

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA  
UNIDAD DE INVESTIGACIONES**

**DESCRIPCION DE LOS INDICES DE ESTRÉS Y EL NIVEL DE  
AUTOEFICACIA DE LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD  
DE LA SABANA.**

**Catalina Abondano Turbay.  
9422333  
Edna Liliana Charry Castro.  
9412278  
Sandra Milena Isaza Cuellar.  
9511057**

**DIRECTOR DE TESIS  
Dr. Gabriel Cadavid.**

**7**

**SANTAFE DE BOGOTA FEBRERO 6 DE 2001.**

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	5
Reseña Histórica	5
El estrés enmarcado desde lo Biológico	5
El estrés enmarcado desde lo Psicológico	9
Teoría Cognitivo Conductual	10
Teoría de la autoeficacia	18
El estrés en el contexto laboral	30
El estrés en el contexto laboral Colombiano	38
El estrés en el contexto Educativo	40
Estudios medición del estrés	52
Estudios de autoeficacia con relación al estrés	52
OBJETIVO GENERAL	53
Objetivos específicos	53
VARIABLES	54
PROBLEMA	56
JUSTIFICACIÓN	56
METODO	56
Tipo de estudio	56
Participantes	57
Instrumento	57
Procedimiento	60
Resultados	60
Discusión	60
RESULTADOS	60

<b>DISCUSION</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	<b>76</b>
<b>TABLA DE ANEXOS</b>	<b>77</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>94</b>

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIONES**

**FORMULACION DEL PROYECTO DE TESIS**

**DESCRIPCIÓN DE LOS INDICES DE ESTRÉS Y EL NIVEL DE AUTOEFICACIA  
EN EL PERSONAL DOCENTE DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD DE LA  
SABANA.**

Abondano, C. Charry, L. & Isaza, S

El objetivo de la presente investigación consiste en describir los índices de estrés que presentan los docentes de planta de la Universidad de la sabana. Para lograr el cumplimiento de este objetivo se requiere de una metodología descriptiva correlacional, los instrumentos que se emplearan son; la prueba del EAE con su escala correspondiente al estrés socio laboral, pues ésta, evalúa las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto. Así mismo se va a contar con la escala de autoeficacia (SES) que medirá mediante una escala de tipo Likert que evalúan creencias aprendidas sobre las habilidades que se poseen para el logro de una tarea presentes en cada uno de los docentes, cabe anotar que estas pruebas soportan la población con la que se va a trabajar ya que estas respaldan aplicaciones con muestras por el orden de 200 a 300 personas y para este estudio la población máximo asciende a un total de 100 personas. Los resultados que ésta evaluación arroje serán presentados en tablas estadísticas y gráficas representativas del estudio con el fin de llevar a cabo un análisis descriptivo y correlacional más completo. Para finalizar y en líneas generales; esta investigación constituye un aporte para la Institución Universitaria, ya que los resultados que arroje este estudio servirán bien sea para que la universidad tome medidas correctivas sobre dicho fenómeno, al nivel de prevención y promoción de la salud, o para tener una base real de los parámetros de calidad de vida de sus docentes.

Sólo en años recientes la sociedad ha comenzado a prestar atención a la importante influencia que tiene el estrés en la salud pública y el impacto económico que ejerce en la producción y en el desenvolvimiento de los diversos sectores. A partir de esa toma de conciencia, se han realizado estudios y propuesto estrategias para mitigar la impronta que representa (y las pérdidas económicas que eso conlleva) eso que muchas veces se confundía con pereza, desgano, falta de voluntad, etc. Conceptos como el control de calidad total en el lugar de trabajo, equipos integrales de producción y ambiente laboral sano entre otros, son hoy habituales en la jerga de los dirigentes de las organizaciones, no solo por una mayor

conciencia social sino también por un concepto avanzado de rentabilidad económica. Debido a los múltiples factores que hoy influyen en la calidad de vida y salud mental del individuo, se hace necesario realizar un diagnóstico de cómo el estrés específicamente está afectando a la población docente de planta de la Universidad de la Sabana y para poder llevar a cabo este estudio se hace ineludible realizar una investigación de tipo descriptivo y corte transversal que le permita al grupo de investigadoras describir específicamente mediante la aplicación de la prueba de Apreciación del estrés (EAE) si el personal de docente presenta estrés y en caso de ser así poder clasificar que variables intervienen, si éstas son propias del contexto laboral – educativo. De igual manera se contará con el Apoyo de la escala (SES) la cual determina si existe alguna relación entre el estrés y la autoeficacia. Otras variables que se han de tener en cuenta en una encuesta adicional, son: edad, profesión, la ocupación actual, tipo de cátedra que imparte el docente, intensidad horaria y cargas laborales ajenas a la Universidad entre otras. Esta información se pretende adquirir mediante una encuesta creada por el equipo de investigadoras llamada Socio-data que arroja información comparativa frente a las variables que manipula la escala anteriormente mencionada.

Para hablar sobre estrés resulta evidente abarcar y profundizar sobre las diversas teorías que explican las manifestaciones del mismo, entre ellas las que delimitan el problema desde una perspectiva biológica y por supuesto las que lo enmarcan dentro de un contexto psicológico. Esto con el ánimo de dejar claro; que enfoque va asumir el grupo de investigadores a lo largo de su estudio y como el estrés ataca indiscriminadamente las diferentes dimensiones del ser humano, deteriorando así la calidad de vida de la persona. El marco conceptual aquí propuesto describe el concepto de salud en el ámbito físico y mental, ya que sin este matiz, resulta difícil contemplar la aparición del estrés en el individuo y como este repercute en la conducta del ser humano afectando los patrones normales de su desempeño; en diversos ámbitos como el social, familiar, laboral y personal. Describe por último la importancia de realizar al final de este estudio, un breve abrebocas sobre las conductas preventivas que se deben asumir con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida en los docentes de planta de la

Universidad de la Sabana. Pues recordemos que en últimas esa es la función de un psicólogo egresado de esta institución.

### **Reseña Histórica**

Según Sandin(1989), “el concepto de estrés se deriva del latín -stringer – que significa provocar tensión y se remonta al año de 1930, cuando un joven austríaco, llamado Hans Selye, estudiante de segundo año de carrera de medicina observó y formuló en sus primeras teorías que “todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad, presentaban síntomas comunes y generales tales como cansancio, pérdida del apetito, baja de peso y astenia entre otros”. Para este entonces, Selye (1954), ya había relacionado que dichas alteraciones provenían de disfunciones en la glándula pineal responsable de la producción de la serotonina, Noradrenalina y Dopamina, encargadas de mantener un equilibrio en los periodos de sueño, alimentación y sensaciones de bienestar. Considerando entonces que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante, entre otros de dichos cambios fisiológicos ante prolongados estados de tensión, Selye decide indagar mas sobre el estado de los órganos de choque mencionados y como éstas alteraciones podrían estar determinadas tanto genética o constitucionalmente como por variables que provengan del ambiente.

Selye (1960), sin embargo, al continuar con sus investigaciones con ratas en el laboratorio encontró que “no solamente los agentes físicos nocivos que afectan directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo, que requieren de alta capacidad de adaptación, provocan el trastorno del estrés. A partir de este momento la palabra estrés ha involucrado la participación de varias disciplinas biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas y avanzadas.

Hace mas de medio siglo, Hans Selye (1960), definió el estrés ante la organización mundial de la salud como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”. Esto indica una interacción del organismo con el medio ya sea con otro organismo o según el hábitat en el cual está inmerso. De

acuerdo con esta apreciación el estrés se puede definir según el estímulo, según la respuesta o según el estímulo- respuesta. Siguiendo este orden de ideas y con el ánimo de esclarecer aún mas el concepto del estrés, su incidencia crítica en la salud y los factores que lo predisponen vale la pena retomar en el presente informe dos teorías; una desde la perspectiva Biológica y otra desde la perspectiva Psicológica.

### **El concepto de Estrés enmarcado desde una perspectiva Biológica:**

Nuestros primeros antepasados, con frecuencia se veían amenazados por peligros físicos y el estrés era vital para su supervivencia, ya que los preparaba para movilizarse con rapidez. Su carrera tenía el efecto de disipar el estrés. Hoy en día pelear o correr ya no es lo adecuado en la mayoría de las situaciones. Sin embargo nuestro cuerpo aún libra una pelea con el peligro físico por lo que causa una acumulación de estrés que pone en riesgo la salud. Cuando sentimos que algo anda mal, se dispara una alarma de incendios interna que pone al cuerpo en alerta total. El hipotálamo, un haz de células nerviosas situado en el centro del cerebro, convoca a su equipo de estrés, para salir al ataque. El sistema nervioso autónomo acelera el ritmo cardíaco, interrumpe la digestión y activa la transpiración; la glándula pituitaria despacha a mensajeros químicos como los son las hormonas al torrente sanguíneo. La evidencia en las investigaciones demuestra que con el estrés crónico, la función del linfocito del sistema inmunológico se deprime, lo cual aumenta la vulnerabilidad a las enfermedades.

Según el Dr. Oscar Slipack en su artículo ALCMEON 19(1999), “las ramas de la biología y la medicina han enmarcado el concepto de estrés como el mecanismo por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en el que se desarrolla”. A continuación retomemos el concepto de síndrome de adaptación planteado por Selye(1960) con el ánimo de establecer una relación de estos cambios biológicos que sufre el organismo al enfrentarse a una situación estresante. Como bien explica Selye (1960), en su libro la tensión en la vida, en la descripción del proceso que lleva al estrés se identifican por lo menos tres fases en las que se desarrolla y que a su vez permiten determinar y predecir los índices de prevalencia de dicho fenómeno en

el individuo: **Reacción de alarma**; se sugiere el término de alarma a una respuesta inicial del organismo cuando el síndrome probablemente representa una llamada general a las fuerzas defensivas del organismo. Cuando el organismo se ve amenazado por las circunstancias, éste se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente las suprarrenales localizadas sobre los riñones e la zona posterior de la cavidad abdominal. Esta etapa tiene dos fases la de choque y la de contrachoque. La fase de choque constituye la reacción inicial e inmediata al agente nocivo. Son síntomas de esta fase la taquicardia, la pérdida de tono muscular, y la disminución de la temperatura y la presión sanguínea. La descarga de la adrenalina, corticotrofina y corticoides son reacciones primarias de defensa que empiezan durante esta fase, pero que se hacen mas evidentes e la siguiente. La fase de contrachoque es una reacción de rebote caracterizada por alguna fase defensiva durante la cual se produce el ensanchamiento de la corteza suprarrenal con signos de hiperactividad, involución rápida del sistema linfático y en general, signos opuestos a los de la fase de choque; es decir, hipertensión, hiperglucemia, diuresis e hipertermia entre otros. Muchas de las enfermedades asociadas al estrés agudo corresponden a estas dos fases de la reacción de alarma.

El cerebro al detectar la amenaza o riesgo estimula al hipotálamo quien produce factores liberadores que constituyen sustancias específicas, una de estas la hormona adrenocorticotrófica (ACTH) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el infljo de tal mensaje produce cortisona y otras hormonas llamadas corticoides.

A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina, estas hormonas son responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal. **Estado de resistencia**; esta etapa hace referencia cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes nocivos físicos, químicos, biológicos o sociales. El organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las gándulas del estrés. En esta etapa se produce una



adaptación del organismo al estresor junto con la consecuente mejora y desaparición de los síntomas. Esta etapa se caracteriza porque durante ella suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeóstasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo no hay problema alguno. En caso de darse lo contrario sin duda alguna se avanzará a la fase siguiente. **Fase de agotamiento;** el agotamiento llega si el estresor es suficientemente severo y prolongado. Según lo planteado por Ortega y Villalobos (1999), “esta fase se caracteriza por la disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado que conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas que se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. Sandín, (1989), coincide en afirmar que “ en condiciones de equilibrio el organismo vive en actividad normal de sus funciones biopsicosociales modulada por los ritmos del sueño y vigilia”. Bajo estas condiciones, el funcionamiento fisiológico y psicológico esta sometido a niveles de activación que se consideran normales. Esta activación fluctúa según las vivencias diarias y ordinariamente está asociada a emociones. El estrés se produce cuando hay una activación en este funcionamiento normal por la acción de algún agente externo o interno. El organismo en estas circunstancias reacciona de forma extraordinaria realizando un esfuerzo por contrarrestar el equilibrio. La respuesta del estrés implica esfuerzo y produce una sensación subjetiva de tensión (Presión). Esto suele suponer además, un incremento de la activación o inhibición, por lo tanto un cambio en los estados emocionales.

Ortega y Villalobos (1999), afirman que “la respuesta inicial a una situación de estrés es la activación fisiológica”. Esta reacción implica una sobreactivación biológica promovida por la acción funcional del sistema reticular. La actividad del sistema simpático incrementa la presión sanguínea, la tasa cardiaca, el pulso, la conductividad de la piel y la respiración. De igual manera las respuestas endocrinas de las glándulas adrenales, colaboran con el aumento de esa actividad al excretar altos niveles de catecolaminas (epinefrina y norepinefrina) y corticoides (cortisol). Al momento de dicho suceso se producen adicionalmente otras circunstancias paralelas

como una disminución de la actividad intestinal, una mayor dilatación bronquial, vasoconstricción cutánea y vasodilatación muscular. En suma, el organismo se prepara para consumir la energía necesaria para la confrontación con el estímulo amenazante, para lucha o para la huida.

En la actualidad la medicina ha comprobado que las enfermedades que se producen por estrés se debe al estilo de vida de sus demandantes, lo que lleva a la persona a incrementar su carga de tensión produciendo así varias patologías. Estas pueden clasificarse de la siguiente forma: Enfermedades por estrés agudo. Las cuales aparecen ante la exposición breve de agentes nocivos al sujeto. Dichas alteraciones ocurren de forma rápida, súbita, identificables y reversibles. Las patologías que se presentan por tales sucesos son: Úlcera por estrés, estado de shock, ansiedad postraumática, ansiedad, ansiedad por estado postquirúrgico y ansiedad obstétrica entre otros. Según Ortega (1999) “cuando el individuo esta enfrentando los estímulos de tensión por meses o por años llega a manifestar enfermedades de tipo permanente y de mayor gravedad en el ámbito físico y mental”. Por ejemplo; dispepsia, gastritis, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, infarto del miocardio, adicciones, trombosis cerebral y conductas antisociales entre otras.

### **El estrés enmarcado desde una perspectiva psicológico**

Durante la vida, todos hemos enfrentado muchos retos experimentando diversas situaciones de presión y atravesado por muchas experiencias cargadas de fuertes emociones, de igual forma hemos aprendido a adaptarnos a los problemas que enfrentamos en la vida, generalmente éstos se presentan como influjos que se deben procesar de alguna manera y entonces reaccionar ante ellos.

En el episodio estresante, ocurre una situación que “exige” un esfuerzo por parte del sujeto para poner en marcha sus recursos de afrontamiento (demanda) ya sea a nivel biológico, psicológico y social. Así cuando se habla de las “demandas” de una situación se hace referencia a la cantidad de recursos que el estresor parece requerir. Cuando el ajuste entre las demandas de la situación y sus recursos no es

adecuado, es decir, cuando resulta un saldo negativo de recursos, se produce una discrepancia que puede ser real o percibida por el sujeto dependiendo de las transacciones con su entorno.

