presentan los estilos de afrontamientos frente al estrés de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de Valledupar/ cesar, en la tabla se define

la frecuencia, el porcentaje y los 14 tipos de afrontamientos con un total de 83 personas que fueron a las que se les aplico el cuestionario.

A continuación, se representan de forma individual cada uno de los estilos de afrontamientos.

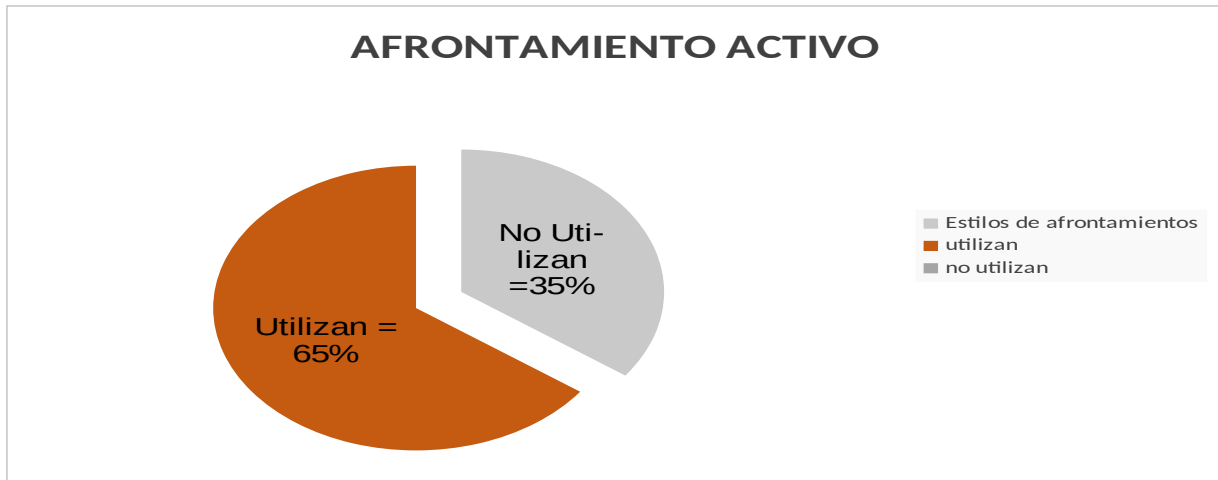
Gráfico 12. Autodistracción- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

Las estrategias de afrontamientos que más utilizan los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica es la auto distracción con un porcentaje de 71% que equivale a 59 personas, lo que significa, que recurren al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de su mente y hacen algo para pensar menos en ellos, tal como ir a cine o ver televisión.

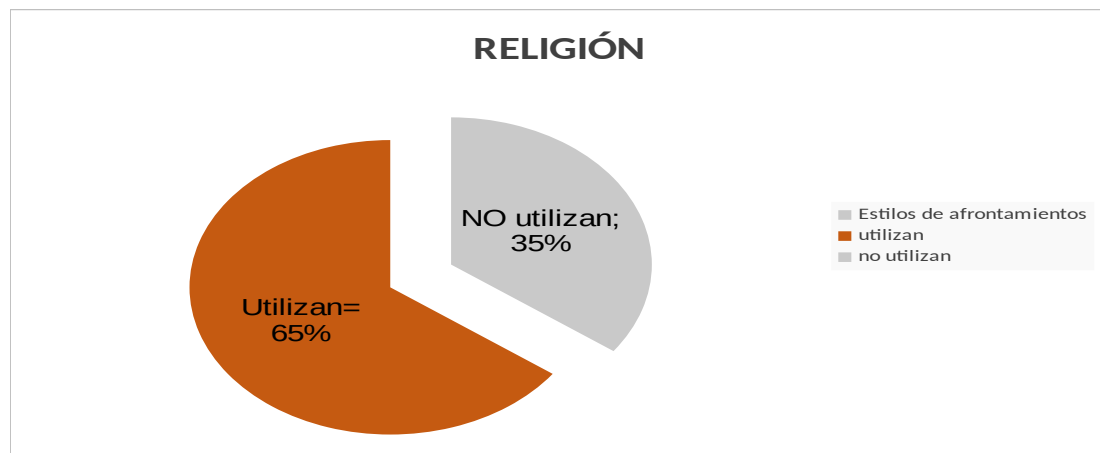
Gráfico 13. Afrontamiento activo- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El (65%) que equivalen a 54 personas, utilizan el afrontamiento activo, que significa concentrar los esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que están y toman medidas para intentar que la situación mejore.

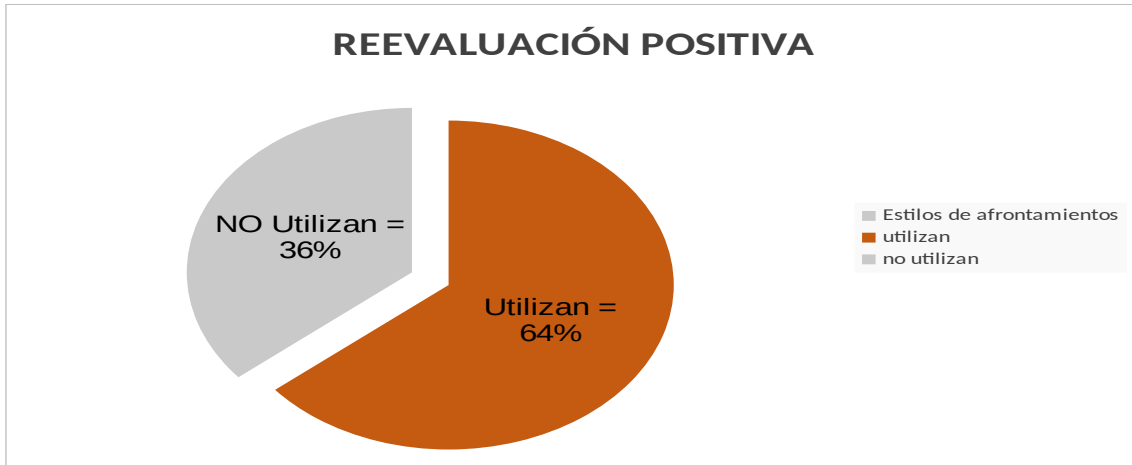
Gráfico 14. Religión- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El (65%) que equivalen a 54 personas, que utilizan la religión, por tanto, significa, que intentan hallar consuelo en su religión o creencias espirituales, rezo o medito.

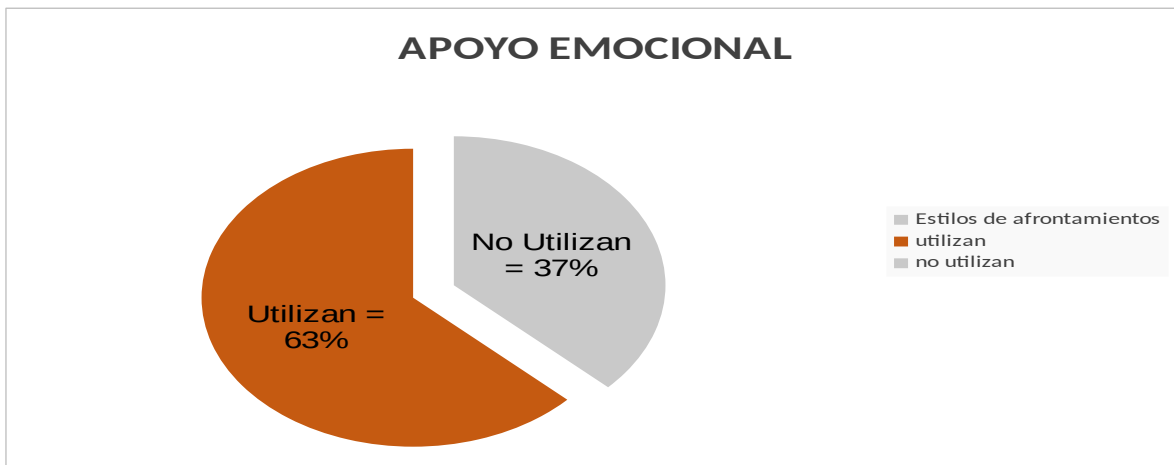
Gráfico 15. Reevaluación positiva- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

Con un porcentaje de 64% que equivalen a 53 personas, utilizan la reevaluación positiva, que significa, intentar ver con otros ojos, para hacer que parezca más positivo y buscar algo bueno en lo que está sucediendo.