### **El estrés visto desde una perspectiva Cognitivo Conductual**

Lazarus y Folkman (1993), se refieren a esa valoración con el nombre de “evaluación cognitiva”. La evaluación cognitiva es un proceso mental mediante el cual se evalúan dos factores: Uno; que el sujeto perciba a las exigencias de una situación como amenazantes para su bienestar y dos; que el sujeto considere poseer los recursos necesarios para responder a tales demandas. De igual manera los autores denominan a la evaluación del primer factor como la evaluación primaria, aquella mediante la cual la persona juzga el significado de la transacción específica con respecto a su bienestar. La evaluación secundaria se da cuando las personas evalúan sus recursos y opciones de afrontamiento, en ella se realiza una valoración de los recursos físicos, sociales, psicológicos y materiales con respecto a las demandas de la situación. En algunas ocasiones la evaluación secundaria de los recursos secundarios puede conducir a una evaluación primaria de una situación como amenazante. Así pues estos procesos no necesariamente ocurren en el orden de su denominación y así entre ambas formas de evaluación se determina el significado de cada transacción. En el caso de la apreciación primaria los autores citados distinguen tres resultados posibles de la evaluación de una transacción: Irrelevante o estresante. La valoración de un acontecimiento (transacción) como estresante significa un daño, pérdida, amenaza o desafío para la persona. Se considera daño o pérdida cuando el individuo recibe algún perjuicio (como una lesión o enfermedad incapacitante) algún daño a la estima propia, y o social cuando sufre alguna pérdida familiar, económica o social. La amenaza se refiere a aquellos daños o pérdidas que no han ocurrido todavía, pero que se prevén de forma más o menos inminente. Finalmente, el desafío se refiere a un juicio del encuentro o de la transacción, como potencialmente superable si movilizan las fuerzas necesarias para ello.

Para Lazarus y Folkman (1993), hay básicamente dos tipos de factores que influyen en la evaluación de un acontecimiento para determinarlo como estresante: “los personales y los situacionales”.

En los factores personales se incluyen elementos cognitivos, motivacionales, de personalidad y hábitos comportamentales. Entre los cognitivos se destacan las creencias y los compromisos. Las creencias son nociones preexistentes acerca de la realidad, son configuraciones cognitivas moldeadas social y culturalmente. Hay un conjunto amplio de creencias generales por ejemplo; las creencias religiosas que son relevantes para las evaluaciones primarias. Los “compromisos” revelan lo que es importante para la persona, lo que tiene significado para ella. Pueden definirse a muchos niveles de abstracción, desde valores e ideales como por ejemplo la paternidad frente a metas específicas ante el hecho de tener dos hijos. Cualquier transacción que tenga que ver con un compromiso fuertemente mantenido será evaluada con respecto al bienestar en la medida en que los resultados esperados perjudiquen o amenacen ese compromiso.

En el análisis de estrés tienen un particular interés las creencias sobre el control personal. Ante este supuesto Rodin (1989), coinciden en que “estos tienen que ver con la medida en que la persona piensa que es capaz de controlar acontecimientos mediante su conducta, y que es capaz de tomar decisiones y realizar acciones que produzcan resultados deseados y eviten los indeseados. Las creencias sobre el control pueden integrarse dentro del marco más general de la teoría atribucional”.

De acuerdo con lo planteado por Bellock (1993), en la teoría atribucional, “las personas intentan entender y dar sentido a los acontecimientos, juzgando o explicando su conducta, motivos, movimientos o intenciones de los demás”. Estas atribuciones causales influyen sobre otros procesos psicológicos como la emoción, la motivación y, naturalmente sobre el comportamiento. Las atribuciones pueden clasificarse según varias dimensiones permitiendo una mayor determinación, de la relación con una clase de comportamiento u otro en particular. Entre esas dimensiones se incluyen habitualmente el “locus de control”, que se enmarca desde la estabilidad y la globalidad. El “locus causal” alude al juicio del sujeto sobre la

localización de la causa de un suceso. En cuanto al primer concepto que hace referencia al locus de control, se menciona la creencia del sujeto sobre la controlabilidad del suceso. En ambos casos se distingue el “locus interno” y “locus externo”. Las personas “internas” perciben un nivel relativamente grande de control personal sobre los acontecimientos, mientras que las “externas” creen que los acontecimientos son el resultado del destino, de la suerte o de otros poderes u otras personas.

Hay factores en la personalidad que influyen en la experiencia del estrés entre los cuales vale la pena mencionar la “dureza” y el denominado patrón de conducta Tipo “A”, la dureza” aglutina las siguientes características de personalidad como: el sentido de control personal (semejante al locus de control interno), el sentido de implicación con los sucesos, actividades, otras personas de nuestra vida, y sentido de desafío, es decir, la tendencia de la persona para considerar los cambios como incentivos y oportunidades para crecer y mejorar, más que como amenazas a su seguridad.

De acuerdo con Kobasa (1979), “las personas sometidas a ciertos niveles de estrés y que tiene un gran sentido de control, compromiso y desafío sufrirán menos impacto y permanecerán más sanas que otras con personalidad menos firme”.

Los factores situacionales incluyen las características distintivas objetivas del estresor y las dimensiones objetivas de la situación. Entre las características distintivas del estresor hay que distinguir si se trata de un acontecimiento de pérdida (remoción de una fuente deseada de refuerzo positivo), o castigo (ocurrencia de una situación aversiva). Entre las dimensiones objetivas de la situación se pueden señalar: la valencia del suceso (su potencialidad estresante inherente), su controlabilidad (las oportunidades de control inherentes a la situación), su mutabilidad (la probabilidad de que la situación cambie por sí misma), su ambigüedad (cuando la situación carece por sí misma de suficiente información como para que podamos hacernos una idea clara de ella), su potencial de ocurrencia o recurrencia (la capacidad de ocurrir inherente a la situación) y su momento o cronología respecto al ciclo vital (momento de la vida de una persona en que ocurre le acontecimiento).

Para (Bellock & Sandín, 1996, p.23), “el estrés produce cambios fisiológicos pero también trae cambio cognoscitivos, emocionales, comportamentales y sociales”. Algunas de estas son reacciones involuntarias al estrés, otras son respuestas voluntarias y consientes ejecutadas para afrontar el estrés. Como de las respuesta fisiológicas ya se habló, pasemos ahora a los cambios que se dan a nivel cognoscitivo. Entre ellas hay que considerar no solo los resultados de la evaluación cognoscitiva, es decir, de la percepción de las características perjudiciales o amenazantes en el acontecimiento que se trate, sino también respuestas involuntarias como la incapacidad para concentrarse y los trastornos en la ejecución de tareas cognoscitivas. Efectivamente, un alto nivel de estrés trastorna la memoria y la atención en el curso de una tarea competitiva. Estresores como el ruido crónico pueden, no solo perturbar la atención, sobre todo en los niños sino llevarlos a déficits cognitivos generalizados en cuanto tiene dificultades para saber a que sonidos debe atender y a cuales no. Cohen (1986), afirma que “en estas situaciones los niños se adaptan siendo cada vez menos atentos a los sonidos, pero esta estrategia de adaptación al estrés trastorna su desarrollo de algunas habilidades académicas”.

En tercer lugar, encontramos una amplia gama de reacciones emocionales ante el estrés. Se considera que se usa de hecho nuestro estado emocional para evaluar el nivel de estrés que experimentamos. El proceso de evaluación cognoscitivo esta muy ligado al tipo de emoción que se produce porque implica una “rotulación” de la activación fisiológica experimentada. La emoción no solo refleja la activación fisiológica sino otros contenidos de naturaleza cognoscitivo y evaluativa, que se vinculan a su vez, al contexto social y cultural de la persona. Las reacciones emocionales ante el estrés incluyen el miedo, la ansiedad, la excitación la ira. La depresión y la resignación.

En cuarto lugar el estrés provoca un amplísimo número de respuestas comportamentales, que dependen naturalmente del acontecimiento estresante y de su percepción por el sujeto. Todas las reacciones pueden organizarse en torno a tres conductas que son básicas en cualquier organismo animal que se enfrente con cualquier amenaza: aproximación (lucha), evitación (huida) e inmovilización. El estrés produce además cambios en la conducta social de la persona. Según Cohen (1990),

“cuando la respuesta emocional al estrés es la ira, entonces las conductas sociales negativas aumentan. La ira tiende a aumentar la agresión durante las experiencias estresantes”. Por tal razón la experiencia de un acontecimiento estresante puede poner a un padre de familia en grave riesgo de perder el control, en la medida en que está muy airado, de forma que un acontecimiento estresante por menor que sea (como los ruidos de un niño) puede desencadenar una conducta agresiva de golpearlo. Una buena parte de las respuestas al estrés tiene como meta funcional la recuperación del equilibrio biopsicosocial, del organismo, en la medida en que se ejecuten en respuesta al estímulo estresante las habilidades de afrontamiento aprendidas a lo largo del ciclo vital.

Según Davis y Fanning citando a Mckay (1988), “el síndrome del estrés se define como una combinación de tres elementos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas. Estos interactúan de tal manera que hacen que una persona se sienta ansiosa o deprimida”. De la misma forma el autor también afirma que “la relación de sucesos positivos y negativos pueden determinar el clima laboral y producir sentimientos como un resultado directo de los estímulos ambientales. De igual manera juega un papel muy importante los pensamientos que clasifican e interpretan aquellos sucesos, y una respuesta física que se interpreta como una emoción particular.

Los sucesos o pensamientos y la activación del cuerpo constituyen el síndrome del estrés. El resultado es la ansiedad: definida como una sensación desagradable. Si una persona clasifica un suceso como peligroso, se interpreta la reacción del cuerpo como miedo, entonces, siente miedo.

Según Davis y Fanning citando a Mckay (1988), “existen dos tipos de formulas básicas para explicar el síndrome del estrés: en la primera; un estímulo ambiental produce una activación fisiológica, seguida de una interpretación negativa de la activación y finalmente una emoción dolorosa, que depende de la activación sentida por cada persona. La primera formula del estrés fue introducida por Stanley y Schacter en su teoría de la atribución. En 1962, Estos autores realizaron un clásico experimento que tuvo una gran influencia sobre la forma de ver las emociones por parte de los psicólogos dónde se encontraron los siguientes resultados; “la emoción

no es un suceso meramente fisiológico, es una reacción química en el organismo que crea sentimientos automáticamente”. La activación fisiológica, por si misma, no produce emociones. Así como para un estado de activación fisiológica no existe una explicación apropiada de la activación. Según Davis (1988), “ el argumento básico de la teoría de la atribución es que las personas tienen la necesidad de comprender las experiencias. Mientras se es consciente, la persona estará ocupada en los procesos de explicación de las sensaciones que existen en su interior y los sucesos observados en el mundo. Este incesante proceso de interpretación de la experiencia y la atribución de causas constituyen el apuntamiento de la existencia emocional.

En la segunda fórmula del estrés planteada por Davis (1988), “un estímulo ambiental da paso a pensamientos negativos, seguidos de la activación fisiológica y de una emoción dolorosa”, cabe anotar que en la primera fórmula la activación fisiológica precedía a los pensamientos negativos, en ésta, se invierte la secuencia ya que los pensamientos preceden a la activación fisiológica.

Según Beck citando a Albert Ellis (1985), expone ideas relacionadas con la segunda fórmula, argumentando que las reacciones emocionales son resultado de la forma que es estructura la realidad. Cuando una persona esta ansiosa, sugiere que es por causa de la interpretación de los sucesos como peligrosos. Si esta deprimida, es por que se obstina en verse así misma necesitada o victima de la mala suerte. La cólera se produce por las percepciones relacionadas con el padecimiento de abusos de cualquier tipo, haciendo a la persona víctima de la justicia. Cada emoción dolorosa esta originada por un pensamiento negativo particular.

Según Davis y Fanning (1998), “ El circuito de retroalimentacion negativa consiste en que el síndrome del estrés se crea con un circulo vicioso negativo entre la mente y el cuerpo y cada uno de ellos (cuerpo y mente) reacciona sobre el otro intensificando la activación así: cuando el cuerpo se tensiona este reacciona con un estado ansioso el cual se incrementa provocando en la persona sensaciones y/o sentimientos más intensos”. El circuito de retroalimentación en la segunda formula del estrés tiene un patrón similar. Una persona interpreta un hecho como peligroso y se dice así misma que hay que estar en alerta, el cuerpo reacciona ante este pensamiento con una respuesta típica de alarma; taquicardia, sudoración y ansiedad



entre otros. También interpreta la activación como una evidencia complementaria que justifica la alarma, recibiendo el cuerpo el mensaje que existe un peligro aumentado.

Todas las personas observamos diariamente sucesos de la vida real, los interpretamos, juzgamos y etiquetamos de cierta manera que es inevitable una respuesta emocional particular. De igual forma las personas están constantemente describiéndose el mundo así mismas. Dichas etiquetas o juicios se forman a lo largo de un interminable dialogo de cada persona consigo mismas, y colorean toda experiencia con interpretaciones privadas. El diálogo ha sido comparado con una cascada de pensamientos que fluye de la mente sin interrupciones. Raras veces se es consciente de ellos, sin embargo son lo suficientemente poderosos para crear emociones intensas. El diálogo interno ha sido denominado “ autocharla” (selftalk) por el terapeuta racional emotivo Ellis y “pensamientos automáticos”, porque describen más adecuadamente la forma en que se experimentan los pensamientos como si fueran un reflejo, sin reflexión o razonamiento previo; y se gravan como plausibles y validos.

La mayoría de la gente charla con los demás de forma muy diferente como cuando habla consigo misma. A los demás, normalmente se describen los sucesos de la vida como una secuencia lógica racional de causa y efecto, pero al mismo tiempo, las personas pueden hablar consigo mismas con inusitada virulencia o desprecio.

A continuación nombraremos algunas de las características de los pensamientos automáticos; la primera característica es que son mensajes específicos y discretos. A menudo los pensamientos automáticos parecen taquigrafiados, compuestos por unas pocas palabras esenciales o una imagen visual breve. Una palabra o frase corta funciona como un encabezamiento de un grupo de recuerdos temidos, temores o autoreproches y a veces el pensamiento automático es una breve reconstrucción de un suceso pasado. La segunda característica es que son veraces los pensamientos automáticos, no importa lo irracionales que sean, casi siempre son creídos. Estos pensamientos tienen un nivel alto de credibilidad como si fueran impresiones directas de los sentidos. Se adscribe el mismo valor de verdad a

los pensamientos automáticos que a las percepciones sensoriales del mundo externo.