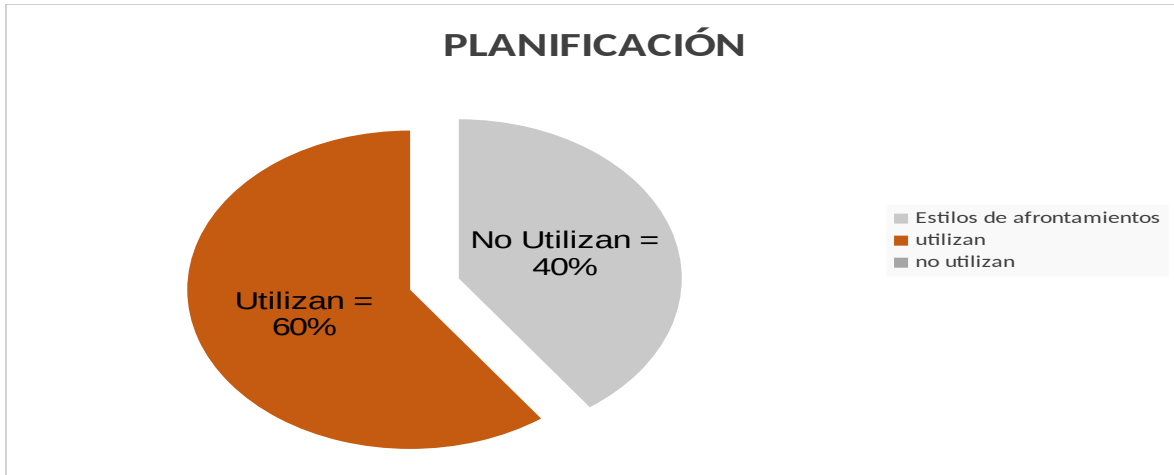
Gráfico 16. Apoyo emocional- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El 63% que equivalen a 52 personas utilizan el apoyo emocional, que significa, conseguir apoyo emocional de otros, consuelo y la comprensión de alguien.

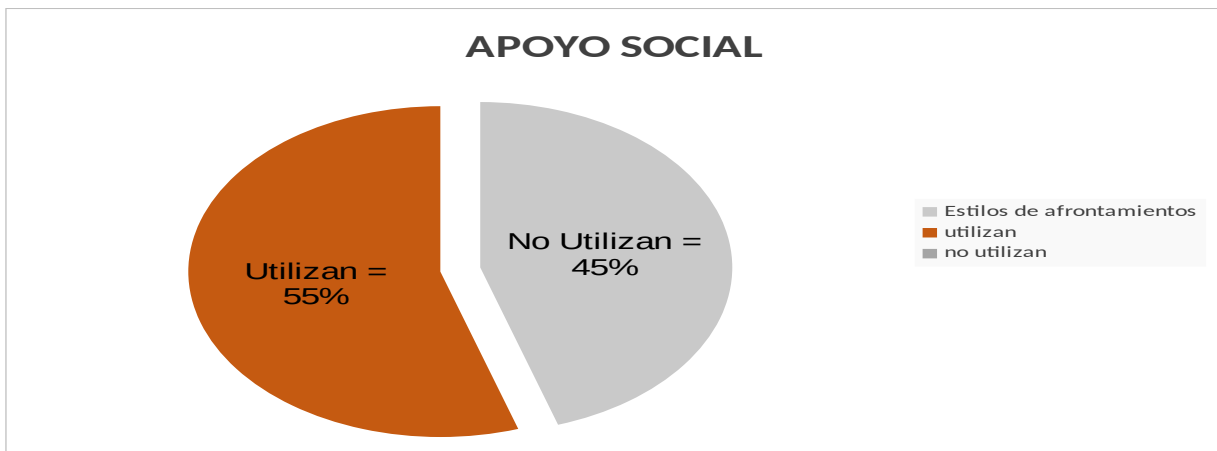
Gráfico 17. Planificación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El 60% que equivalen a 50 personas utilizan la planificación, que significa, intentar proponer una estrategia sobre qué hacer y pensar detenidamente sobre los pasos a seguir.

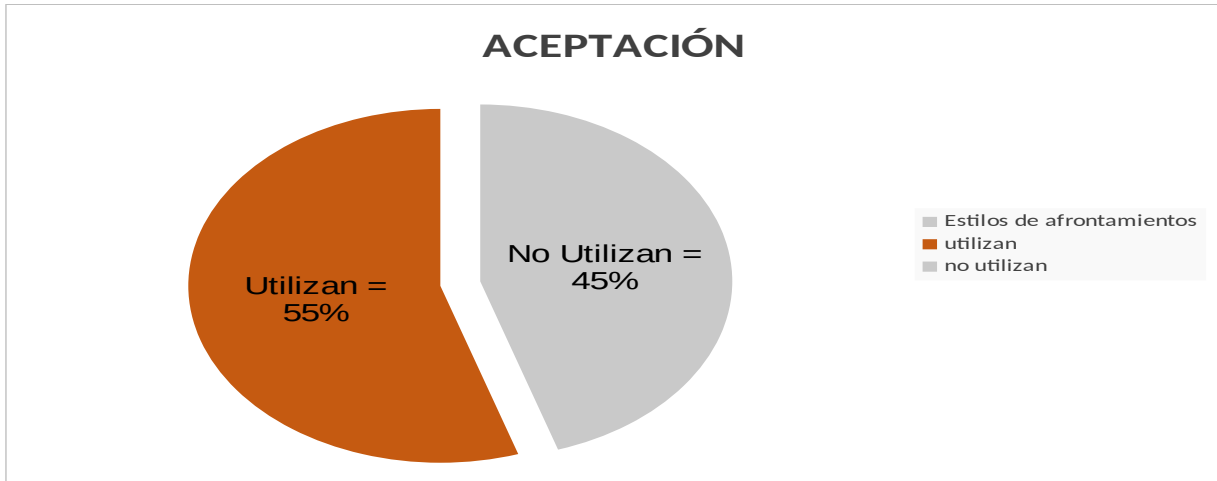
Gráfico 18. Apoyo social- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El 55% que equivalen a 46 personas utilizan el apoyo social, que significa, intentar conseguir que alguien ayude o aconseje sobre qué hacer y consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.

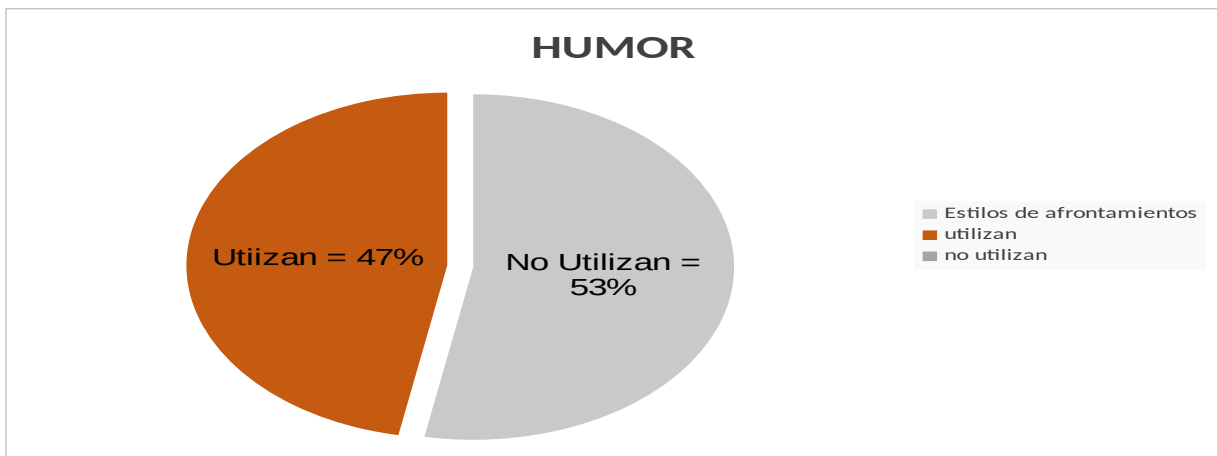
Gráfico 19. Aceptación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar.



Fuente: elaboración propia (2019).

El 55% que equivalen a 46 personas utilizan la aceptación, que significa, aceptar la realidad de lo que ha sucedido y aprender a vivir con ello.

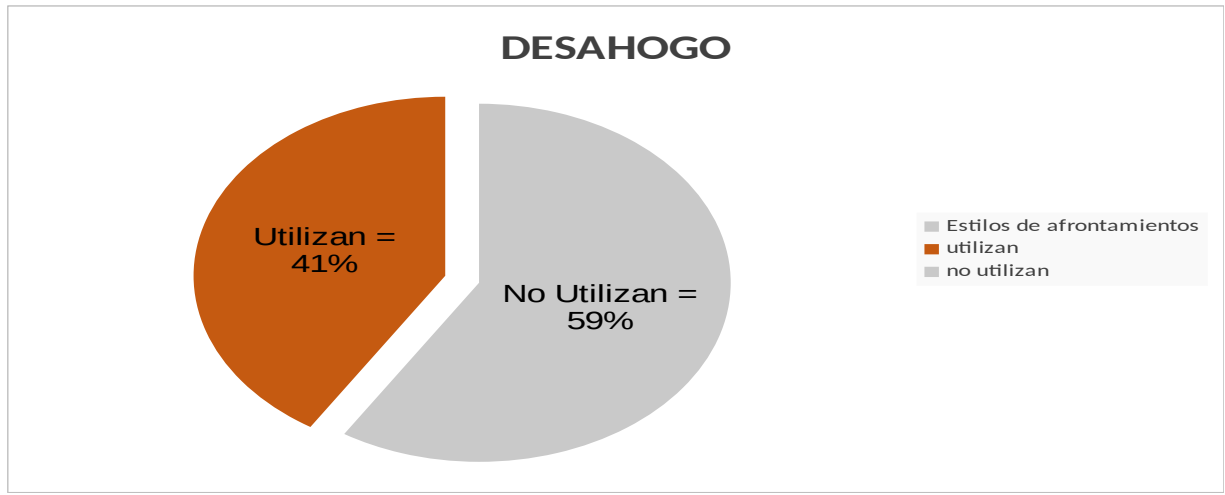
Gráfico 20. Humor- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 47% que equivalen a 39 personas utilizan el humor, que significa, hacer bromas sobre ello y reírse de la situación.

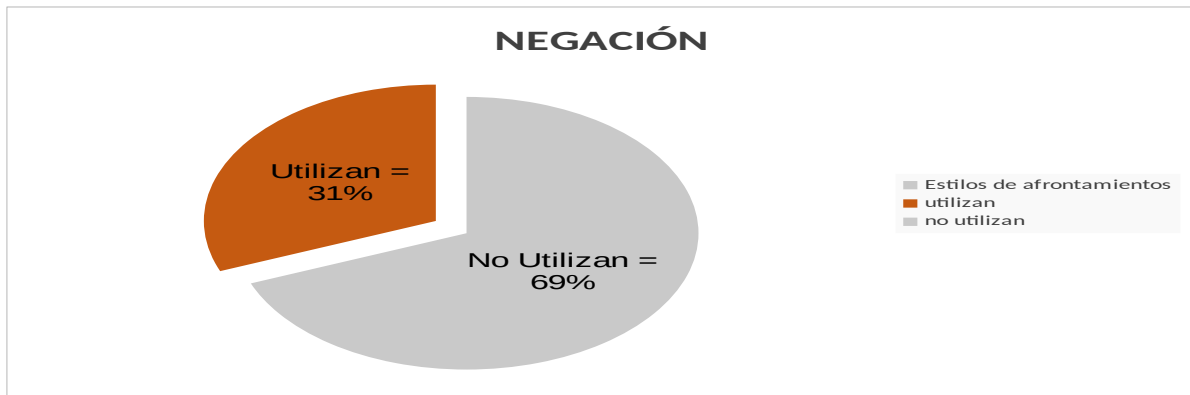
Gráfico 21. Desahogo- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 41% que equivalen a 34 personas utilizan el desahogo, que significa, decir las cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desagradables y expresar los sentimientos negativos.

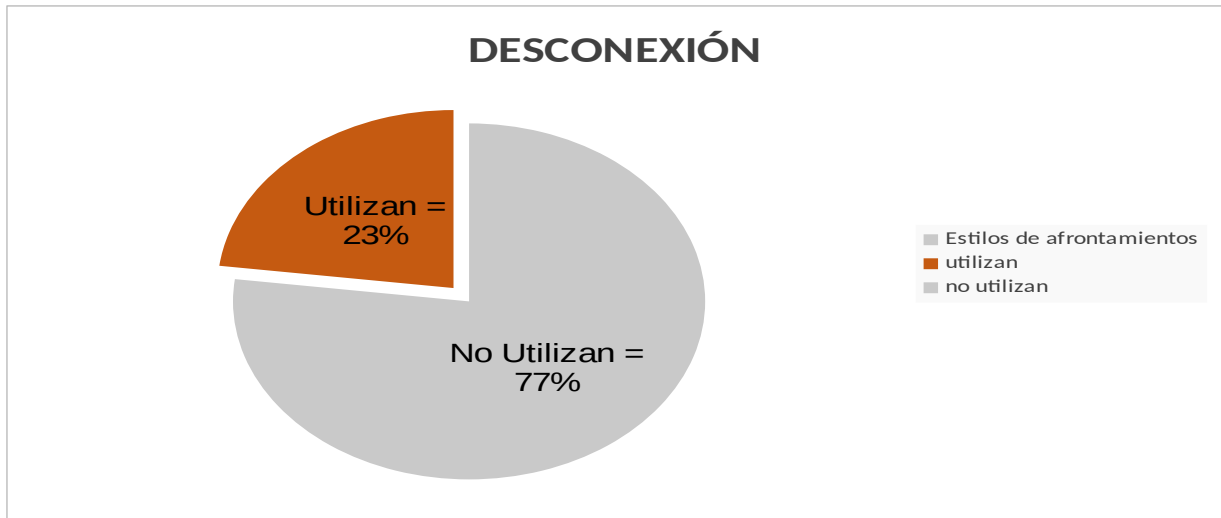
Gráfico 22. Negación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 31% que equivalen a 26 personas utilizan la negación, que significa, decir así mismo “esto no es real” y me niego a creer que haya sucedido.

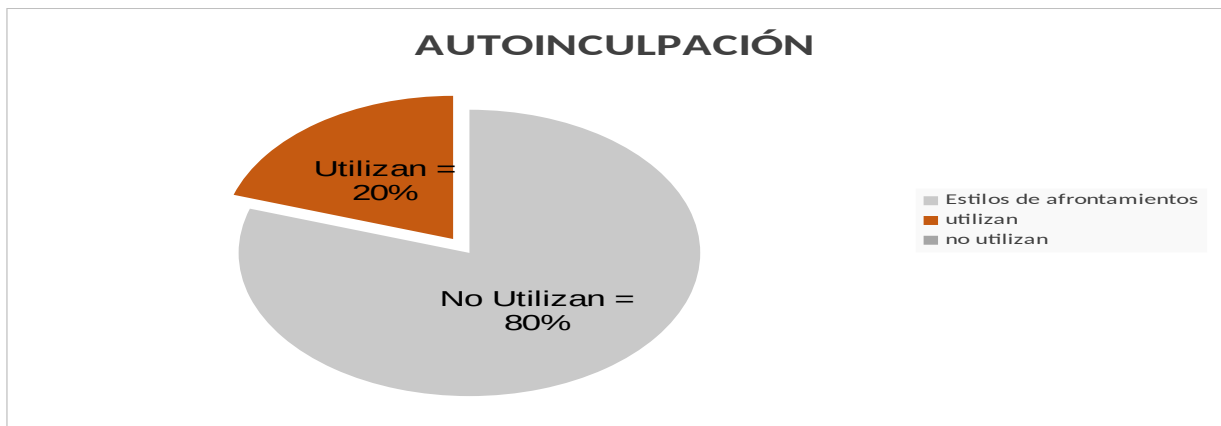
Gráfico 23. Desconexión- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 23% que equivalen a 19 personas utilizan la desconexión, que significa, renunciar a intentar ocuparme de ello u enuncio al intento de hacer frente al problema.