La tercera característica se relaciona con que los pensamientos automáticos se viven como espontáneos, es decir, que dichos pensamientos entran de golpe a la mente, engañosos a veces, y determinan estereotipos o juicios que parecen verdaderos. La cuarta característica dice que a menudo los pensamientos automáticos se expresan en términos de: habría, tendría que o debería. Por lo general las personas siempre se culpan por los pensamientos que se infiltran en la cabeza, lo que culmina en un sentimiento de culpabilidad o pérdida de autoestima. La quinta característica dice que los pensamientos automáticos tienden a dramatizar. Estos pensamientos predicen catástrofes, ven peligros por todas partes y siempre suponen lo peor. Otra característica es que los pensamientos automáticos son relativamente idiosincrásicos. Cada respuesta se basa en una única forma de ver la situación estímulo y situación respuesta que causa una emoción diferente e intensa. Otra característica es que los pensamientos automáticos son aprendidos. Desde la infancia la gente ha ido expresando aquello que piensa. Todas las personas han sido condicionadas por la familia, los amigos y los medios de información para interpretar los sucesos de cierta forma.

A continuación se planteará una propuesta muy similar que complementa el por qué de este tipo de pensamientos automáticos. Para Davis y Fanning citando a Mackey (1988), "Existen pensamientos que consisten en que la persona solo tiene una sola clase de pensamientos y es consciente de un solo aspecto del ambiente que la rodea. El resultado es una emoción predominante y normalmente muy dolorosa". Beck ha usado el término de abstracción selectiva para definirla como el proceso de abstracción de señales del medio, excluyendo el resto. La visión de túnel se mantiene cuando no se da importancia a los pensamientos automáticos y tampoco cuando se analiza lo que se está pensando. Por ejemplo; Cuando se está ansioso y se procura mantener la atención en el peligro, cuando se está deprimido y la persona tiende a menospreciarse a sí mismo y a pensar en las pérdidas sufridas, si se está colérico concentrarse en la injusticia y maldad de los demás.

### **Teoría de la autoeficacia**

De acuerdo con el tema de esta investigación resulta necesario aclarar desde un enfoque teórico el concepto de autoeficacia. Para este fin se comenzará contextualizando al lector dentro del marco que propició el manejo de este concepto liderado por Albert Bandura, precursor y gestor de la teoría Social Cognoscitiva.

La teoría Social Cognoscitiva viene de la teoría del aprendizaje social, la cual tuvo un amplio recorrido desde los años de 1800. Albert Bandura fue de los primeros en anunciar su trabajo sobre La teoría del aprendizaje Social a comienzos de 1960. En 1986 Bandura arroja oficialmente la teoría social Cognoscitiva en su libro Fundamentos Sociales del pensamiento y la acción: Una teoría Social Cognoscitiva.

**Circunstancias para desarrollar la teoría:** Según Crosbie-Brunett y Lewis (1993), "la teoría social Cognoscitiva tiene sus orígenes en los primeros fundamentos de la psicología conductista y de los psicólogos sociales". La teoría social Cognoscitiva se abriga bajo parámetros del Conductismo lo cual es una derivación de las teorías que intentan explicar cuales son los patrones de comportamiento tanto de los animales como de los seres humanos y porque lo hacen. El conductismo introducido por John Watson en 1913 tomo gran fuerza, y extremadamente mecánica, a la hora de aproximarse a la comprensión de la conducta humana. De acuerdo con Watson la conducta puede ser explicada en términos de conductas observables y ser descritas en secuencias de estímulos y respuestas. Los conductistas, también se centraron en estudiar las nociones de contigüidad en el tiempo entre los estímulos y las respuestas ya que estas determinan la probabilidad de que pueda ocurrir el aprendizaje de una conducta nueva o su repetición. Desde ese tiempo el camino que ha tomado el concepto de estímulo y respuesta ha sido un punto de debate entre los conductistas, ya que estas disertaciones se basan sobre la hipótesis de; si existe algún factor

interviniente entre el vínculo de estímulo y respuesta que pueda regular la conducta. Las opiniones que existen han sido divididas sobre si la conducta está determinada por factores de premio o castigo anteriores a ella, o por los mismos factores pero posteriores a través de retroalimentación. Según Woodward (1982), "muchas variables mediacionales han sido propuestas a través de la historia del conductismo, incluyendo los hábitos propuestos por William James (luego adoptados por Watson), y las cogniciones de Tolman entre otras. Por otro lado los psicólogos sociales empiezan a hacer sus aportes al desarrollo de la teoría del aprendizaje social". En 1930 Tolman promueve la idea que; existen variables intervinientes en la conducta que no se pueden observar por ejemplo las cogniciones y que éstas juegan un rol importante en dicha mediación entre el estímulo y la respuesta e introduce un nuevo término que es el de las expectativas. Así con el nuevo término introducido de las cogniciones como directrices y subyacentes de la conducta combinado con el importante papel del ambiente los tres dominios son articulados desde este momento para la comprensión de la teoría del aprendizaje social.

Según Woodward (1982) "La teoría del aprendizaje social incorporó, posteriormente, los principios del aprendizaje como; refuerzo, castigo, extinción e imitación de modelos. Esto con el ánimo de explicar como los animales y humanos modelan conductas observadas, las cuales luego aprenden mediante reforzamientos del ambiente". Actualmente existen subgrupos de teorías que están basadas en los principios del aprendizaje social y hacen énfasis en las variables cognoscitivas. De igual forma el autor opina que las cogniciones humanas son mediadoras de la conducta y por esta razón sobre el ser humano recae gran parte del control sobre sus respuestas.

Actualmente a pesar de muchas bifurcaciones que ha tenido la teoría del aprendizaje social es claro para éstos teóricos que existen tres puntos básicos los cuáles son:

1. Las consecuencias en la respuesta (tales como castigo o premio) influyen en la posibilidad que una persona vuelva ejecutar esa misma acción o no. Este principio también es compartido por los conductistas clásicos.
2. Los seres humanos también pueden aprender mediante la observación a otros, esto es llamado aprendizaje vicario.
3. Los individuos tienden a modelar conductas con las cuales ellos se identifican con otras personas. La identificación con otros es una función gradual por la cual la persona percibe algo de sí mismo que es similar al otro, es decir, grado emocional que una persona siente con relación a otra.

La teoría del aprendizaje social de Bandura se enfoca fuertemente en los conceptos cognoscitivos. Por ejemplo se enfoca en como los niños y los adultos procesan cognoscitivamente sus experiencias sociales, y como estas cogniciones luego influyen en el desarrollo una conducta autoeficaz, por ejemplo. Ésta teoría fue la primera en incorporar los conceptos de modelamiento y aprendizaje vicario como una forma de aprendizaje social. Para Bandura (1986), "los propósitos de la teoría del aprendizaje social consisten en comprender y predecir conductas individuales y grupales, identificar métodos en los cuáles la conducta puede ser modificada e intervenir en el desarrollo de la personalidad, conductas patológicas y la promoción de la salud".

La teoría social cognoscitiva toma este nombre a partir de un interés de Bandura por definirse más con sus postulados y sus creencias que por las planteadas por el conductismo (Bandura 1977<sup>a</sup>; 1986; 1989). También define al comportamiento humano como una tríada recíproca y dinámica en donde interactúan factores ambientales, personales y posteriores a la conducta. Las consecuencias de las respuestas de una conducta son usadas para formarse expectativas sobre los resultados. Esta capacidad permite predecir respuestas de conductas posteriores. La

teoría social cognoscitiva enfatiza en las cogniciones de sí mismo y sugiere que la mente es una fuerza activa que nos permite construir nuestra propia realidad, codificar selectivamente y actuar sobre la base de las expectativas y propósitos de nuestras propias acciones. A través de la retroalimentación y la reciprocidad una persona forma su realidad haciendo que las cogniciones interactúen con el ambiente. Cabe anotar que las cogniciones cambian, es decir, maduran por medio de experiencias.

Bandura plantea para los años de 1977 a 1986 los principios de esta teoría que son; El determinismo recíproco, capacidad de simbolizar, aprendizaje vicario, habilidad preventiva, habilidad autoreguladora, y la habilidad de autorreflexión.

El determinismo recíproco: Casi siempre las interacciones no implican que todos los factores influyentes en la conducta actúen simultáneamente y con la misma fuerza. De hecho la interacción de los tres factores será diferente en cada individuo debido a la forma particular de examinar una conducta y la situación específica en la cual una situación ocurre.

Para Bandura (1977), "La relación entre comportamiento y sujeto involucra influencias bidireccionales de pensamientos, emociones, propiedades biológicas y acciones". Por ejemplo las expectativas de una persona, las creencias, las autopercepciones, los objetivos y las intenciones dan forma y dirección a la conducta y generalmente al comportamiento. Para Bandura (1986; 1989) "son estas capacidades las que proveen al ser humano significados y que determinan la conducta". La capacidad de simbolización hace referencia según Bandura (1989) a "un mecanismo de procesamiento de información, es decir de pensamiento. A través de la formación de símbolos ya sea por medio de iconos, imágenes o palabras las personas son capaces de darle significado, forma y contigüidad a sus experiencias. De esta manera se concluye que la capacidad de formar símbolos habilita a las personas para almacenar información en su memoria que posteriormente podrá ser usada para guiar conductas futuras. A través de este

proceso es que los seres humanos son capaces de modelar conductas observadas. Según Bandura (1986) "los símbolos proveen el mecanismo por el cual se solucionan los problemas y se previenen acciones". A través de un pensamiento previsivo se puede pensar en las consecuencias al obrar y de igual forma no actuar de la misma manera que lo hizo en un pasado. Según Bandura (1991) "existen estudios que indican que realmente muchas personas tienen bases de pensamiento lingüísticas y que éstas se relaciona con el desarrollo cognoscitivo.

Para Bandura (1977<sup>a</sup>-1986; 1989) la capacidad vicaria se refiere a " la habilidad del ser humano para aprender no solo por la experiencia directa sino también por la observación a otros". Aprender observando a otros, le permite a una persona desarrollar una idea de cómo una nueva conducta se puede adquirir sin haberla ejecutado. Esta información puede ser codificada por medio de símbolos y usada como una guía para futuras acciones. El aprendizaje por observación es importante porque le da a la persona la oportunidad de formarse un patrón de conducta rápidamente, evitando malgastar el tiempo o cometer errores. En general el aprendizaje vicario le permite a la persona explorar situaciones y actividades sin necesidad de tener que cargar con los altos costos de los errores o las restricciones de tiempo o de recursos que generalmente exigen las actividades cotidianas.

Según Bandura (1969; 1977; 1986; 1989) "el aprendizaje vicario está orientado por 4 procesos de pensamiento que son; lapso atencional, procesos de retención, movimiento y procesos motivacionales". Por ejemplo una persona es más propensa a atender selectivamente a un modelo que se parezca más él, la complejidad del modelamiento también determinará la cantidad de atención que una persona le preste al modelo. Ahora bien si se observó al modelo y se piensa imitarlo es necesario que éste haya sido previamente retenido en la memoria. Los

procesos de retención sólo son posibles gracias a; la formación de un símbolo sobre una conducta observada y gracias al almacenamiento en la memoria. Una vez que los símbolos se han formado y almacenado en la mente estos se convierten en actitudes que propician el modelamiento. Este proceso final Bandura (1969; 1977; 1986; 1989) lo ha llamado "reproducción motora que es el grado por el cual una conducta es vista como una respuesta valiosa (expectativa) que se adoptará en la mayoría de los casos (procesos motivacionales).

Según Bandura, (1986), "el individuo se esfuerza y persevera para superar sus dificultades, estos esfuerzos están regidos por diversos mecanismos cognoscitivos y regulados por un sistema de incentivos intrínsecos, como lo son la aprobación, el reconocimiento social, los privilegios, el poder y el dinero. Esta motivación actúa de acuerdo con las expectativas y resultados que se esperan de acciones futuras. Así mismo las personas se motivan para realizar determinadas tareas con la ayuda de metas y normas que se autoimponen. Tanto las expectativas de resultados como las aspiraciones personales dependen de la autoeficacia percibida".

Para Bandura (1989) "el pensamiento previsor hace referencia a la regulación de las conductas intencionadas del ser humano. La previsión es la capacidad de una persona para motivar una acción y guiarla anticipadamente". Esta definición se relaciona mucho con las expectativas que se refieren a una evaluación anticipada de una respuesta. La capacidad para regular una conducta está basada en expectativas que provee el mecanismo previsor. Un comportamiento previsor es posible por la capacidad de simbolizar, ya que este proceso le permite a la persona representarse mentalmente eventos futuros en el presente. El comportamiento entonces es influido cuando la previsión se transforma en incentivos y actúa a través del mecanismo de autorregulación.



La capacidad de autorregulación, Bandura (1989) la propone como “un sistema que media entre las influencias externas y que determina las bases de la acción, permitiendo a las personas tener un control sobre sus pensamientos, sentimientos, motivaciones y acciones”. La autorregulación es un mecanismo de control interno que dirige un comportamiento y auto impone las consecuencias para esa conducta. La autorregulación es extremadamente importante por que permite ir desplazando el control interno al externo de un comportamiento. La autorregulación es el intercambio de los pensamientos y las influencias externas, incluyendo los parámetros motivacionales, sociales y morales. Según Bandura (1977; 1986; 1989), “el trabajo de los parámetros motivacionales como guía para la conducta es un proceso discrepante entre las metas establecidas y el esfuerzo para alcanzarlas”. Las personas continuamente van tras procesos de establecerse metas y luego comparar su talento con las que alcanzaron. Hacer esto puede motivar a la persona a trabajar duro o modificar su conducta en aras de alcanzar esa meta. La motivación puede venir del exterior como por ejemplo una promesa económica de premio. También puede venir del interior, como por ejemplo el sentimiento de orgullo consigo mismo cuando las metas se logran.

Según Bandura (1986; 1989) “existen tres factores que parecen determinar el grado de automotivación que ocurre en las personas; la autoeficacia, la retroalimentación y el tiempo destinado a alcanzar una meta”. Si una persona siente que es capaz de alcanzar una meta, entonces ella, se inclinará a trabajar duro y tener menos dificultades en comparación con una persona con baja autoeficacia. A través de la retroalimentación una persona es capaz de controlar o ajustar sus esfuerzos y objetivos para hacerlos factibles y realistas. Esto significa que recibiendo retroalimentación sobre el esfuerzo en el desempeño la autoeficacia mejorará, de la misma manera se debe tener en cuenta

cuan cercana es la meta pues estas motivan mas su consecución cuando son a corto plazo que las que son a largo plazo.

Según Bandura (1986; 1989), "los parámetros sociales y morales también regulan la conducta. La relación entre pensamiento y conducta está mediada a través del ejercicio moral es decir la evaluación de las propias reacciones como el autoreproche y la autoaprovación. Los parámetros sociales tienen que ver con muchas influencias como instrucciones directas o retroalimentación sobre una conducta que provienen de alguien significativo para la persona y el modelamiento de parámetros morales para otros. Los parámetros morales también se desarrollan desde los sistemas educativos, sociales, políticos y legales.

Para Bandura (1986), "El entorno social puede crear limitaciones en la conducta de los individuos o por el contrario puede hacer que esta sea óptima. La opinión que tengan los demás de la conducta de una persona puede influir en ella.

Bandura (1989; 1991) afirma que, " en los niños, la observación de una conducta pesa más que las instrucciones verbales cuando están interiorizando normas o parámetros morales". A menudo el hecho de que una persona difiera de los parámetros que le modelan provoca una baja interiorización de normas.

Según Bandura (1986), "La persona en su etapa de crecimiento especialmente en la niñez va dominando las habilidades cognitivas, se va desarrollando un sentido cada vez mayor de autoeficacia". Estas diversas influencias complementarias aumentan los cambios que acompañan a la autoinstrucción. El incremento de la autoeficacia percibida predice el aumento de persistencia en la búsqueda de soluciones, un mayor nivel de logro cognoscitivo y un interés intrínseco mayor por las actividades desagradables inicialmente.

De acuerdo con Bandura (1986), en ciertas investigaciones se ha determinado que "los docentes que están seguros de su eficacia instructiva, dedican más tiempo al aprendizaje académico, se dedican más a sus alumnos

cuando éstos no consiguen aprobar y los elogian por sus logros. Por el contrario los maestros que dudan de su eficacia como orientadores, dedican más tiempo a actividades académicas, no les dan un soporte a los alumnos que desaprueban y hay una tendencia a criticarlos constantemente. Esto nos lleva a decir que con el tiempo esta situación puede influir en las percepciones que el alumno tendrá de sus capacidades para aprender y lograr sus metas académicas.

Retomando los principios de Bandura y con relación a la autorreflexión este autor (1977<sup>a</sup> -1986; 1989) afirma que “dicha capacidad ayuda a las personas a analizar sus experiencias. Uno de los más importantes tipos de autorreflexión es la autoeficacia”. Esta es un tipo de pensamiento autoreflexivo que afecta el comportamiento. De acuerdo con la teoría Social Cognoscitiva las personas desarrollan percepciones sobre sus propias habilidades y características que en consecuencia guían la conducta, determinando así el por qué, el para qué de alcanzar una meta y cuanto esfuerzo hay que hacer en su ejecución. La autoeficacia de una persona se desarrolla como resultado de su historia en la ejecución de una tarea en determinada área, también como resultado de observar en otras personas fallas o éxitos, desde la persuasión de otros sobre nuestros resultados y desde el estado psicológico, es decir los niveles emocionales o la ansiedad que se produce al realizar una tarea.

Según Sarah Barnhardt (1999), “la autoeficacia se refiere a las creencias aprendidas sobre las habilidades que se poseen para el logro de una tarea”. La autoeficacia según la autora forma las bases para el autoestima y el aprendizaje motivado. Las personas autoeficaces sienten confianza sobre sus capacidades a la hora de resolver un problema porque ellos han llevado a cabo intentos exitosos o acercamientos frente a la solución de un problema en el pasado. Ellos atribuyen su éxito principalmente a sus esfuerzos y estrategias, piensan además que sus

habilidades mejorarán en tanto que ellos aprendan más y reconozcan que los errores hacen parte de su aprendizaje y no de sus posibilidades limitadas.

Como se puede observar son muchos los factores que pueden generar ansiedad en los docentes, pero, estas cifras aumentan el nivel de estrés cuando la persona no está preparada para resolver problemas o solucionar cualquier conflicto ya sea en la vida laboral, académica o familiar. Es importante aclarar que de acuerdo con el objetivo que se persigue se decidió tomar en cuenta la variable de autoeficacia pues el grupo considera que ésta es verdaderamente una variable que en últimas puede determinar una vida estresada o no ya que; la persona puede presentar características estresantes cuando no tiene las herramientas o habilidades para solucionar problemas adecuada y oportunamente. Una persona también puede verse enfrentada a situaciones estresantes sin padecer estrés, porque ha aprendido a sortear las dificultades dejando atrás el problema sin que este se convierta en una amenaza para su estabilidad mental y física.

Para Bandura (1986), "Las percepciones de autoeficacia influyen en las respuestas emocionales y en la conducta, sobre todo en las respuestas de ansiedad y estrés hacia situaciones desconocidas o potencialmente aversivas". La teoría de la autoeficacia sugiere una forma alternativa de considerar la ansiedad del ser humano. El control de una persona sobre su conducta y sobre los acontecimientos posteriores la hace predecible reduciendo la incertidumbre, lo cual puede tener efectos beneficiosos, y además reducir el grado de activación fisiológica. Prevenir disponiendo de medios eficaces para impedir o atenuar los acontecimientos dolorosos es mucho menos atemorizante que el hecho de poder predecir simplemente su recurrencia. El conocer de antemano el momento en que van a producir ciertos acontecimientos sin poder hacer nada para evitarlos aumenta las respuestas de estrés anticipatorias. La predictibilidad puede significar seguridad durante el tiempo en que no existen señales de peligro e indicar temor cuando esas señales estén presentes.

Según Bandura, (1986) “es importante tener en cuenta que la predictibilidad tendrá efectos contrarios en función del momento, puesto que; aumentara las respuestas fisiológicas anticipatorias antes de los acontecimientos desagradables y la reducirá durante los periodos seguros intermedios”. Una fuerte capacidad de control hace que las situaciones sean menos intimidantes y reduce respuestas de estrés ante las interacciones atemorizantes.

De acuerdo con Bandura (1989), “el control cognitivo es toda experiencia dolorosa donde pueden distinguirse dos componentes; el malestar producido por los acontecimientos externos aversivos y el malestar producido por los pensamientos que se originan.” El componente correspondiente al pensamiento (la activación generada por las ideas perturbadoras y repetitivas), es el responsable de buena parte del malestar del hombre. Es así como los individuos que se consideran ineficaces se preocupan excesivamente por sus deficiencias de afrontamiento y viven las situaciones de reto como amenaza o peligro. No solo exageran la gravedad de las posibles amenazas si no que también se preocupan por peligros que raramente o quizá nunca llegan a producirse. Como consecuencia de esto, los individuos experimentan un elevado nivel de malestar generado cognoscitivamente. A su vez la activación que se produce aumenta la preocupación por la ineficacia personal y las posibles consecuencias adversas.

Para Bandura (1989), “Los pensamientos anticipatorios que no exceden los límites de la realidad tienen un valor funcional por que motivan el desarrollo de competencias y de planes de acción para afrontar las amenazas previsibles. Sin embargo, para aquellas personas que tienen dudas sobre su autoeficacia de afrontamiento, la anticipación de ansiedad puede convertirse en una preocupación que muchas veces excede las dificultades objetivas”. De la misma manera el autor ha estudiado extensamente cómo el pensamiento autoreferente aumenta la ansiedad y debilita el rendimiento en el área de la ansiedad de logro, en situaciones de evaluación, las personas que tienen tendencia a presentar este tipo de ansiedad empeoran sus rendimientos por que están más pendientes de sus deficiencias que de la labor que tienen entre manos. Por el contrario, a las personas que no presentan

este tipo de ansiedad, las presiones de las situaciones de evaluación les estimula a mejorar su rendimiento pues les ayuda a movilizar sus esfuerzos y a concentrarse en las exigencias de la tarea. Los individuos predispuestos a la ansiedad pueden aprender a disminuir el estrés, modificando sus patrones de acción y pensamiento mediante instrucción o modelado de estrategias de afrontamiento. La mayoría de los estudios de laboratorio realizados por Bandura (1986), subestiman los efectos reductores del estrés y el control personal percibido por que en ellos, se hace creer a los sujetos que disponen de cierto control sobre los acontecimientos aversivos, (aunque, de hecho estos reciben la misma estimulación aversiva) independiente de su ejecución; un sentido elevado de autoeficacia puede producir una conducta de afrontamiento superior, logra que este efecto no sea observado ante la aversidad del medio inducida en el laboratorio, debido a que en este caso esta es fijada de antemano. Si se producen experiencias de manera repetida, que no corroboren las ideas que tiene una persona, las creencias indicadas persuasivamente sobre el control personal no pueden sobrevivir por mucho tiempo. En la vida cotidiana la autoeficacia percibida, activa determinados esfuerzos de afrontamiento que realmente aumentan el éxito en la ejecución. En la medida en que promueve acciones efectivas la autoeficacia percibida pone en marcha procesos recíprocos que además de modificar el carácter aversivo del entorno cultivan las habilidades y fomentan un sentido de eficacia personal a través de la consecución de éxitos repetidos.

Bandura (1989), afirma que “la incapacidad para influir en los acontecimientos y en las situaciones sociales que afectan de forma importante en la vida origina sentimientos de inutilidad, desánimo y de ansiedad”. La teoría de la autoeficacia distingue dos tipos de fuentes inductoras de inutilidad; la primera cuando el individuo abandona lo que está intentando hacer por que duda seriamente de su capacidad para llevarlo a cabo, o bien la segunda; cuando la persona está segura de sus capacidades pero ésta se rinde igualmente por que sus esfuerzos no consiguen resultado alguno como consecuencia de su entorno social. Para modificar el sentimiento de inutilidad basado en la ineficacia es necesario desarrollar una serie de competencias y un elevado sentido de la autoeficacia percibida, por el contrario,

para modificar la inutilidad como consecuencia de los resultados, es necesario cambiar el entorno social de forma que permita obtener los beneficios que aporten al individuo sus competencias particulares.

Para Bandura (1987), “la forma que el individuo experimenta ansiedad cuando se considera incapaz de afrontar los acontecimientos potencialmente dolorosos, le hace vulnerable a sus efectos dañinos”. Por ejemplo; un control inadecuado sobre resultados aversivos es clave en la ansiedad. La ineficacia para controlar los resultados valiosos genera tristeza y depresión. La pérdida irreparable o el fracaso en conseguir los resultados gratificantes juegan un papel destacado en la aparición de la depresión. En casos extremos, los individuos llegan a estar tan preocupados por su autodesvalorización y su sentido de inutilidad que consideran inútil buscar satisfacciones personales. Es así como también muchas personas desean renunciar al control de los acontecimientos que influyen en su vida, para liberarse así; de las demandas y de los peligros que implica el ejercicio de dicho control. En lugar de buscar el control personal, buscan la seguridad que les confiere el poder, ya que pueden ejercer cierta influencia sobre aquellos que ostentan superioridad. Parte del precio de este tipo de control es la restricción de la propia competencia personal y la aparición de una seguridad vulnerable que depende de las competencias, y los favores de los demás. La autoineficacia percibida favorece la dependencia al control por poder, la cual a su vez reduce las oportunidades para desarrollar habilidades necesarias para actuar de una forma eficaz. Los individuos que están acostumbrados a ejercer control personal no dejan nunca su destino en manos de los demás aún cuando ello pueda resultarles ventajoso. Muchas veces las personas renuncian al control de sus acciones por que en ese momento es la opción más fácil, o en otros casos, es el propio individuo quien se impone una dependencia autoinducida; esto sucede cuando puede conseguir más fácilmente los resultados que desea, haciendo que otros hagan las cosas por él. Cuando se adjudican a las personas papeles del subordinado o se les asignan etiquetas inferiores que implican una competencia limitada, su rendimiento en actividades para las cuales poseen las habilidades necesarias es inferior al que alcanzan cuando no llevan ninguna etiqueta negativa o no se le asigna un papel de subordinado.

La teoría cognoscitiva social propone una relación interactiva, aunque asimétrica, entre la autoeficacia percibida y las respuestas fisiológicas del miedo, en la que la eficacia de afrontamiento jugaría el papel más importante. Es decir, la autoeficacia percibida en el afrontamiento de las amenazas potenciales hace que el individuo aborde tales situaciones de forma ansiosa y hace que experimente una excitación fisiológica perturbadora que puede disminuir posteriormente su sentido de autoeficacia para actuar adecuadamente. Según Bandura (1987) “las personas actúan mucho más de acuerdo con sus autopercepciones de eficacia (inferidas a partir de diferentes fuentes de información) que en función, principalmente, de las señales de activación emitidas por su organismo”. El autoconocimiento basado en la información de las habilidades de afrontamiento propias, los logros pasados y la comparación social, aportan mucha más información sobre la capacidad propia que las indefinidas manifestaciones de las vísceras.

De acuerdo con Bandura (1986), “la fuerza de los grupos, de las organizaciones e incluso de las naciones depende, en parte, del sentido de eficacia colectiva de que dispongan para solucionar sus problemas y mejorar sus vidas mediante el esfuerzo coordinado”. La eficacia colectiva percibida influye en lo que deciden hacer las personas como grupo, en la cantidad de esfuerzo que invertirán y en el poder de resistencia de que dispondrán cuando los esfuerzos conjuntos no consigan los objetivos deseados. El autor afirma de igual manera que “se ha observado que los grupos que protestan por las injusticias sociales, en comparación con los que no participan, son generalmente mejor educados, tienen más amor propio, poseen una creencia en su capacidad para influir sobre los acontecimientos que les afectan y, en caso necesario, apoyan más las medidas coactivas para mejorar sus condiciones de vida.

### **Variables amenazantes del estrés en el ámbito laboral**

Resulta importante al hablar de estrés, mencionar la relevancia que tienen las actividades diarias de los individuos como fuentes generadoras de dicha situación; pues estas repercuten indudablemente en el individuo y su relación con el medio laboral, los compañeros, el salario, la carga laboral, las funciones, la edad,



entre otros, haciendo más vulnerable su autoestima y convirtiendo estas variables en amenazas de estrés laboral.

Ortega y Villalobos (1999), definen el estrés laboral como “un conjunto de fenómenos que se presentan en el organismo del trabajador junto con agentes estresantes nocivos motivados por las tareas propias del trabajo y que pueden afectar la salud del trabajador”.

Dentro del trabajo existen factores psicológicos y factores de actividad profesional como tal que van a involucrar al personal que hace parte de sitio donde se labora. Los factores psicológicos van a demostrar el conjunto de percepciones y emociones que tiene cada trabajador. Puede ser de tipo económico, emocional, de relaciones interpersonales o desarrollo personal. Dentro del ámbito laboral en países industrializados, el término estrés es muy conocido, por tal motivo no solo se planean los riesgos a nivel profesional como en tareas diarias sino que se previene la parte humana del individuo. En la actualidad se previenen factores inherentes al sitio de trabajo y sus efectos en la producción de las relaciones interpersonales.

De acuerdo con Travers y Cooper (1997), dentro de los múltiples factores influyentes “es necesario citar las formas de interacción entre el trabajo y el medio, la satisfacción laboral, las condiciones que el individuo tiene en su lugar de trabajo y ante todo las características personales de cada una (sus necesidades, su cultura, las experiencias y la percepción que este tiene del mundo)”. Los principales factores de estrés psicosocial dentro de la organización tienen que ver con el medio ambiente del trabajo donde caben aspectos de administración y sistemas de trabajo, organización y ante todo el bienestar en las relaciones humanas.

Gist (1987), afirma que “las empresas demandan grandes cambios en tecnología y producción, lo que afecta circunstancialmente las tareas y las rutinas de los trabajadores”, modificando así el entorno laboral y cambiando la mano de obra por las máquinas que incluye la modificación del entorno de trabajo y aumento de la frecuencia de enfermedades asociadas con el estrés. A su vez otros factores externos como los problemas familiares, de comunicación y de cultura también afectan el bienestar y aumentan la posibilidad de sufrir estrés.