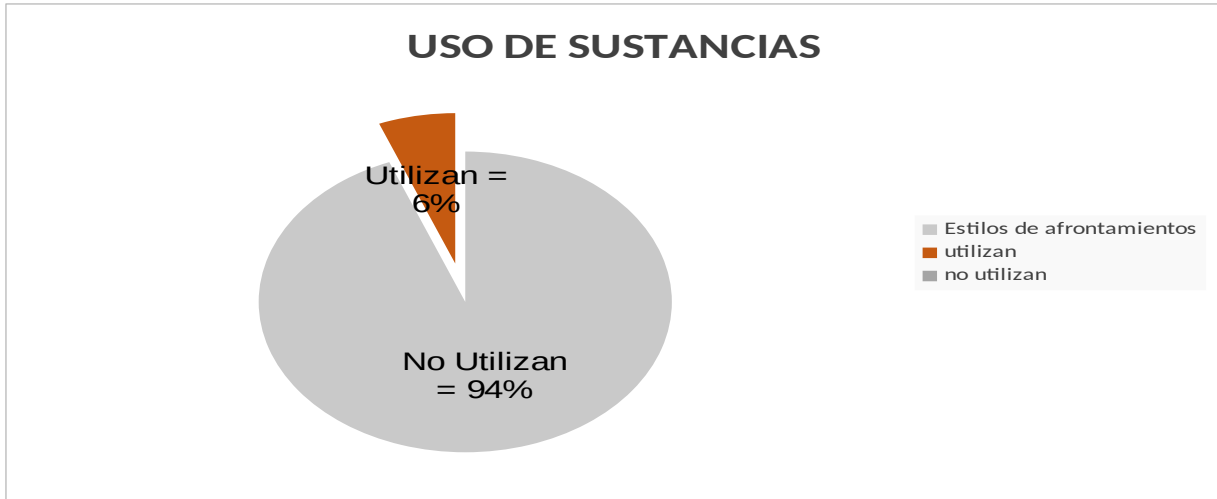
Gráfico 24. Autoinculpación- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

El 20% que equivalen a 17 personas utilizan la autoinculpación, que significa, criticarse a si mismo y echarse la culpa de lo que ha sucedido.

Gráfico 25. Uso de sustancias- estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Ecológica de la ciudad de Valledupar



Fuente: elaboración propia (2019).

La estrategia de afrontamiento que muy poco utilizan es el uso de sustancia psicoactivas que son 5 personas que representan el 6%, lo que significa que utilizan alcohol u otras drogas para sentirse mejor o para ayudar a superarlo.

10.1.4 Análisis exploratorios de datos.

Esta prueba se realizó con el programa SPSS, para determinar si los datos son normales o no, teniendo en cuenta el tamaño de la población, que fue mayor de 50, por ello se eligió la prueba de Kolmogorov- Smirnov.

10.1.4.1 Prueba de normalidad.

10.1.4.2 Hipótesis

Hi: los datos que provienen de la población objeto de estudio no tienen una distribución de normalidad

H0: los datos que provienen de la población objeto de estudio tienen una distribución de normalidad

10.1.4.3 Regla de decisión

Si $\text{sig} < 0,05$ rechazamos la H0 y aceptamos la Hi

Si $\text{sig} > 0,05$ acepto la H0 y rechazo la Hi

Tabla 4, prueba de normalidad

| Prueba de normalidad | |
|----------------------|--------------------|
| | Kolmogorov-Smirnov |

| | Estadístico | gl | Sig. |
|---------------------------|-------------|----|-------|
| Estrés laboral | 0,175 | 83 | 0,000 |
| Estilos de afrontamientos | 0,146 | 83 | 0,000 |

Fuente: elaboración propia

Como el valor de sigma de la tabla anterior es menor a 0,05, se rechaza la H_0 y acepta la H_1 , es decir, los datos que provienen de la población objeto de estudio, no tienen una distribución de normalidad

10.1.4.4, Gráficos de caja y bigote

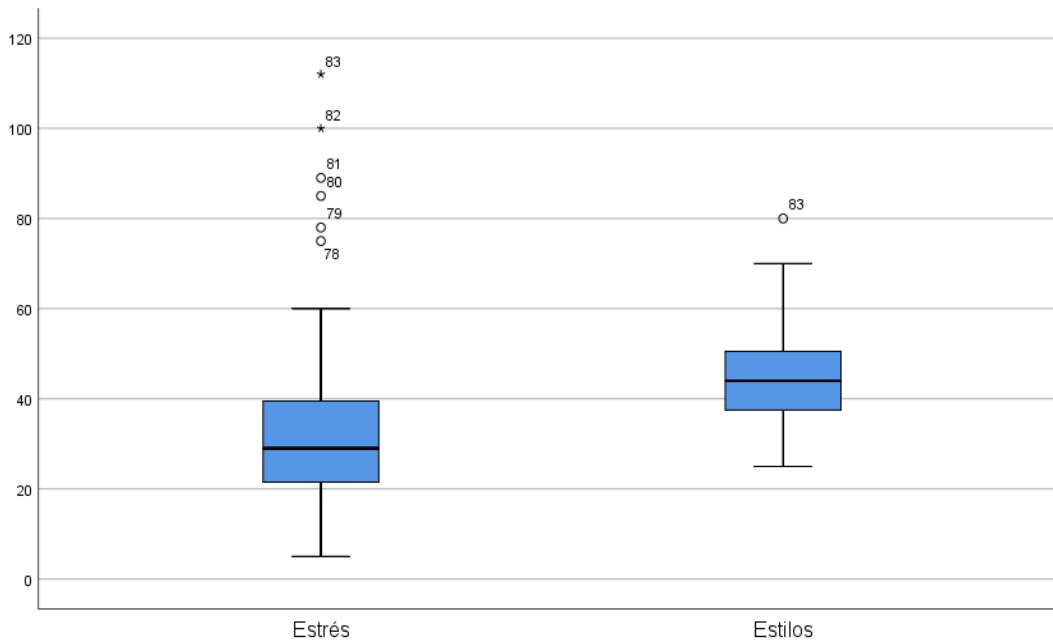
Tabla 5, estadísticos

En esta tabla, se muestran los datos estadísticos que se utilizaran para representar el gráfico, caja y bigotes.

| Estadísticos | | | |
|--------------|----------|---------------------------|----------------|
| | | Estilos de afrontamientos | Estrés laboral |
| N | Válido | 83 | 83 |
| | Perdidos | 5 | 5 |
| Mínimo | | 25 | 5 |
| Máximo | | 80 | 112 |
| Percentiles | 25 | 37,00 | 21,00 |
| | 50 | 44,00 | 29,00 |
| | 75 | 51,00 | 40,00 |

Fuente: elaboración propia

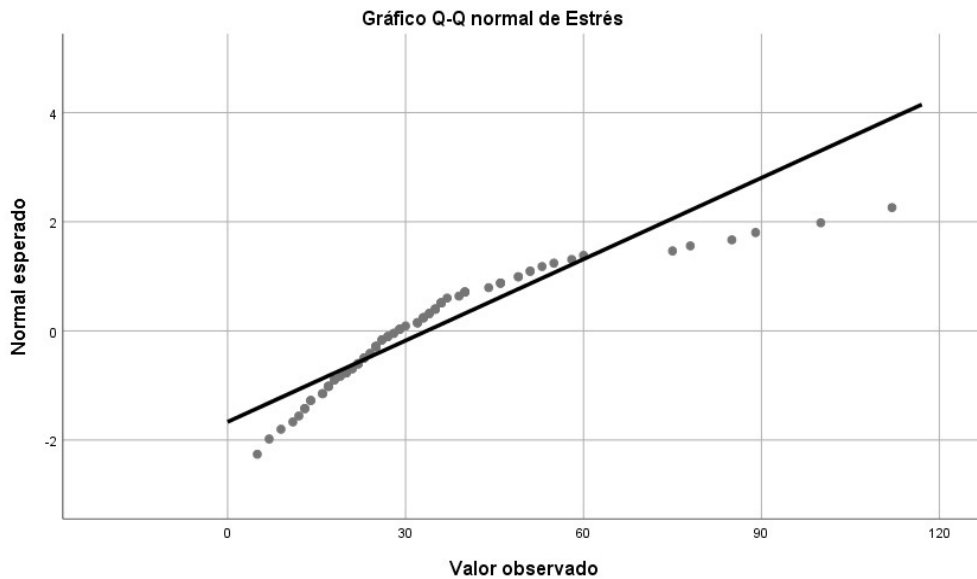
Gráfico 26, caja y bigotes



Fuente: elaboración propia

En las cajas de bigotes entre el estrés y estilos de afrontamientos, se observa que en el estrés hay mayores variaciones, su caja es más grande a diferencia de los estilos de afrontamientos que se acorta, así mismo en el estrés se aprecian datos por fuera de los bigotes, estos son llamados atípicos leves y extremos, muy importante sus medias entre si caen fuera de la caja. Esto quiere decir que son diferentes.