Travers y Cooper (1997), mencionan que “dentro de los aspectos más importantes que son generadores de estrés laboral se encuentran: Los factores de desempeño profesional que hacen referencia al trabajo altamente complejo, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa, trabajo con gran demanda de atención, actividades con gran responsabilidad, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de decisiones complejas para los cuales no se está preparado, cambios tecnológicos intempestivos, ausencia de plan de vida laboral y amenaza de demandas laborales entre otros”. Dentro del factor de dirección también es relevante mencionar aspectos que contribuyen al desarrollo del estrés Travers y Cooper(1997), como: Liderazgo inadecuado, mala utilización inadecuada de habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, remuneración no equitativa, promociones laborales aleatorias. Dentro del ámbito de la organización y funciones laborales encontramos aspectos como: Practicas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflictos de autoridad, trabajo burocrático, planeación deficiente y supervisión punitiva entre otros.

Ahora bien, Ortega y Villalobos (1999), consideran que en “las tareas y actividades de los individuos también se encuentran factores que inciden sobre el estrés como; cargas de trabajo excesivas, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivas, competencia desleal o destructiva trabajo monótono y poca satisfacción laboral entre otros.

El medio ambiente es responsable de evitar que se presente un desencadenamiento de factores estresantes como: las condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgo físico constante, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario y menos precio por el trabajador. Dentro de la jornada laboral encontramos factores como horas de trabajo excesivas, duración indefinida de las jornadas y actividad física laboral excesiva como permanecer o tener que hablar en tonos fuertes. Según el modelo de Cooper (1997), “los elementos estresantes pueden darse tanto fuera como dentro del trabajo y por

tanto afectar a todos los miembros que interactúen con la persona estresada". Dentro de esos elementos encontramos presiones intrínsecas al trabajo, como las condiciones laborales físicas, el nivel de participación en cuanto a la toma de decisiones y el volumen de trabajo. La función dentro de la organización también influye en la conducta estresada en la medida en que haya ambigüedad en el papel a desempeñar y los niveles o tipos de trabajo que no correspondan a la demanda del cargo. Las relaciones laborales que incluye interacciones con los superiores, subalternos o compañeros de trabajo también juegan un papel importante en las exigencias formuladas por la persona. El desarrollo de la carrera es otro factor determinante en el desarrollo de estrés ya que hace referencia a la presencia de un exceso o un defecto de promoción de plan de carrera y una posible falta de seguridad laboral. Factores como la estructura y el clima organizacional pueden ser provocadores de una conducta de estrés pues en ocasiones el nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones afecta significativamente la conducta de estrés. En cuanto a la relación del trabajo y con el hogar se puede afirmar que esta constituye un factor estresante pues en ocasiones no hay armonía entre las exigencias del trabajo y las presiones de la familia, lo cual puede entenderse como una invasión de un área de la vida en otra. Según Cooper y Sutherland (1998), "la relación causal entre el trabajo y la casa se puede considerar como un factor extraorganizacional". Sin embargo vale la pena reconocer que varios de los factores anteriormente mencionados son artificialmente distintos y existe una superposición entre ellos de forma que no podemos considerarlos entidades aisladas.

El grupo de investigadoras afirma que "el estrés laboral debe erradicarse controlando las diversas causales del mismo. Generalmente se hace un tratamiento paliativo de dichas alteraciones, y se tratan las causas a nivel físico, realizando unos tratamientos limitados y poco racionales; es decir, el tratamiento debe estar encaminado hacia el área preventiva con criterios organizacionales y personales". En las organizaciones se realiza un control a nivel individual y no se interviene en el origen del problema sin tener en cuenta las causas relacionadas con el cambio de lugar de trabajo, la situación económica de cada uno de los trabajadores.

Así mismo, algunos estudios realizados por Franks (1994), en lo Estados Unidos han demostrado un éxito económico en las organizaciones que han mejorado constantemente las situaciones emocionales disminuyendo el ausentismo lo que permite mejorar notablemente el desempeño de cada uno de los empleados y por ende el éxito organizacional.

Travers y Cooper (1997), han realizado programas de atención individual encaminados al desarrollo de habilidades personales que le permitan al trabajador disminuir el problema utilizando carteles, conferencias y videos entre otros. El objetivo principal consiste en que cada uno pueda identificar las causantes de estrés y en lograr que el trabajador se haga consciente de su problemática, analizando algunas soluciones y dando un manejo inteligente a la situación para que así pueda contrarrestarlo. Es importante mejorar los hábitos del trabajador, como una alimentación adecuada, estimular el ejercicio físico gradual y progresivo, promover un sueño adecuado, disminuir la vida sedentaria y realizar actividades recreativas.

Travers y Cooper (1997) encontraron que “es igualmente importante la implementación de técnicas de atención que ayuden a los trabajadores a manejar sus reacciones fisiológicas y psicológicas, pues son estrategias que sirven para reducir el estrés en el ambiente laboral. Estas técnicas consisten en ejercicios de relajación, autoentrenamiento, biofeedback, y ejercicios estimulantes, de autoestima y meditación. De manera complementaria se desarrollan programas para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de planeación, entrenamiento en habilidades de solución de problemas, entrenamiento en habilidades para la toma de decisiones, en conducta asertiva y desarrollo de relaciones humanas”.

Los doctores Travers y Cooper (1997), también exhortan las actividades a nivel grupal para el manejo del estrés reduciendo al máximo las situaciones generadoras. Estas varían de acuerdo a la estructura particular de la organización. De igual forma estos autores afirman que “es importante realizar mejoras a nivel ergonómico, físicas de seguridad, así como la reestructuración de procesos y tareas que le permitan al empleado desarrollar las capacidades y mejorar las formas de comunicación. También se deben crear círculos de calidad con el ánimo de tener una

participación activa de los empleados en su desempeño profesional”. El cambio se logra por medio de la incorporación gradual de los empleados a la organización a través de diferentes estrategias organizacionales, adecuación de los estilos de liderazgo, redistribución de poder y autoridad, favoreciendo la comunicación interna, creando un clima laboral agradable y favorable hacia la empresa.

De acuerdo con Travers y Cooper (1997), “el estrés profesional representa la suma total de los factores vividos en relación con el trabajo, los cuales afectan la homeostasis psicosocial y fisiológico del trabajador. Esto provoca que los agentes estresantes se desarrollen conjuntamente en todas las áreas del individuo provocando una crisis interna que involucra aspectos como la naturaleza de la tarea y el entorno de la misma”. Por ejemplo cuando existe una diferencia entre la naturaleza de la tarea y las expectativas del trabajador se puede decir que hay presencia de una fuente importante de estrés. Según Travers y Coopers (1986), “las reacciones frente al estrés se dan tanto a nivel individual como a nivel grupal o de la empresa. Hay variables moderadoras que tienen un efecto mediador entre los agentes y las reacciones del estrés. Dichas variables alteran los recursos del individuo y los factores socioculturales ”. Los agentes de estrés producen en un individuo tanto como intervienen las emociones. El verdadero agente estresante es la emoción provocada por el estresor y no por la situación objetiva propiamente dicha”. Lo que lleva a que cada estímulo tenga un umbral específico y sea un agente de estrés potencial. Del significado que el individuo de al estímulo, depende que se presente o no el estrés. En caso de que éste aparezca la capacidad del individuo para afrontar la situación estresante va a determinar la importancia de sus relaciones psicológicas y fisiológicas. Esto se presenta más en los trabajadores antiguos debido al nivel de educación en comparación con los jóvenes, y se da cuando aparece una nueva política que imparte nuevos conceptos acerca de valores respecto al trabajo. Ante dicho fenómeno los empleados antiguos se sienten relegados y con una marcado sentimiento de minusvalía.

Travers y Cooper (1997), encontraron que “una tarea puede presentar una simplicidad tal que lleve a la sub utilización de las habilidades del trabajador o bien, una complejidad en la tarea puede llevar a que el trabajador no sea capaz de

realizarla ". Además una actividad compleja puede rebasar la capacidad de competencia o requerir la intervención de un equipo de trabajo que apoye dicha tarea. Las tareas demasiado simple tienden a rutinizarse muy pronto y las tareas complejas implican demasiados cambios que conllevan a generar estrés. (p. 99).

Según Travers y Cooper (1997), "una reacción normal de adaptación al estrés tiene lugar cuando su fuente es identificable y clara; en tanto que el individuo encuentra con rapidez un equilibrio y no cuando la fuente del estrés es ambigua y prolongada". Cuando un individuo pierde la conciencia del carácter rutinario de su tarea ya no puede identificar los orígenes de su estrés, y por ende agudizaran sus síntomas que terminan cuando el empleado abandona su cargo. Es característica en este caso la disminución del autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. La comunicación y la información oportunas disminuye este tipo de conflictos, al mejorar la orientación en las tareas laborales.

De acuerdo con Travers y Cooper (1997), "los trabajadores que tienen a su responsabilidad el destino de seres humanos se encuentran bajo el efecto de un estrés mayor que las personas responsables por la gestión de activos físicos". Esto nos lleva a pensar que el trabajador que está vinculado a una gestión educativa o médicas es más vulnerable al estrés por la responsabilidad que su tarea conlleva ya que el manejo de personas es en ocasiones complicado y más cuando dentro del manejo la principal responsabilidad está en la formación de seres humanos íntegros y valiosos en aportes positivos para la sociedad. Cabe anotar que hoy en día la sociedad esta delimitando los valores que se deben tener en cuenta dentro de una convivencia, las escuelas o instituciones encargadas de impartir formación y enseñanza día a día deben adaptarse a esos cambios para así asegurar que el individuo al cual están formando "subsista" al medio dentro del cual se ha preparado para ser reconocido y destacarse dentro de su campo. De la misma manera estos autores (1970), definen el estrés laboral inherente al rol como "todo aquello que se relaciona con las funciones organizacionales y

produce consecuencias adversas para el individuo". Según este modelo las variables organizacionales afectan las expectativas que tienen los individuos con respecto a su rol y el de los demás. Estas expectativas se transmiten a una persona que se nombra como receptor quien las interpreta en términos de normas, y si las presiones son claras y aceptables, son pocos los problemas que resultan de esto, por el contrario si el receptor percibe que las presiones son conflictivas o ambiguas la consecuencia es un estrés organizacional. El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. Será un conflicto de roles objetivos cuando existen dos o mas personas dando ordenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo, mas aún si la autoridad es ostentosa y expresa ordenes contradictorias. Estas situaciones disminuyen la creatividad de los individuos sometidos al conflicto, ya que el temor a fallar provoca un desempeño laboral menos satisfactorio. En el campo fisiológico, el individuo suele manifestar hipertensión arterial y aumento de colesterol.

De acuerdo con Travers y Cooper (1979). "El estrés Psicológico es un fenómeno puramente subjetivo que depende mucho de los factores de la personalidad. Este último es el resultado del intercambio de información entre el individuo y su entorno". Algunos individuos prefieren acogerse un marco rígido de creencias, en tanto que otros se sienten mas cómodos cuando disponen de una cierta libertad de acción. Es difícil para la empresa establecer un entorno que pueda corresponder a cada uno de los tipos de personalidad de sus trabajadores, siendo en situaciones económicas del empleo aconsejable un proceso de selección que corrija la situación. Por el contrario la diferenciación de la estructuras inherentes a muchas organizaciones puede permitir que un gran número de individuos encuentren un lugar que convenga a sus necesidades y a sus aspiraciones.

Según Ortega y Villalobos (1997), "Los estilos Gerenciales también se tienen en cuenta a la hora de valorar de la incidencia de la empresa en el estrés y éstos pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada o por la imposibilidad de participar en las decisiones de su cargo. En cuanto a la tecnología, será de alto valor estresante la disponibilidad con que la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, así como también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva". Los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales. Por otra parte el diseño y las características del puesto permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral. Según Travers y Cooper (1997), "Las fechas topes no racionales producen un alto impacto de estrés debido al establecimiento de metas inalcanzables en los tiempos fijados para ello. El empleado se verá sumamente afectado cuando se ve confrontada su capacidad de entrega y esfuerzo con estándares de producción que no corresponden a los suyos". Estos autores (1997), coinciden en afirmar que "el medio ambiente tiene una influencia causal directa sobre el individuo y a su vez influye en las reacciones individuales que pueden dar lugar al estrés". De tal manera la interpretación de las personas frente a cualquier situación tiene una influencia considerable sobre las diferentes etapas del estrés.

La prevención en ese ámbito debe ser esencial por parte de las autoridades o jerarquías, dentro de la tarea para cuidar la salud de los individuos y el ámbito donde se desarrolla su labor. debido a que una organización tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo y el clima de la organización condiciona la conducta de los individuos que la integran. Puede haber diferentes climas en la organización ya sea un clima tenso, relajado, cordial o no, y sin embargo todo aquello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno de los empleados. Las empresas, organizaciones e



instituciones son ámbitos donde los individuos pasan la mayor parte del tiempo en estado de vigilia. La interpretación de las personas frente a la situación tiene una influencia considerable, y la forma de responder del individuo a su ambiente está influenciada por variables de personalidad y relaciones interpersonales.

Travers Y Cooper (1997), proponen un modelo progresivo de cómo se manifiesta el estrés y como está compuesto. Los autores hablan de 4 etapas diferentes, que son "el idealismo, estancamiento, frustración y la última fase de distanciamiento emocional". En la primera etapa del idealismo y entusiasmo, el trabajador tiene una serie de expectativas irreales de lo que puede o no conseguir. La segunda Etapa, es la del estancamiento, que supone una paralización tras la constatación de la irrealidad de las expectativas y una pérdida de idealismo y entusiasmo iniciales. La fase siguiente es el núcleo central de Burnot, que consiste en la frustración y desemboca principalmente en la etapa de la apatía caracterizada por la indiferencia y la falta de interés. Lo que puede generar sentimientos de desolación lo que está manifestado por sentimientos de distanciamiento emocional y desprecio. Este modelo es cíclico que puede repetirse varias veces de forma que una persona puede completar el ciclo en iguales o diferentes trabajos.

### **El Estrés dentro del contexto Laboral Colombiano**

Según una investigación realizada por Juan Guerrero (1992), a unidades de producción de la ciudad de Bogotá y de la conversación con sus trabajadores se ha podido constatar que en las empresas "se llevan a cabo estudios frecuentes de tiempos y movimientos orientados hacia la racionalización del trabajo, obtención de altas cuotas de producción (con la consecuente sobrecarga de trabajo y el temor de no terminarlo en el tiempo debido), turnos, supervisión permanente y una fragmentación creciente de las tareas". De esta manera el trabajador no puede crear, no necesita pensar, sino que simplemente se ve supeditado al ritmo que le imponen los productivos de la empresa. A lo anterior, y como secuela de nuestras políticas económicas, se agrega un factor de riesgo no incluido en los manuales de salud ocupacional o medicina del trabajo.

Dentro del mismo estudio realizado por Guerrero (1992), se encontró que "el

factor más importante para la generación de estrés en el empleado colombiano es el riesgo de perder el empleo, es decir, la inseguridad permanente que siente el empleado por mantener el propio trabajo". Las circunstancias que más pueden inducir al empleado a perder su trabajo pueden ser diversas como; por ejemplo la fatiga que se produce por exceso de trabajo o por el esfuerzo que éste tiene que hacer para desarrollar eficazmente su tarea o cumplir con las labores. Otros de los motivos por los cuales se puede perder el trabajo es el ausentismo reiterado.

Estas características y consecuencias de la organización del trabajo y la forma de realizarlo no son mutuamente excluyentes sino que se potencian entre sí y con estados de ansiedad propios de la vida extralaboral para configurar un cuadro de fatiga física y mental, de estrés nocivo, con sus consecuentes afecciones psicosomáticas. Como anteriormente se señaló, la fatiga podría desaparecer, teóricamente, con el descanso reparador, sin embargo el trabajador está incapacitado para relajarse y reponer fuerzas. Resulta que "la organización científica del trabajo" al terminar la jornada cede el control del trabajador a la que podría ser llamada la "administración científica del consumo". En otras palabras, la consigna de la sociedad de libre mercado no es solo la explotación intensiva de la fuerza laboral de sus trabajadores, sino que va mas allá: pues estos no tienen tiempo libre, tienen, como ya se dijo, el mandato de consumir. De tal manera, en el terreno extralaboral la aparición del conflicto y la subsidiaria reacción negativa afecta en la vida cotidiana de los trabajadores. De un lado las necesidades reales o impuestas, crónicamente insatisfechas; del otro la oferta sugestiva de satisfacción a la que los trabajadores no pueden responder entre otros motivos por su aprovechamiento creciente.

### **El estrés en el contexto educativo**

A lo largo de este trabajo se ha procurado esclarecer conceptos relacionados con la definición de estrés, las fases de desarrollo y sus implicaciones a nivel personal y laboral. Sin embargo resulta aún de mayor importancia referirse al estrés dentro de un contexto académico, ya que si bien es cierto, que para fines de esta investigación el tener conocimiento claro de lo que es el estrés, validará en gran medida este proceso, también es cierto que esclarecer el ambiente laboral especialmente el ámbito

académico puede contribuir con una aproximación más concreta de la importancia que tiene para el grupo realizar este estudio con la población docente de planta de la universidad de la Sabana.

Un gran número de investigadores ha intentado establecer, en varias ocasiones, una definición adecuada de estrés en los docentes. La que se ha de emplear en la presente investigación coincide con la planteada por Travers y Cooper (1997), quienes describen este tipo de estrés como " un síndrome de respuesta a un sentimiento negativo (tal como la ira y la depresión) acompañado por lo general de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (aumento de pulsaciones cardiacas) y que son el resultado de ciertos aspectos del trabajo del maestro. Sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se le hacen al maestro constituyen una amenaza para su autoestima o bienestar, y también los mecanismos de defensa activados para reducir la amenaza". Esta definición revela que este tema presenta una compleja interacción de factores cuyo resultado bien pudiera ser los sentimientos negativos asociados al estrés. Existe un factor importante que contribuye en la experiencia del estrés entre el profesorado el cual es el hecho de que no hay que considerar solo los aspectos del trabajo sino también los aspectos individuales del maestro.

A continuación mencionaremos algunos aportes planteados por los autores anteriormente mencionados donde se ejemplifican claramente los estresores y factores agrupados en 8 componentes que son:

**Los estresores Ocupacionales Potenciales:** son los aspectos objetivos del trabajo del maestro, que pueden causar un estrés excesivo, por ejemplo los niveles de ruido, los edificios inadecuados y las condiciones físicas de trabajo.

**Valoración:** tiene que ver con el modo en que el maestro percibe los estresantes potenciales de su entorno laboral. Esta percepción dependerá en gran medida de las características personales del maestro individual, y esta interacción determinará entonces las consecuencias; si el estresante potencial se convierte o no en real.

**Los Estresantes Reales:** son los estresantes ocupacionales potenciales que un maestro particular ha percibido como una amenaza para su bienestar o autoestima.

**Las Estrategias de defensa:** son los intentos que realiza cada maestro en

particular para reducir algo que percibe como una amenaza. Estas estrategias pueden ser de negación o de acción.

**El estrés del maestro:** Donde se define la respuesta individual de cada docente frente a emociones negativas, reflejadas a nivel psicológico, fisiológico y conductual.

**Síntomas Crónicos:** Son los sentimientos de efecto negativo que provocan reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales extremas. Estos sentimientos se caracterizan por ser frecuentes y prolongados.

**Característica individuales del maestro:** Son los componentes esenciales en la experiencia de las interacciones del docente con el estrés. Incluyen datos demográficos, actitudes personales, sistemas de valores, y la capacidad del maestro para enfrentarse a las exigencias que demanda el cargo.

**Estresantes Potenciales no ocupacionales:** Son aspectos negativos de la vida del maestro fuera del ámbito educativo que pueden exacerbar el escenario del círculo vicioso dentro del estrés entre maestros. Estos aspectos pueden ser la mala salud y las crisis familiares entre otros. Cabe anotar que pueden convertirse en estresantes en sí mismos o pueden ser reacciones frente al estrés laboral.

Se puede afirmar según estudios recientemente realizados, que los docentes padecen de estrés debido al trabajo que hacen en casa, al comportamiento de los alumnos y administradores y muchos otros problemas.

Se debe tener en cuenta que es importante estudiar variables como el cambio en las rutinas y el efecto que este conlleva en el desempeño de una labor de enseñanza.

Travers y Cooper (1997), Afirman que " Los cambios en el trabajo del maestro como lo son la transformación del papel del docente y los agentes tradicionales de integración social, las crecientes contradicciones en el papel del docente, los cambios en la actitud de la sociedad hacia el maestro, la incertidumbre sobre los objetivos del sistema educativo, la ampliación de

conocimientos y el deterioro de la imagen del docente son aspectos claves a la hora de evaluar el estrés en dicha población ".

El cambio es un factor importante dentro de las fuentes comunes de estrés, y en la mayoría de los casos los maestros no se dan cuenta de su aparición y por consiguiente no pueden hacer nada al respecto. Así mismo se exige que los docentes asimilen dichos cambios, examinen sus prácticas actuales y a la luz de las nuevas exigencias, las modifiquen. Además, se espera que midan el éxito de tales modificaciones evaluando el progreso de los alumnos, cambiando en consecuencia sus prácticas educativas. Los cambios que se han presentado en nuestra sociedad han provocado presiones adicionales que recaen sobre los docentes, produciendo altos niveles de incertidumbre, de inseguridad laboral y la reestructuración de la propia enseñanza.

Los investigadores Travers y Cooper (1997), identificaron cinco cambios sociales recientes que han generado presión para los docentes y que, por lo tanto, se generan razones por las que resulta tan importante un estudio sobre el estrés en docentes. Se refiere principalmente a esos cambios como " factores secundarios (aquellos basados en el entorno que afectan la situación en la que desarrolla la enseñanza), los factores primarios, son aquellos que inciden directamente sobre el maestro en el aula (por ejemplo: el comportamiento del alumnado)". Los cambios secundarios a los cuales se refieren los autores son: La transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales de integración social: Las exigencias a las que se enfrenta el cuerpo docente han cambiado radicalmente en los últimos 15 o 20 años, incrementando el número de responsabilidades que recaen sobre los maestros. Al mismo tiempo, la familia y la comunidad en general han ido aceptando menos responsabilidad por el bienestar educativo del niño. No obstante, los problemas más serios a los que se enfrenta el

cuerpo docente se deben al hecho de que junto con los incrementos en la responsabilidad, no se han introducido necesaria o adecuadamente cambios en las instalaciones ni preparación alguna para ayudarles a superar esas nuevas exigencias.

Según Travers y Cooper (1997), "La sociedad espera que los docentes cumplan la función de resolución de conflictos". Así mismo ha descrito tres características fundamentales de este cambio. La primera es la cantidad de tiempo que los padres y las madres pueden pasar con sus hijos, segundo, el tamaño de las familias y los cambios en el grado de participación paterna o familiar en la enseñanza. Por último se han producido cambios en el papel del docente como transmisor de conocimientos en el sentido tradicional. La sociedad actual tiene muy claro su punto de vista sobre la escuela, la enseñanza y la sociedad; esto quiere decir que, sea cual sea la actitud que opten los maestros, pueden enfrentarse a una posible crítica. Podría darse el caso de que si los docentes no definen claramente el tipo de educación que intentan potenciar, se enfrenten a ciertos problemas, en consecuencia deben ser capaces de entender el modelo que propaguen. Algunos estudios realizados por este autor afirman que es injusto esperar que los maestros se adapten a los cambios que les impone el mundo en rápida transformación si no disponen de los medios adecuados para ello.

*Las crecientes contracciones en el papel del docente,* han afectado igualmente el desarrollo de su papel como tal; , como anteriormente mencionamos, dichos cambios implican que las diversas funciones del docentes sé vuelvan contradictorias, por ejemplo se les exige que cumplan el papel de amigo, colega y guía. , Incompatible con el papel de evaluador, selector y

disciplinador, uno de los mayores problemas para los docentes es el de la preparación de los alumnos para entrar en una sociedad que todavía no existe.

Travers y Cooper (1997), afirman con respecto al trabajo que "los docentes se sienten acosados ya que las expectativas de éstos, al respaldo que recibían y la forma de juzgarlos ha variado dentro del contexto social en que trabajan, culpándolos por todo tipo de males". De igual manera la *Incertidumbre sobre los objetivos del Sistema educativo y la ampliación de conocimientos*, ha afectado directamente en el estrés que pueden afectar al maestro ya que las calificaciones de un estudiante no le garantizan un puesto de trabajo en el futuro. Este cambio produce efectos sobre el nivel de motivación que un maestro puede inculcar en sus alumnos. Esto implica que los maestros se enfrentan a la dificultad de tener que trabajar de acuerdo con unos objetivos que ya no corresponden con las circunstancias ya existentes. Así mismo se ha considerado en gran parte el deterioro de la imagen del docente, pues el estereotipo tradicional del profesor ha sido de amigo y consejero, alguien que en la escuela o fuera de ella mantiene una actitud de servicio, y actualmente los medios de comunicación relacionan a los docentes con el maltrato físico y con violencia en las aulas, los despidos, conflictos ideológicos, los salarios bajos, la falta de materiales e instalaciones e incluso la falta de preparación.

Dichas causas mencionadas anteriormente, son aquellas que protagonizan la presencia del estrés, que podríamos definirlo más exactamente en términos de: "presión" y "tensión". Presión es alguna molestia presente en el ambiente actúa como un estímulo, y puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento. Una respuesta de tensión, se usa como un indicador de mala salud y/o bienestar del individuo.

Para Travers y Cooper (1997), "El fenómeno del estrés puede tener consecuencias tanto positivas como negativas sobre el individuo. Puede hasta cierto punto, ser estimulante, originando consecuencias positivas (como desarrollar una nueva habilidad o estrategia para enfrentar los problemas, este punto es importante ya que cada individuo descubra su nivel óptimo de estrés".

Travers y Cooper(1997), Han clasificado el estrés en 3 maneras: "*El estrés como variable dependiente, es decir como respuesta*; descrita en términos de la reacción que tiene la persona frente a un estímulo amenazante o desagradable puede ser fisiológica, psicológica o conductual. Otra forma de clasificarse es como *Variable independiente, es decir como estímulo*, en tanto que las diversas características ambientales molestas inciden sobre el individuo de una forma disruptiva, lo cual provoca cambios sobre el docente. Una tercera forma de considerar el estrés es la que hace relación a la variable de interacción; es decir como *Una variable interviniente, como enfoque interactivo* de modo que los individuos perciben esas situaciones que se les imponen, y su modo de reaccionar ante ellas, por tanto refleja una falta de cohesión entre el individuo y su entorno, sus antecedentes y sus estímulos, es un enfoque estímulo respuesta.

Estos tres puntos de vista expuestos anteriormente tratan el mismo tema pero difieren principalmente en las definiciones que ofrecen y las metodologías empleadas para investigar el fenómeno.

Es importante mencionar o definir con exactitud la importancia de la respuesta ante las causas estresantes, descrita en términos de la reacción que tienen las personas frente algún estímulo amenazador o desagradable, ya que la respuesta al estrés se da en tres niveles, como el psicológico, fisiológico y el conductual, o en ocasiones en los tres se ven afectados por estar íntimamente conectados.



Dentro de las fuentes del estrés en docentes es importante resaltar las condiciones que permiten distinguir de cierta forma el bienestar que el centro docente proporciona a sus maestros, por ejemplo, para Travers y Cooper (1983), "hay algunos aspectos de las condiciones laborales que han recibido cierta atención en el pasado, y que incluyen temas como el número de alumnos por aula, los edificios en malas condiciones, el nivel de ruidos y los recursos inadecuados". A su vez la carencia de medios y de materiales necesarios para la enseñanza puede ser una fuente importante para el estrés y la frustración del docente.

De acuerdo con los autores anteriormente mencionados (1997), "la falta de recursos educativos no incluye solamente la falta de materiales, sino también a problemas de espacio, de edificaciones en mal estado, muebles de baja calidad, de las condiciones climáticas del lugar". Para Dewe citado por Travers y Cooper (1986), Otras formas de insatisfacción y estrés en docentes "Se deben al desplazamiento de éstos de un lugar a otro o de un centro educativo a otro debido a la reorganización de la enseñanza", es decir que la educación de los centros docentes al no compartir la misma filosofía ni estilo de trabajo difieren en muchos aspectos los cuales obligan al docente a adaptarse a cambios bruscos que demanda cada establecimiento. A su vez el desplazamiento de un edificio a otro dentro del mismo centro también puede ser una causante de estrés debido a la pérdida de tiempo en dicho desplazamiento. Con todo esto se puede agregar que a los docentes se les está exigiendo tiempo para reuniones de docentes, reuniones del cuerpo directivo, revisión de exámenes revisión de casos estudiantiles entre otros que el mismo maestro no está en capacidad de asimilar rápidamente. Para continuar con las fuentes de estrés en docentes es necesario mencionar el trabajo del profesor en términos de exceso y en términos de defecto, es decir en exceso, que puede ser cuantitativo por la cantidad de trabajo y tareas a realizar o cuantitativo según las capacidades destrezas y aptitudes que el docente puede ejecutar. Por defecto podemos esclarecer a nivel cuantitativo el aburrimiento que se siente al no tener tareas que realizar o inactividad, el cualitativo hace referencia a la falta de estimulación mental que suele darse gracias a la rutina y a los trabajos repetitivos.

Los autores Travers y Coopers (1997), consideran que "Un aspecto en la profesión del docente que se relaciona con el exceso de trabajo y a su vez con el estrés en el maestro, es tener dentro de una misma clase alumnos con una amplia gama de capacidades diferentes". Esta condición propone al docente el llevar acabo una mayor planificación de las clases, y una evaluación más detallada y larga. La sobrecarga de trabajo también es un factor crucial ya que muchas veces el trabajo se acumula y termina ocupando espacios de su vida personal en tiempos de trabajo o viceversa.