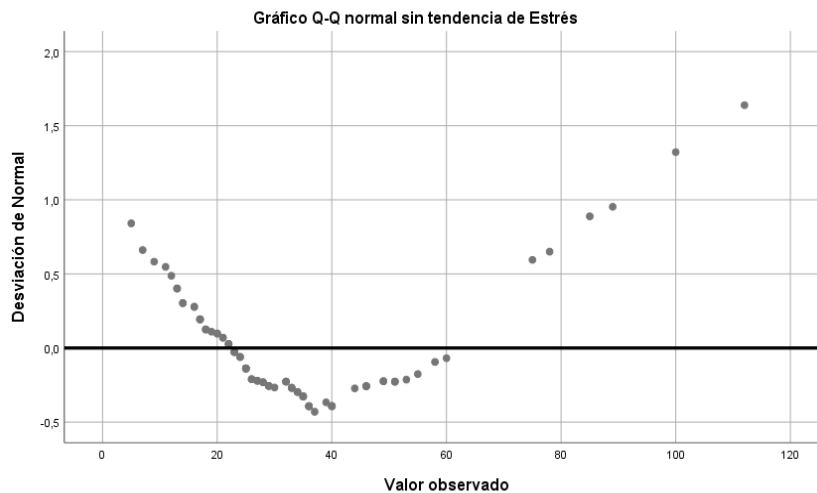
Gráfico 27, Q-Q de normalidad estrés laboral, 1.



Fuente: elaboración propia

El nivel de estrés esperado vs el observado, demuestra que existe un alto índice de aumento en el nivel de estrés, por el simple hecho que el resultado se aleja de la línea esperada

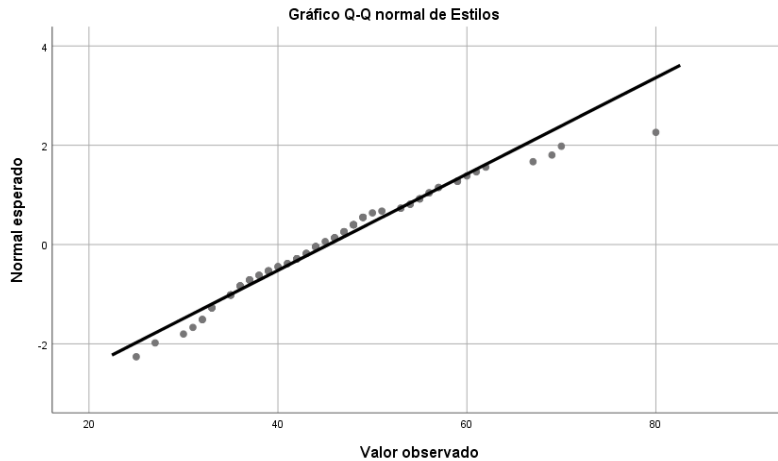
Gráfico 28, Q-Q de normalidad estrés laboral, 2.



Fuente: elaboración propia

La desviación vs los datos observados, se puede apreciar mucha variabilidad, sus datos son dispersos unos a otros con un alto porcentaje fuera de la línea base.

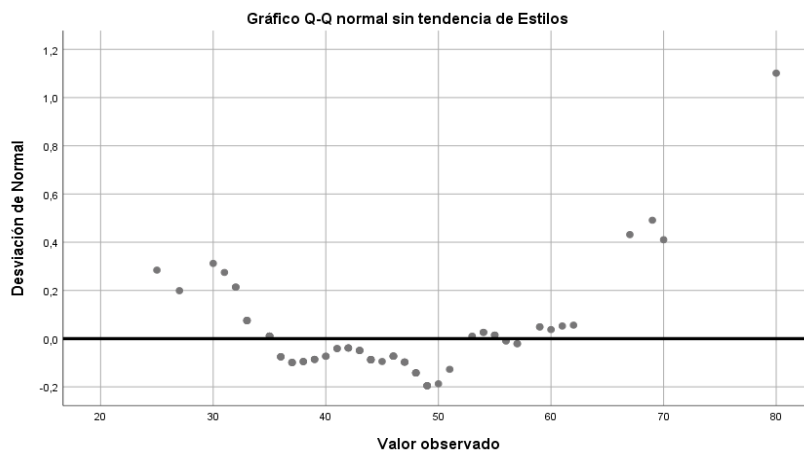
Gráfico 29, Q-Q, estilos de afrontamientos, 1



Fuente: elaboración propia

En los estilos de afrontamientos, se aprecia que los resultados son variados algunos son cercanos a la línea y otros no, demostrando que hay una aplicación poco significativa de estilos por parte de los trabajadores.

Gráfico 30, Q-Q, estilos de afrontamientos, 2.



Fuente: elaboración propia

En el gráfico, algunos datos son cercanos a línea, pero siguen dispersos unos a otros, con un porcentaje alto de desviación.

10.1.5 prueba de homogeneidad de las varianzas y la prueba de Levene

10.1.5.1 Hipótesis

Hi: los datos no tienen una igualdad de homogeneidad dentro de las varianzas

H0: los datos tienen una igualdad de homogeneidad dentro de las varianzas

10.1.5.2 Regla de decisión

Si $\sigma \leq 0,05$ rechazamos la H0 y aceptamos la Hi

Si $\sigma > 0,05$ acepto la H0 y rechazo la Hi

Tabla 6, Prueba de homogeneidad de varianzas

| Prueba de homogeneidad de varianzas | | | |
|-------------------------------------|-----|-----|-------|
| Estadístico | | | |
| de Levene | gl1 | gl2 | Sig. |
| 2,358 | 21 | 47 | 0,007 |

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6, el valor de sig es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la H0 y acepta la Hi, es decir, los datos no tienen una igualdad de homogeneidad dentro de las varianzas.

Como las pruebas anteriores no tuvieron normalidades y no son homogéneas, indica que se aplicara una prueba no paramétrica, en el momento de realizar la correlación de las variables, teniendo en cuenta que el nivel de medición es ordinal, se aplicara el índice de correlación Rho Spearman para el estrés y estilos de afrontamientos.

10.1.6 Correlación existente entre estrés laboral y estilos de afrontamientos de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, Valledupar-Cesar.

Para el siguiente paso se tuvo en cuenta el programa estadístico SPSS.

Tabla 7, correlación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos

| | | Estrés laboral | Estilos de afrontamientos |
|-----------------|----------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho Spearman de | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | de |
| | | Sig. (bilateral) | |
| | | N | |
| | | 1,000 | -,151 |
| | | . | ,174 |
| | | 83 | 83 |

| | | | | |
|--|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| | Estilos de afrontamientos | Coefficiente de correlación | -,151 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,174 | |
| | | N | 83 | 83 |

Fuente: elaboración propia (2019).

En la anterior tabla, se evidencia la correlación de las variables, estrés laboral y estilos de afrontamientos cuya correlación es de -151.

Tabla 8, grado de relación según coeficiente de correlación.

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (1998)

De acuerdo a la tabla 8, el grado de correlación es negativa media, porque se obtuvo un puntaje de -151, es decir, que existe una correlación inversa porque es negativa; dentro del proyecto estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, esto indica que en la medida en que exista mayor nivel de estrés, debería de haber menos estilos de afrontamientos, por lo tanto, ese mal manejo o el no uso adecuado de los estilos de afrontamientos pueden generar una afectación en las condiciones de salud, si el estrés laboral persiste y se convierte en una enfermedad. En consecuencia, no se rechaza la H0 porque el valor sigma es superior o mayor a 0.05 (-151), por lo cual, indica realmente que no existe una relación significativa entre las variables.

10.2 Discusión de los resultados.

En el presente, el estrés es un problema que está afectando la salud de las personas, que disminuyen la calidad de vida por la exigencia en la que están sometidos los trabajadores.

El estudio se enfocó en establecer la posible relación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos que emplean los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica, antes de analizar la relación, se caracterizó personal y ocupacionalmente a los trabajadores, estableciendo el nivel del estrés laboral e identificamos los estilos de afrontamientos.