Es importante dentro del tema del estrés en docentes observar el ciclo de éste y su implicación en dichos individuos, en este caso se hace referencia a que en ocasiones el docente debe asimilar situaciones que demanda más carga laboral que la de costumbre, haciendo vulnerables a los maestros ante dicha problemática. Según Kinnunen & Leskinen citados por Travers y Cooper (1997), "el volumen laboral del profesorado depende en gran medida de la época de exámenes Finales, trimestre / semestre o curso". Por tanto, es importante considerar los efectos que puede producir dichas fechas sobre los docentes." Según los resultados de investigaciones recientes realizadas por Hembling & Gillilan, citados por Travers y Coopers (1997), "la incidencia mas elevada de estrés en Docentes tiene lugar al final de cada trimestre/ semestre o curso llevado a cabo". Esto, debido a, la tensión acumulada durante el periodo académico y acontecimientos específicos durante el mismo. Es importante saber que el estrés se puede acumular en el individuo y por esta razón se dan vacaciones que deben ser tomadas para que no se presente este fenómeno.

De acuerdo con un estudio realizado por Kinnunen citado por Travers y Cooper (1997), a 153 docentes se encontraron cuatro categorías de manifestaciones del estrés en los docentes, mediante un cuestionario sobre indicadores de estrés aplicado seis veces, en este descubrimiento se halló lo siguiente; "Docentes agotados durante todo el periodo académico trimestre/ semestre, docentes que se recuperaban del estrés durante las primeras semanas del periodo académico, docentes que nunca padecían de estrés y los que se sentían cansados e inquietos al principio y al final del periodo académico. Adicionalmente, se encontró que las

diferencias entre unos maestros y otros estaban determinadas por la personalidad de cada uno de ellos y los mecanismos o estrategias defensivas de cada uno emplea para la resolución de problemas.

Dentro del papel del Docente como fuentes de estrés se puede observar como la reubicación laboral, las actualizaciones de cada uno, los cambios en los métodos de enseñanza las nuevas estructuras organizacionales se convierten en factores que hacen parte de la ambigüedad del rol en el docente y que a su vez se hace generadora de estrés. Los resultados ante dichos sucesos son insatisfacción laboral, falta de confianza en sí mismo, depresión, falta de autoestima, falta de motivación o abandono del trabajo. De igual manera, si no hay una ambigüedad de roles también puede presentarse un conflicto entre éstos, que se refieren a exigencias contradictorias que se presentan dentro del establecimiento docente, es decir, que al docente le toque realizar y ejecutar funciones que no le corresponden o que no van con las demandas específicas de su cargo o que tenga que realizar tareas que van en contra de sus creencias personales. Es de esta manera, entonces, que el estrés viene a ser provocado por las exigencias adicionales a su cargo, y que van en contra de la voluntad del docente y la incapacidad de éste por enfrentarse a dichas demandas. El resultado ante esta situación crea una marcada insatisfacción laboral y una gran tensión en las labores.

De acuerdo con Miles & Perreault citado por Travers y Cooper (1976), "se han identificado ciertos conflictos en los que puede caer el Docente si hay en él un conflicto de roles por ejemplo: conflicto persona/rol al querer desempeñar un trabajo muy diferente al que se le es requerido, conflicto intraemisor al pedirle que desarrolle un tema para el cual el docente no ha sido preparado, conflicto interemisor cuando se le pide que evalúe a un colega o compañero de trabajo cuando no es de agrado de éste y sobrecarga de funciones al cumplir el docente una función tutorial y de jefe de departamento". Esta situación permite que ninguno de los blancos sea evacuado completamente y que los conflictos entre roles sean muy importantes ala hora de evaluar el estrés en el docente, ya que él éste maneja individuos muy diferentes, con variadas expectativas y capacidades y además donde su responsabilidad es muy alta frente al universo que es cada persona.

Los problemas derivados del conflicto pueden verse desde una perspectiva psicológica cuando el perfeccionismo y la conducta compulsiva son notorias en el maestro ya que puede crearse una preocupación a cada situación y una anticipación a los problemas, generando altos grados de estrés si no se cumplen las expectativas.

Como anteriormente se mencionó cuando hay inestabilidad en la carga laboral ya sea por exceso o defecto en las tareas o funciones que el docente debe desempeñar se puede inferir; que en caso de exceso de funciones y responsabilidades las tareas no se pueden cumplir de manera satisfactoria y adicionalmente se crea una preocupación para el maestro en cuanto a que no posee tiempo suficiente para abarcar su labor. Por ejemplo el hecho de ser director de grupo involucra tiempo que debe dedicar individualmente a sus alumnos y a los problemas del grupo lo que supone sacrificar horas de su programa académico para tal fin. En relación con lo anteriormente planteado, French & Caplan citados por Travers y Cooper (1997), afirman que "la responsabilidad que tiene el docente con el personal y los demás oficios que debe realizar someten al maestro a sufrir pronto de problemas cardiovasculares.

Según Weiskopf y Brenner citado por Travers y Cooper (1997), "El agotamiento que experimentan la mayoría de los docentes a finales del periodo académico está más relacionado con la exigencia que involucra las capacidades y la personalidad del maestro en disciplinar a los alumnos, que con cualquier otro aspecto de su trabajo". Lo que esto significa es que el docente puede emplear mucho tiempo de su trabajo en controlar y mantener una buena atmósfera de su curso, pero a cambio de otros resultados. Hay docentes que intentan a toda costa llenar las necesidades de sus alumnos y se concentran en aquellos que a su parecer mas lo necesitan, tienden a centrar su atención en sus alumnos apáticos y como resultado se vuelven vulnerables al dudar de sus capacidades pedagógicas y a su vez dudan de sus habilidades para tratar de superar las situaciones de indisciplina que deben enfrentar día a día. Ante dicha situación, esta condición se convierte en un alto indicador, generador de estrés con gran desgaste físico diario para los maestros.

Otro factor importante y que se debe tener en cuenta como generador de estrés en la docencia, es el que tiene que ver con la preparación del docente no está preparado para desempeñarse como profesor o la formación al respecto, es decir, si el maestro está actualizado (que tanto al respecto) y que experiencia tiene como líder para enfrentarse a un grupo interesado en un tema, este factor también puede aplicarse a docentes con una extensa carrera en la materia y que siguen impartiendo la misma enseñanza durante años sin ninguna modificación en su programa.

En cuanto a las relaciones laborales estas pueden ser vistas como un factor estresante o por el contrario como un factor de apoyo o ayuda. Según estudios realizados los aspectos estresantes determinados por la relación entre colegas pueden ser: incongruencia de status, densidad social, personalidades agresivas, presión de grupo y estilos de liderazgo. La fuente dominante del estrés en las relaciones con los colegas es la calidad de la interacción entre unos y otros y la ayuda entre unos y otros para combatir el estrés. Según Kyriacou citado por Travers y Cooper (1997), "las buenas relaciones sociales solo pueden desarrollarse si la estructura organizacional esta diseñada de tal manera que facilite las buenas relaciones laborales entre los individuos. Si existe una estructura formal (en lo referente a la responsabilidad y la comunicación)". Para mantener su imagen frente a sus colegas muchos docentes no exteriorizan su grado de estrés y recurren al absentismo provocando así mas carga laboral para sus compañeros y muchas veces ésta condición no es bien recibida.

Las conductas y las actitudes del alumnado pueden tener diferentes dimensiones desde el desorden en clase hasta los ataques físicos graves. No solo es la falta de disciplina y los alumnos apáticos sino en conjunto la relación de los mismos como grupo hacia una actitud de superación y la actitud de estos frente al estudio. Aspectos como el número de alumnos, las edades de los mismos, las presiones académicas de cada uno y la organización y clima del centro son índices importantes para el bienestar docente o por el contrario para el fracaso del mismo.

Gracias a los estudios realizados por Marshal citado por Tarvers y Cooper (1997), se halló que "en el transcurso de los años se han venido desarrollando una

serie de factores que influyen e intervienen como factores potenciales que producen estrés". Dentro de ellos se encuentran: la falta de seguridad laboral donde el individuo enfrenta miedos de origen como quedar obsoleto, una jubilación forzosa o a un despido del trabajo. Según Needle y Wanberg citados por Travers y Cooper (1997), " Siempre se ha creído que la docencia es una profesión muy segura y sin embargo y cada vez mas, éste no es necesariamente el caso. Se tienen numerosos datos sobre la inseguridad del trabajo del docente". La incongruencia en el status donde el docente experimenta por defecto o por exceso promociones en su carrera o se le presentan frustraciones por no cumplir sus ambiciones dentro de la misma.

Un factor importante dentro de la tarea en docencia y es lo que se llama en algunos casos " encerramiento ocupacional", esto puede deberse a falta de alternativas laborales adecuadas para el individuo. Los educadores muchas veces se sienten "etiquetados" como maestros lo que no les permite lanzarse a otros campos en el ámbito laboral. Esta inmovilidad puede ser real o imaginaria en ciertos casos, pero de cualquiera de las dos formas en que se presente, necesariamente va a afectar el autoestima y los sentimientos del docente.

Abarcando otra problemática y que a su vez ha alcanzado importancia por considerarse como factor que interviene en la manifestación de estrés en el docente, y dejando de lado un poco la parte laboral, encontramos que la familia y el hogar del individuo también son elementos a tener en cuenta. Por ser un ser integral no solo la suma de su presión laboral puede influir en su hogar sino también viceversa, las situaciones o circunstancias que ocurren en el hogar pueden ser tanto como una causa de estrés como un respaldo. En el campo docente los mayores problemas que se presentan en la relación hogar/ trabajo son las parejas que manejan una " Doble carrera" es decir que las dos cabezas de familia tiene cada uno una carrera y mantienen una relación familiar. Dentro de los estresantes que se presentan en estas familias de dos carreras encontramos situaciones como: Conflicto relacionado con los papeles femenino y masculino, sobrecarga en relación a como se enfrentan a las exigencias del trabajo y la familia, los dilemas del ciclo de roles en como programan sucesos importantes sin que sea una sobrecarga para un miembro de la pareja, dilemas relacionales cuando no hay una relación igualitaria y hay dificultades para

apartarse de expectativas tradicionales en general, el dilema de la igualdad en el hecho de que intenten mantener un sentimiento de igualdad pero pueden haber problemas al tener que cambiar algo importante por el beneficio del otro.

Los resultados encontrados de las investigaciones efectuadas acerca de las respuestas de los docentes hacia el estrés arrojan que en ciertos entornos y bajo determinados grados de presión algunos individuos superan la tensión y otros no, dado lo anterior el estrés es un fenómeno muy personal, ya que en ciertos casos se pueden percibir situaciones estresantes como algo muy superior a los recursos de que dispone el individuo para ser superados. Encontramos varios elementos que predisponen al docente para tratar el estrés en forma específica, tales son: la edad, la experiencia, los acontecimientos, las fases de su vida, sus capacidades, su personalidad, su patrón de conducta, sus actitudes, valores y necesidades.

Según Schuler citado por Tarvers y Cooper(1997), "Existe un perfil de personalidad estable (disposiciones conductuales, técnicas de defensa y capacidades de adaptación) con unos estilos que afectan el modo en que una persona se enfrenta al estrés ". Algunos estudios realizados por Cichon, Koff, Kyriacou y Sutcliffe citados por Travers y Cooper (1997), indican que "las características individuales de los docentes, tales como la edad, el género, la experiencia, docente y el nivel de formación, no corresponden demasiado con el estrés manifiesto ni con los elementos estresantes".

### **Estudios realizados en la medición del estrés**

Recientemente la variable de estrés laboral ha despertado la atención de un sin número de gobiernos y naciones industrializadas. Este interés se debe a que se ha encontrado que los efectos que tiene el estrés son de tal magnitud, que repercute negativamente tanto a nivel del trabajador como a nivel organizacional, económico y nacional. Según investigaciones realizadas por Carlos Andujar(1990), "Varios hallazgos señalan que el estrés ocupacional es el causante número uno de los desordenes psicosociales en el trabajo y que a la luz de tales hallazgos hoy en día se tiene en cuenta en el campo de la salud ocupacional". A raíz del esfuerzo que

se viene desarrollando ha surgido la necesidad de llevar a cabo investigaciones que ausculten el fenómeno de estrés y sus diversas manifestaciones. Según Andujar (1990) " debido a la complejidad de la variable en cuestión se han utilizado diferentes modos de recopilación de información de los factores individuales, ambientales e interaccionales del estrés". Si bien es cierto que el estrés puede medirse mediante respuestas fisiológicas, también desde la psicológicas retomando las habilidades de afrontamiento y la supuesta relación con las conductas estresadas.

Ahora bien; el Dr. Fernández (1998) describe el afrontamiento como " cualquier intento de hacerle frente a la situación ya sea modificando objetivamente el medio ambiental, cambiando su apreciación subjetiva o controlando las reacciones orgánicas".

De acuerdo con Fernández citado por Andujar (1990), " todo parece demostrar que las diferentes formas de afrontar el estrés parecen responsables del hecho que una misma situación ambiental provoque consecuencias nocivas graves para unas personas e inocuas para otras"

### **Estudios realizados de Autoeficacia con relación al estrés**

Bandura (1987) considera la autoeficacia como un mecanismo mediador. Existen varias líneas de investigación que apoyan el supuesto de que la autoeficacia percibida actúa como mecanismo cognoscitivo a través del cual la controlabilidad reduce el grado de activación psicofisiológica. Una de estas es la realizada por El autor en compañía de Reese y Adams en 1982 que corrobora la generalidad de la relación entre la ineficacia percibida y las respuestas de estrés. En un grupo de sujetos fóbicos graves se midieron los incrementos de presión sanguínea y la aceleración cardíaca experimentada durante la anticipación y realización de tareas



atemorizantes con unos niveles de autoeficacia percibida altos, medios y bajos. No se observaron variaciones en los valores de las variables fisiológicas, cuando los sujetos se consideraban suficientemente autoeficaces para afrontar las tareas presentadas, mientras que al afrontar tareas a las que se sentían moderadamente inseguros en cuanto a su autoeficacia la frecuencia cardíaca de los sujetos se aceleró y su presión sanguínea se elevó durante la anticipación y realización de las actividades correspondientes. Rápidamente los sujetos rechazaron aquellas tareas que de acuerdo con sus débiles expectativas de autoeficacia, se hallaban excesivamente lejos de sus ideales de expectativas, incluso para intentarlas. Cuando decidieron abandonar las tareas que creían excedían sus capacidades afrontativas cambiaron sus respuestas viscerales; mientras que la frecuencia cardíaca volvió a sus valores normales, la presión sanguínea se mantuvo elevada. Una vez se consiguió elevar las autopercepciones de eficacia a sus niveles máximos, cada uno de los sujetos consiguió realizar las tareas que previamente le habían resultado intimidantes sin que manifestara ningún signo de agitación visceral.

### **Objetivo General**

Describir los índices de estrés de los docentes de planta de la universidad de la Sabana de acuerdo con los factores sociodemográficos y conductuales, relacionando al mismo tiempo la variable encuestada y el nivel de autoeficacia de los mismos

### **Objetivos Específicos**

Describir los índices de estrés de acuerdo con variables tales como sexo ocupación, cargo, tiempo laborado, duración dentro de la institución entre otros.

Aplicar un instrumento válido y confiable que permita medir los índices de estrés en los docentes de planta de la universidad de la Sabana.