Con relación a San Juan y Avila (2016), la investigación realizada por estos autores tiene relación con el proyecto en cuanto a la recolección de datos y muestras, con un número de personas de diferentes edades y nivel de escolaridad, dando como resultado que la motivación y el afrontamiento dan lugar a un mejor bienestar, este resultado con nuestra investigación tiene una coincidencia con el estilo de afrontamiento más relevante en los trabajadores de la fundación Nueva Era Ecológica que fue auto-distracción.

Por otra parte, Lopez (2017), este autor utilizó técnicas estadísticas y un inventario de estrategias de afrontamientos, para los funcionarios de una institución educativa en el contexto laboral, para encontrar que relación había entre bienestar psicológico y las estrategias de afrontamientos, a diferencia de esta investigación sus tomas de muestras, recolección de datos, técnicas utilizadas fueron rudimentarias y en sus resultados no coinciden con este proyecto porque en su investigación se encontró que el nivel de estrés era bajo por lo cual tenían un buen bienestar psicológico y por ende buenas estrategias de afrontamientos.

En cuanto a Larrota, Sanchez (2016), esta investigación tiene relación con el objetivo en identificar los estilos de afrontamientos antes situaciones estresantes, se tomaron las muestras y recolección de datos, y sus resultados coinciden porque su relación es de tipo negativo, aclarando así mismo que esta investigación se realizó con personas privadas de la libertad.

Respecto a la relación de estrés laboral y estilos de afrontamientos se encontró que no existe una relación significativa, la correlación es negativa media, los resultados hallados coinciden a los encontrados con la investigación adelantada por Cháidez y Barraza, (2018), en Durango México, cuyo objetivo era establecer la conexión que hay entre las estrategias de afrontamientos en el estrés laboral docente y la clase de jornada donde se labora en el Estado

de Durango, México, se encontró que no existe relación significativa en las dos variables y que la estrategia que más utiliza los profesores en la encuesta son “Busco alternativas que me ayuden a solucionar las situaciones que me producen estrés”.

Por otra parte, también esta investigación es contrapuesta con la investigación adelantada por Caballero, González, Charris, Amaya, y Merlano, (2015), en la ciudad de Barranquilla, Colombia, cuyo objetivo era indagar el burnout académico en relación con las estrategias de afrontamientos en alumnos de enfermería en dos universidades, se encontró que sí existe una relación en las diferentes dimensiones del síndrome y las estrategias de afrontamientos que utilizan los estudiantes.

Los trabajadores respecto a los estilos de afrontamientos que más utilizan es la autodistracción, Lazarus tratando de explicar el afrontamiento hace referencia a que las estrategias se aplican de acuerdo a la circunstancia que atraviesa la persona pero también están asociada a la flexibilidad y necesidades para ajustarse a la situación, los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica se enfrentan a cierta situaciones que les generan estrés, por lo cual adoptan estilos de afrontamientos para contrarrestarlas en su quehacer diariamente, sin embargo pueden correr el riesgo de presentar el síndrome de burnout a causa del estrés alto que presentan en consecuencia de su labor.

La salud mental de los trabajadores tiene que ser una prioridad para los diferentes directivos de la fundación, para mejorar la calidad relacionada con la atención a los diferentes usuarios, porque hay una constante relación entre los trabajadores y los usuarios.

11. Conclusiones

- Concluida la investigación se puede determinar que los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica presentan un nivel de síntomas fisiológicos muy alto, síntomas de comportamiento social alto, síntomas intelectuales - laborales muy alto y síntomas psicoemocional bajo, en general un nivel de estrés muy alto lo que significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, los síntomas más críticos y frecuentes

requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- Los estilos de afrontamientos que más utilizan es la auto-distracción con un porcentaje de 71% que equivale a 59 personas, lo que significa que recurren al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de su mente y hacen algo para pensar menos en ellos, tal como ir a cine o ver televisión, seguido de 2 datos relevantes que tuvieron el mismo porcentaje (65%), afrontamiento activo y religión que equivale a 54 personas.
- La relación que existe entre estrés laboral y estilos de afrontamientos no es significativa, obteniendo un mayor valor del Sig ≤ 0.05 (-151) y con una correlación negativa media es decir, que a mayor nivel de estrés debería existir menos estilos de afrontamientos, por lo tanto, ese mal manejo o el no uso adecuado de los estilos de afrontamientos pueden generar una afectación en las condiciones de salud, si el estrés laboral persiste y se convierte en una enfermedad.

11.1 Recomendaciones

- Desarrollar actividades de psicoeducación referente a los estilos de afrontamientos, para que los trabajadores puedan resolver los problemas con mayor facilidad y se disminuyan las preocupaciones que puedan generar en algún momento el estrés laboral.
- Que la organización pueda implementar un programa de pausas activas y de gimnasia mental para disminuir el nivel de estrés laboral y las tensiones musculares en los trabajadores.
- Desarrollar estrategias de promoción y prevención de episodios de estrés laboral en los trabajadores, que les permita tener un equilibrio en los diferentes ámbitos de la vida a través de distribución de folletos, charlas, talleres, carteleras en sitios públicos, entre otras.
- Orientar en los diferentes procesos en los cuales se encuentren inmersos el trabajador frente a procesos relacionado con incidentes, accidentes, enfermedades laborales, etc.
- Implementar programa de hábitos y estilos de vida saludable.



- De acuerdo al tipo de estrés laboral de los trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica que es alto, se recomienda establecer el diagnostico de condiciones de salud de los trabajadores frente al riesgo psicosocial para poder implementar el programa o sistema de vigilancia epidemiológica.
- Continuar con investigaciones relacionados con los estilos de afrontamientos en situaciones que generan estrés, porque va a permitir evaluar constantemente la facultad de afrontamiento de los trabajadores.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Acosta, M. & Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *INFAD De Psicología*, 1(4), 303-309

Alvarez, G. & Delgado, J. (2015). Diseño de estudios epidemiológicos. I. El estudio transversal: Tomando una fotografía de la salud y la enfermedad. *Medigraphic*, num. 1. Recuperado el 03 de abril de 2019, de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=58106>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Colombia, presidencia de la república. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

Auerbach SM, Kendall PC, Cuttler HF, Levitt NR (1976) Anxiety, locus of control, type of preparatory information, and adjustment to dental surgery. *J Consult Clin Psychol* 44: 809.

Ávila Quiñones, A. S., Montaña, G. J., Jimenez Arena, D., & Burgos, J. P. (2014). Estilos y estrategias de afrontamiento y rendimiento académico: una revisión empírica.

Bastos, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería global*, núm 15. Recuperado el 03 de abril de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012

Bembibre, V. (2008). Definición de Laboral

Bensabat, S. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden*. Bilbao: Mensajero. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Bocanegra, J. (2017). ¿Qué es el humor y para qué sirve?. Recuperado de <http://www.formarte.edu.co/blog/que-es-el-humor-y-para-que-sirve/>

Caballero, C., González, O., Charris, N., Amaya, L., & Merlano, A. (2015). Relación del burnout académico con las estrategias de afrontamiento de estudiantes de enfermería en universidades privadas de la ciudad de Barranquilla. *Tejidos Sociales*, núm. 1. Recuperado el 03 de abril de 2019, de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/tejsociales/article/view/1440>

Caceres, E. (2018). *Psicología emocional. Psicología y relaciones de pareja*.

Cano, A. (2002). La naturaleza del estrés [Documento www]. Recuperado el 16 de abril de 2010, de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Cassaretto, M.; Chau, C.; Oblitas, H.; Valdez, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de psicología de la PUCP*, XXI (2), 364-392

Cháidez, J., & Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes psicológicos*, 18(2), 64-72.

Chen, C. (2019). Planificación.

Chiavenato, I. (2002), *Gestión del Talento Humano*. México. Editorial McGraw-Hill. Interamericana.

Cid, S. (2017). *Estrés Laboral: ¿Qué es? Causas y tratamiento*. SANTIAGOCID centro de psicología.

Código sustantivo del trabajo. (2011). definición de enfermedad mental.

Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). *Enfermedades laborales: ¿Cómo afectan el entorno organizacional?* (tesis de grado) Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza

Colombia. Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana. Villalobos G.H. y cols. Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales: El Ministerio. 2010.

Compas, B. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *American Psychological Association*, Inc, 101(3), 393-403.

Compas, B., & Epping, J. (1993). Estrés y afrontamiento en niños y familias. En Saylor C. F. (eds) *niños y desastres. Problemas en la psicología clínica infantil*. Springer, Boston, MA.

Congreso de Colombia. (2002). Secretaria del senado. Obtenido de Ley 776 de 2002: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html

Congreso de Colombia. (2006). Secretaria del senado. Obtenido de Ley 1010 de 2006: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

COPE-28. (2010). Un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE*. 543-552. coping styles: psychosomatic patterns and behavioural and physiological responses to stress. *J Abnorm Psychol* 88: 369–380.

Cruz, D. & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. Recuperado de <http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>

Daneri, F. (2012). *Psicobiología del estrés*. Argentina. Obtenido de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

Delgado, L. R. (2015). Milenio. Obtenido de Milenio.

Dominguez Encarna. (2015). Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales. (tesis de maestría) Universidad de la Rioja, España

Edinson, T. (2014). Reinterpretar en positivo. *Psicología positiva y coaching*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://quiendijoquenopuedes.blogspot.com/2014/04/reinterpretar-en-positivo.html>

Edwards, J.R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339.

Española, R. a. (2014). Dirección del español jurídico. Consejo general del poder jurídico.

Española., G. D. (2016). Desahogar. Obtenido de the free Dictionary by farlex: <https://es.thefreedictionary.com/desahogar>

Fernández Martínez, M. E. (2011). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10612/902>.

Fernández-Abascal, E. G. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En E. G. Fernández-Abascal, F. Palmero, M. Chóliz y F. Martínez (Eds.). *Cuaderno de prácticas de motivación y Emoción*. Madrid: Pirámide

Fisiologico. (2019). En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/respeto/> Consultado: 03 de abril de 2019, 04:30 pm.

Gil-Monte, P.R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la psicología de la salud ocupacional. *Información psicológica*. 100, 68-83.

Goldberger, L., & Breznitz, S. (2010). *Handbook of Stress* (2nd Ed). (S. & Schuster, Ed.)
 Recuperado de: books.google.es/books?isbn=1451602332, 9781451602333

González- Camino, G y Osca Segovia, A. (2004). *Estrés y salud laboral*. En A. Osca. (Ed.), *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres, S.L.

Gonzalez, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Grisales, H., Muñoz, Y., Osorio, D. & Robles, E. (2014). *síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia*. *Enfermería global*, 15(1) 244-257.

Guevara, A., Sanchez, C. & Parra, L. (2014). *Estrés Laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria*. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 4(4) 30-32.

Haberthür AK, Elkuch FM, Grosse Holtforth M, Hochstrasser B, Soyka M (2009) *Characterisation of patients discharged from inpatient treatment for burnout: use of psychological characteristics to identify aftercare needs*. *J Clin Psychol* 65: 1039–1055.

Harrison, R.V. (1978). *Person- environment fit and job stress*. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175-208). Chichester: John Willey & Sons.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D. F: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, P., Soria, M., & Silla, J. (2003). *El estrés laboral: ¿ Un concepto cajón-de-sastre*. *revista relaciones laborales*, 10(11), 167-185.

Holahan CJ, Moos RH. *Risk, resistance, and psychological distress: A longitudinal analysis with adults and children*. *J Abn Psychol* 1987; 96: 3-13.

Ibarra, C. (2011). *Tipos de investigación: exploratoria, descriptiva, explicativa, correlacional* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>

Institut Municipal d'Investigació Mèdica (IMIM-IMAS). (2007). *Cuestionario de salud*

Jiménez, L., Arrieta, M. & Quintero, K. (2017). síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del Área Andina sede Valledupar. *Escenarios*, 15(1), 36-45. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. California, EU: McGraw-Hill Interamericana.

Krohne, H. W. (2002). Stress and coping theories. *International Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences*, 22, 15163-15170.

laboral, E. (2016). *Estreslaboral.info*. Obtenido de www.estreslaboral.info: <http://www.estreslaboral.info/estres-laboralen-mexico.html>

Larrota, R., Sánchez, I. & Sánchez, J. (2016). Niveles de autoestima y uso de estrategias de afrontamiento en un grupo de personas privadas de la libertad en un centro de reclusión de la ciudad de Bucaramanga / Colombia. *Informes Psicológicos*, 16(1), 51-63

Lázaro RS. & Folkman S. (1984). Afrontamiento y adaptación. *Investigación Científica*, 8(1), 282-325

Lazarus A (1993) Coping theory and research: past, present, and future. *Psychosom Med* 55: 234–247.

Lazarus R. (1990). Theory-based stress-measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-13.

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.

Linares, R. (2013). Estrategias de afrontamiento eficaces vs estrategias de afrontamiento dañinas.

López, R. (2017). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en funcionarios de una Institución Educativa. *Academo*, 4(2), 31-38.

Martínez Selva, J. M. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A

Martínez, F. (2002). *El cuestionario, un instrumento para la investigación en las ciencias sociales*. Barcelona, España.: Laertes Psicopedagogía.

Martinez, S. (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid:.

Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡sin estrés!* Madrid: safeliz.

Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa - diferencias y limitaciones.

Mertin J., Flores L., Fuentes de recolección de datos. Universidad Central de Venezuela. Escuela de educación de la UCV Estudios Universitarios Supervisados – EUS 2003.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF). Obtenido de Resolución 2646 de 2008: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de Protección Social-Colombia. (2011). Organización internacional del trabajo . Obtenido de código sustantivo del trabajo: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Secretaria del senado. Obtenido de Decreto 1295 de 1994: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). Secretaria Jurídica Distrital . Obtenido de resolución 1016 1989: <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resolución-1016-1989>

Ministerio de Trabajo. (2019). Presidencia de Colombia. Obtenido de Resolución 0312 de 2019: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Ministerio de Trabajo. (2012). Ministerio de Trabajo. Obtenido de Resolución 00000652 de 2012: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo. (2019). Secretaria Jurídica Distrital. Obtenido de Resolución 2404 del 2019: <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resolución-2404-2019>

Ministerio del Trabajo.(2014) Decreto número 1477 de 2014 [Internet]. 2017. Available from: <http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECRETO%201477%20DE%202014.pdf>

Molina, C. (2014). Síndrome de burnout: conductas y patrones. Revista Digital INESEM. Recuperado de <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/sindrome-de-burnout-conductas-y-patrones/>

Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Demarzo, M. M. P., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. PloS one, 9(2), e89090.

Morán, C., Landero, R. & González, M. (2010). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. Universitas Psychologica, 9 (2), 543-552.

MX, E. D. (2018). Definición MX. Obtenido de Definición MX: <https://definicion.mx/negacion/>

Naranjo, M. L. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>

Nava, C., Orihuela, L., & Vega, C. (2016). Relación entre estrés laboral y estrés cotidiano. ResearchGate, 19(2), 558-566

Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Madrid: Deusto.

NIDA. (2018). Enfoques de tratamiento para la drogadicción. National Institute on Drug Abuse. Recuperado de <https://www.drugabuse.gov/es/publicaciones/drugfacts/enfoques-de-tratamiento-para-la-drogadiccion-en-2019>

OPS, O. (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Recuperado de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estres en el trabajo, un reto colectivo. Primera edición. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Paredes, R. (2005). Afrontamiento y soporte social en un grupo de pacientes con insuficiencia renal crónica terminal. Tesis de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Paris, L., & Omar, A. (2013). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19 (2), 167–175.

Pearlin, L. y Schooler C. (1978) The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*.22, 337-356.

Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.

Peréz, J., & Merino, M. (2014). Distracción. Definición de distracción. Recuperado de (<https://definicion.de/distraccion/>)

Pino, G. (2010). En la mejor compañía. Mundo Marfan Latino [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://mundomarfan.wordpress.com/2010/08/11/bienvenids-a-mundo-marfan-latino/>

Pino, G. (2014). En la mejor compañía. Mundo Marfan Latino.

Pinto, & Gaspar. (2016). Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños. *Psicología del Deporte*, 25(2), 253-260

Presidencia de la Republica de Colombia. (2001). Secretaria Juridica. Obtenido de Decreto 2463: <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-ley-2463-2001>

Presidente de la República de Colbia. (1994). Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF). Obtenido de Decreto 1772 de 1994: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1772_1994.htm

Presidente de la República de Colombia. (2015). Ministerio de Trabajo. Obtenido de Decreto 1072 de 2015:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Presidente de la República de Colombia. (1994). Gestor Normativo. Obtenido de Decreto 1832 de 1994: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>

Presidente de la República de Colombia. (2014). Instituto Colombiano del Bienestar Familiar. Obtenido de Decreto 1443 de 2014: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm

Presidente de la República de Colombia. (2009). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Decreto 2566: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82702/90777/F1256060253/COL%202009%20R%2082702.pdf>

Prochasson, C. (2003). Sobre el concepto de intelectual. *Historia Contemporanea*, 1(27), 799-812.

Raffino, M. (2018). Religión. concepto de.

Real Academia Española. (2014). Diccionario del español jurídico [versión electrónica]. Madrid, España: Diccionario del español jurídico Inc., <https://dej.rae.es/>

Resolución 2646 . (2008). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Rojas , Y., Montalvo, A., & Diaz, A. (2017). Afrontamiento y adaptación de cuidadores familiares de pacientes sometidos a procedimiento cardiointvasivos. *Universidad y Salud*, 20(2), 131-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.117>

Ruíz, A., Tovar, J. & Andrade, V. (2017). Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una Institución prestadora de Servicios de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 19(2), 171-185. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.171902.80>

San Juan, P. & Avila, M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar subjetivo y psicológico. *Psicopatología y Psicología Clínica*, 21(1), 1-10. doi: 10.5944/rppc.vol.21.num.1.2016.15401

Sánchez Trigueros, C., González Díaz, F. A. y Hierro, F. J. (2009). *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*. Navarra: Aranzadi, S.A.

SANTIAGOCID. (2017). Estrés Laboral: ¿Qué es? Causas y tratamiento. Madrid, España.: SANTIAGOCID Centro de Psicología. Recuperado de <https://www.psicologoemadrid.co/estres-laboral/>

Selye H. (1956). The stress of life. New York, NY, US: McGraw-Hill.

Selye H. (1976). Stress in health and disease reading. Butterworth-Heinemann SF-36 (versión 2). Recuperado de http://www.ser.es/wp-content/uploads/2015/03/SF36_CUESTIONARIOpdf.pdf fluación del estrés-Tercera versión. 368-384.

Soucase, S. y. (2005). Influencia de los procesos mediadores en la adaptación al dolor crónico. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(2), 227-241.

Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México D.F.: Limusa. Recuperado de <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientificamario-tamayo-y-tamayo1>

Tecglen, C. (2015). La necesidad de un afrontamiento activo para una mejor convivencia con la espasticidad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.convives.net/2015/09/la-necesidad-de-un-afrontamiento-activo-para-una-mejor-convivencia-con-la-espasticidad/>

The free Dictionary by farlex. (2016). Diccionario enciclopédico [versión electrónica]. Huntingdon Valley, PA: Farlex Inc., <https://es.thefreedictionary.com/>

Turin. (2016). Estres en el trabajo, un reto colectivo.

Valls, S. (2016). Del comportamiento social. *La Opinión de Murcia* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.laopiniondemurcia.es/opinion/2016/05/26/comportamiento-social/740097.html>

Vargas Manzanares, S. P., Herrera Olaya, G. P., Rodriguez Garcia, Sep, & Sepulveda Carrillo, G. (2010). Confiabilidad del cuestionario Brief COPE Inventory en versión en español para evaluar estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer de seno1. Bogota (Colombia).



Vargas, S., Herrera, G., Rodríguez, L., & Sepúlveda, G. (2010). Confiabilidad del cuestionario Brief COPE Inventory en versión español para evaluar estrategias de afrontamiento en pacientes con cáncer de seno. Bogotá.

Villalobos G. (1997). Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia.

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. 2005.

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo (tesis doctoral). Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba.

Villalobos. (2010). Cuestionario para la evaluación del estrés-Tercera versión. pp. 368-384.

Ware, J.E., y cols. Users Manual for the SF-36v2® Health Survey. 2 ed. Lincoln, R.I. Quality Metric Incorporated. 2007.

Weimberger DA, Schwartz GE, Davidson RJ (1979) Low-anxious, high-anxious, and repressive

12. ANEXOS.

12.1 Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Valledupar, 01 de octubre de 2019.

Usted es cordialmente invitado a participar en la investigación:

Estrés laboral y estilos de afrontamientos en trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la Ciudad de Valledupar.

El objetivo de la investigación consiste en:

Establecer la relación entre estrés laboral y estilos de afrontamientos trabajadores de la Fundación Nueva Era Ecológica de la ciudad de Valledupar.

A continuación, se describen las condiciones de participación en la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria. Luego de iniciada la investigación, usted puede decidir retirarse cuando lo desee.
2. Sus datos y resultados individuales serán usados únicamente con fines académicos, descartando cualquier uso económico, laboral o cualquier otro. En caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con el investigador (datos de contacto más adelante) y también podrá adelantar el debido proceso por medio de la Universidad Popular del Cesar, así como por el Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, según lo establece la Ley 1090 de 2006 para la profesión de psicología.
3. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente (por ejemplo, fiscalía) solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante. En cualquier instante se puede acceder a la propia información, previa solicitud escrita firmada por usted.



4. Los investigadores tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, foros, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
5. Los investigadores pueden cancelar o terminar unilateralmente la toma de datos o intervención, previa información a usted.

Datos de contacto de estudiantes investigadoras del programa de Psicología de la

Firma

Eloísa maría ortega chica y Rosalba Esther Guerra Solís

Psicología, Decimo semestre

1065.836566, 1065.832.100

Ortegaeloisa03@gmail.com

rochi-guerra97@hotmail.com

Para la aceptación de las condiciones señaladas, lo invitamos a diligenciar los siguientes datos.

Yo _____ identificado con tipo y número de documento CC N° _____, de edad en años _____, con mi firma certifico que me fue socializado el objetivo y fines de la investigación, así como



Firma



11.2 Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

| Malestares | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|--|---------|--------------|---------|-------|
| 1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular . | | | | |
| 2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. | | | | |
| 3. Problemas respiratorios. | | | | |
| 4. Dolor de cabeza. | | | | |
| 5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche . | | | | |
| 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos . | | | | |
| 7. Cambios fuertes del apetito. | | | | |
| 8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). | | | | |
| 9. Dificultad en las relaciones familiares. | | | | |
| 10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. | | | | |
| 11. Dificultad en las relaciones con otras personas . | | | | |
| 12. Sensación de aislamiento y desinterés. | | | | |
| 13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. | | | | |
| 14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes . | | | | |
| 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo . | | | | |
| 16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. | | | | |
| 17. Cansancio, tedio o desgaro . | | | | |
| 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad . | | | | |
| 19. Deseo de no asistir al trabajo. | | | | |
| 20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace . | | | | |
| 21. Dificultad para tomar decisiones. | | | | |
| 22. Deseo de cambiar de empleo . | | | | |
| 23. Sentimiento de soledad y miedo. | | | | |
| 24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. | | | | |
| 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. | | | | |
| 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios . | | | | |
| 27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada" . | | | | |
| 28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo . | | | | |
| 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón. | | | | |
| 30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad . | | | | |
| 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida. | | | | |

11.3 Cuestionario COPE-28

CUESTIONARIO COPE- 28

Edad:

Sexo:

INSTRUCCIONES. Las frases que aparecen a continuación describen formas de pensar, sentir o comportarse, que la gente suele utilizar para enfrentarse a los problemas personales o situaciones difíciles que en la vida causan tensión o estrés. Las formas de enfrentarse a los problemas, como las que aquí se describen, no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente, ciertas personas utilizan más unas formas que otras. Ponga 0, 1, 2 ó 3 en el espacio dejado al principio, es decir, el número que mejor refleje su propia forma de enfrentarse a ello, al problema. Gracias.

1. En Absoluto.
2. Un Poco.
3. Bastante.
4. Mucho.

Por favor, no dejes ninguna pregunta sin responder.

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 1 | Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Acepto la realidad de lo que ha sucedido. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Me digo a mí mismo “esto no es real” | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Hago bromas sobre ello. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Me crítico a mí mismo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Consigo apoyo emocional de otros. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | Tomo medidas para intentar que la situación mejore. | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 11 | Renuncio a intentar ocuparme de ello. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Me niego a creer que haya sucedido. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | Intento verlo con otros ojos , para hacer que parezca más positivo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15 | Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16 | Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18 | Busco algo bueno en lo que está sucediendo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | Me río de la situación. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20 | Rezo o medito. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | Aprendo a vivir con ello. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 23 | Expreso mis sentimientos negativos. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 24 | Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 25 | Renuncio al intento de hacer frente al problema. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | Me echo la culpa de lo que ha sucedido. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen. | 0 | 1 | 2 | 3 |