Clasificar al cuerpo docente en los diferentes índices de estrés que hay estipulados.

Aplicar un instrumento válido y confiable que permita evaluar conductas autoeficaces en los docentes de planta de la universidad de la Sabana.

Relacionar los índices de estrés con el nivel de autoeficacia de los docentes de planta de la Universidad de la Sabana.

Diseñar un cuestionario donde se evalúen variables diferentes a los que evalúa la escala EAE y SES para realizar una comparación entre estrés y autoeficacia.

Determinar que variables propias del contexto laboral docente afectan la conducta estresada del maestro.

Agrupar la información obtenida por la escala de apreciación del estrés, la escala de autoeficacia y los resultados del cuestionario para discriminar datos novedosos.

Establecer las conclusiones propias de la investigación y dejar planteada la posibilidad de crear posteriormente un plan de intervención integral que apunte a la promoción de la salud y prevención del estrés.

### **Variables**

En el presente estudio se tomarán como variables las siguientes:

**Estrés:** Según Sandin retomado por Belloch (1996 p.9), "el estrés es un fenómeno producido cuando ocurre una alteración en el funcionamiento normal del organismo, por acción de algún agente externo o interno. El organismo en estas circunstancias, reacciona de forma extraordinaria realizando un esfuerzo para contrarrestar el equilibrio. De acuerdo con el Dr Slipack (1999) "el organismo mantiene su equilibrio interno adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en el que se desarrolla".

Villalobos y Ortega (1999) incluyen variables como agentes estresantes nocivos motivados por las tareas propias, los factores de desempeño profesional, funciones contradictorias y actividades con gran responsabilidad entre otras. Así mismo Travers y Cooper (1997) afirman que "los cambios en el trabajo del

maestro como lo son la transformación del papel del docente y los agentes tradicionales de integración social, los cambios en la actitud de la sociedad hacia el maestro, la incertidumbre sobre los objetivos del sistema educativo y el deterioro de la imagen del docente son aspectos claves a la hora de evaluar dicha población.

**Autoeficacia,** Según Bandura (1977), “el concepto de autoeficacia describe un juicio percibido por una persona sobre la capacidad de ésta para desarrollar una tarea específica. Es un constructo personal que explica como el comportamiento es el resultado de factores cognoscitivos (pensamientos de autoeficacia) y eventos ambientales que interactúan e influyen entre sí de una forma dinámica. Según Bandura (1986), “la autoeficacia se refiere a una creencia en las capacidades físicas e intelectuales propias de una persona para actuar motivado ante la demanda de una situación”.

**El tiempo en la institución,** se define como el tiempo de permanencia del docente en la institución el cual será medido en años de su ingreso.

Actividad que desempeña, estudiada como la labor específica que ha sido asignada clasificada en: **Area administrativa:** la cual consiste en actos de planeamiento, organización, dirección, coordinación, control y evaluación dentro de las funciones en las facultades. **Docencia:** entendida como la labor educativa y de instrucción a un alumnado acerca de alguna asignatura, materia o cátedra por parte de un docente, maestro, profesor o educador.

**Factores Sociodemográficos,** entendidos como la información que permite contextualizar y caracterizar al grupo de estudio y dentro de las cuales se tendrán en cuenta: **Edad:** tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha, la cual será medida en años cumplidos; **Nivel de educación:** medida como el máximo grado de escolaridad aprobado hasta la fecha. **Estado civil:** definido como la condición de estar soltero, casado, en unión libre, viudo (a) o separado (a).

**Intensidad Horaria:** Tiempo que dura el docente diariamente dentro de la institución clasificada en: **Tiempo completo:** Su duración dentro de la institución es de el horario diario establecido por la universidad, dentro de esta clasificación el docente se considera de planta, ya que puede ser comisionado de grupo, director de área, asesor de trabajos de grado, asesor académico entre otras ya que cuenta con el tiempo requerido por el alumnado dentro de la Universidad. **Medio tiempo:** El docente cumple una jornada mas corta que la del tiempo completo dentro de la institución. Esta puede ser en la mañana o en la tarde se cumplen varias horas de clase durante el horario de trabajo. **Tiempo parcial:** El docente asiste a la universidad a impartir una o dos cátedras o asignaturas específicas, el tiempo dentro del la institución es corto y solo asiste los días que imparte su materia.

### **Problema**

Existe una relación inversa negativa entre los índices de estrés y el nivel de autoeficacia en los docentes de planta de la Universidad de la Sabana?

### **Justificación**

Teniendo en cuenta que como norma esencial para obtener el título de profesional en psicología es necesario realizar un Proyecto de Tesis, el grupo conformado por las estudiantes Catalina Abondano T, Liliana Charry C y Sandra Isaza C; Tienen como objetivo realizar una investigación descriptiva, en la cual se evalúen los niveles de estrés con relación a la autoeficacia que presentan los docentes de Planta de todas las facultades De La Universidad de La Sabana. Su interés radica primordialmente en beneficiar a la Población docente de la Universidad describiendo las variables del estrés que se manifiestan específicamente en el contexto laboral docente y que atentan contra el bienestar del ámbito laboral, el desempeño y la calidad de vida de los mismos.

Cabe anotar que aunque este proyecto surge de la necesidad de cumplir con un requisito para obtener el título de Profesional, el equipo de investigadoras considera que las conclusiones que de esta investigación se obtengan, podrán beneficiar a la Universidad en la medida en que los datos sirvan como herramienta

para la creación de un Plan de prevención de estrés y a su vez promuevan conductas encaminadas a mejorar la calidad de vida de los docentes.

## **Método**

### **Tipo de estudio**

Esta investigación se desarrollará con base en una metodología descriptiva correlacional; Descriptiva por que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno a que sea sometido a análisis, midiendo o evaluando diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Los estudios correlacionales por su parte tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto particular (Hernández, R; Fernández C y Baptista; P (1991).

La investigación descriptiva correlacional suele ser muy útil, por que establece bases para investigaciones posteriores más rigurosas, además de describir la relación entre las variables. (Polit y Hungler citado por Henández, R, Fernández, C y Baptista(1991).

### **Participantes**

La muestra de la población está determinada aproximadamente por 100 docentes de planta de todas las facultades elegidos de forma aleatoria, quienes deben cumplir con ciertos requisitos tales como tener edades comprendidas entre los 20 y 75 años de edad, el género es indiferente.

### **Instrumentos**

Según Ortega V (1999), "existen diversas técnicas para medir el estrés laboral pero seria muy costoso y difícil tratar de medirlo utilizando métodos de evaluación clínica ó daños orgánicos de laboratorio producidos por el estrés". Para tal fin, se utilizan técnicas de medición que incluyen escalas y encuestas, que son herramientas más viables, para el control de dicha problemática. Dentro de éstas encontramos: auditorias del estrés de Boston, inventarios de estados de angustia de Spilberg Gorsuch y Lushene, el cuestionario LES de T.H. Holmes y R.H Rahe, La valoración del

estrés de Adam y otros materiales psicológicos.

En la presente investigación sobre el estrés en docentes se utilizará la prueba de apreciación del estrés (EAE), creada por J.L Fernandez, Seara y Mielgo Robles, la cual evalúa a través de la situación que potencialmente genera estrés, la incidencia y la intensidad con que afectan en la vida de cada sujeto.

Esta prueba esta conformada por cuatro escalas independientes, sin embargo tiene en común analizar la incidencia o el impacto de los diferentes acontecimientos de la vida de los sujetos. Las escalas mencionadas anteriormente se denominan: Escala General de Estrés (EAE- G); Escala de Estrés socio-laboral (EAE-S); Escala de acontecimientos estresantes en ancianos (EAE-A); Escala de Conducción (EAE-c); cabe anotar que en esta investigación solo se aplicará la escala (EAE-S). Estas cuatro escala presentan tres categorías de análisis que son: Presencia (SI) o Ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del sujeto; intensidad con que se han vivido estos sucesos estresantes (0, 1, 2 ,3 ) ; y la vigencia del acontecimiento estresante, es decir si ha dejado de afectarle(P), o si todavía le afecta(A).

Cada escala evalúa un contenido diferente por ejemplo; La escala General de Estrés que tiene como objetivo indicar la incidencia de los distintos acontecimientos estresantes que han tenido lugar a lo largo del ciclo vital de cada sujeto. La población ideal para aplicar esta escala es a personas con edades entre 18 y 60 años. Las variables que controlan son la edad y el sexo y los temas que abarca esta prueba, se relacionan con la salud, las relaciones humanas el estilo de vida, asuntos laborales y económicos. La escala de estrés socio-laboral (que es la que se va a utilizar para esta cumplir con el objetivo de esta investigación) tiene como objetivo estudiar el estrés en el ámbito laboral, a su vez se considera que es conveniente aplicarla a una población con edades entre 20 y 75 años. Las variables que pretende controlar son: la edad. El nivel de estudios, y la categoría profesional, evaluando temáticas como el trabajo en sí mismo, el contexto laboral y la relación del sujeto con el trabajo. El baremo de esta escala registra puntuaciones de 5 a 99 siendo 5, la puntuación más baja de la escala lo que indica que los índices de estrés no afectan de forma relevante la vida del sujeto y 99, la puntuación máxima que puede obtener un sujeto. A partir de las puntuaciones totales en intensidad, obtenidas por los sujetos que conforman cada uno de los grupos,

se ha elaborado una clasificación correspondiente a los baremos los cuales facilitan la tarea de ubicar a cada sujeto en un rango específico de estrés. Existen tres categorías que son; la primera que comprende a puntajes que van de 5 a 35 siendo esta la que indica que no hay niveles de estrés, el segundo grupo abarca puntajes desde 36 hasta 65 lo que indica que la población se está viendo afectada por variables del contexto laboral de manera significativa, y el tercer grupo que abarca puntajes desde 66 hasta 99 en donde clasifica a los sujetos altamente estresados de manera frecuente.

Por otro lado esta prueba incluye una escala de acontecimientos estresantes en ancianos que pretende evaluar el número e intensidad de estrés vivido como respuesta a los sucesos estresantes relacionadas sobre todo con la vida afectiva y sentimental del sujeto. La población idónea, para aplicar esta prueba, es de sujetos con edades entre 66 y 85 años. Ya para finalizar la escala de estrés en la conducción, busca conocer la incidencia de los distintos acontecimientos estresantes en el proceso de conducción de automóviles y la tendencia del sujeto a la ansiedad, irritación y tensión. La población a la que se le puede aplicar esta prueba debe tener edades entre 20 y 60 años. (anexo A)

De igual forma es importante mencionar y evaluar algunas variables que son pertinentes para la investigación y no son mencionadas en los instrumentos anteriores, por esta razón se aplicara un Cuestionario (anexo B) ya que según Ortega(1990) es el instrumento más utilizado en la investigación; en este se indagaran algunas variables tales como: la edad, el sexo, el estado civil, la profesión, la ocupación, antigüedad en la profesión y en la Universidad de La Sabana, especializaciones realizadas, asignatura que lleva a cabo el docente, horas laborales en la Universidad; ya que este tipo de variables nos permiten comparar los resultados de las puntuaciones de la prueba del EAE y la escala de autoeficacia (SES) con las variables anteriormente mencionadas con el fin de esclarecer y aportar resultados concretos en cada una de las facultades de la Universidad de La Sabana en estudio. (anexo C)

La escala de autoeficacia (SES) permitirá evaluar las creencias que tienen los docentes sobre las habilidades que poseen para desempeñarse motivados como docentes de planta de la Universidad de la sabana. Dicha escala esta compuesta por dos subescalas, la escala general y la Social; para nuestra investigación utilizaremos la

subescala general, que principalmente tiene como objetivo evaluar la autoeficacia en los docentes y su motivación frente a las labores profesionales incluyendo su desempeño. Esta escala fue construida por Sherer, Maddux, Mercadante, Prentice-Dunn, Jacobs y Rogers en (1982) Dicha escala se compone de dos plantillas de calificación una; normal y la otra inversa que permite tener control sobre la rutina de respuestas a la que se ve sometido el profesor. Cuenta con 30 ítems que plantean una serie de afirmaciones sobre actitudes personales. Estas afirmaciones representan situaciones comunes que invitarán al docente a señalar con una letra la respuesta que más se acomode a la situación. Las opciones de respuestas están organizadas en una escala tipo Likert en donde A corresponde a totalmente en desacuerdo, B corresponde a moderadamente en desacuerdo, C corresponde a una respuesta en la que no se está ni de acuerdo ni en desacuerdo, D corresponde a una respuesta con la que se está moderadamente de acuerdo y E que significa que se está totalmente de acuerdo con la afirmación.

### **Procedimiento:**

Fase I: formulación del proyecto; en esta fase se realizará la revisión teórico pertinente al problema de investigación, se definirá la parte metodológica y se evaluará la viabilidad del presente estudio.

Fase II: Coordinación con las diferentes facultades, Indicando los objetivos propuestos, solicitando la colaboración para el desarrollo de la investigación y coordinándose la fecha de aplicación de los instrumentos.

Fase III: Aplicación de los instrumentos a la muestra.

Fase IV: Análisis estadístico con el fin de observar el comportamiento de cada variable. Por último se llevará a cabo la interpretación de resultados y se elaborará la discusión y las conclusiones pertinentes.

### **Resultados**

Siendo el objetivo de ésta investigación describe, comparar y evaluar la relación existente entre el estrés y la autoeficacia se realizará una base de datos bajo



el programa estadístico Excel 98. El análisis se realizará en las fases que se describen a continuación.

Fase I: Análisis descriptivo; Descripción de la población de acuerdo con las variables encuestadas.

Fase II: Análisis correlacional; relación entre el nivel de estrés y el nivel de autoeficacia de los docentes encuestados.

### **Discusión**

En esta sección se discutirán los resultados de acuerdo con el objetivo planteado en el trabajo. También se discutirá la validez interna y externa del estudio, y se planteará las recomendaciones y conclusiones pertinentes a este estudio.

### **Resultados**

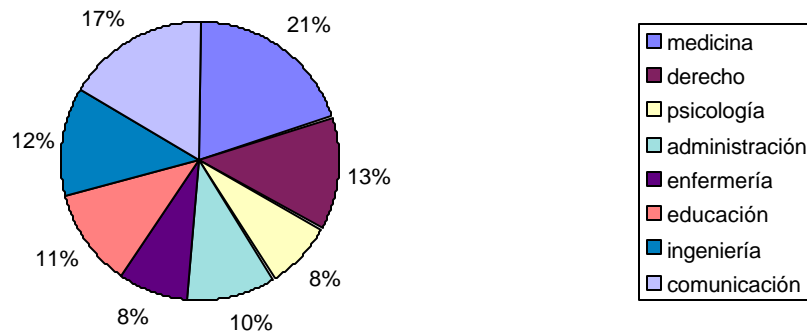
De acuerdo con lo previsto por el grupo de investigadoras, en esta sección se procede a presentar los datos obtenidos durante el apartado III de la presente investigación. La forma en que se presentan estos datos está organizada en dos apartados el primero; es un análisis descriptivo y el segundo es un análisis que relaciona dos variables, estrés y autoeficacia.

La escala del SES (escala de Autoeficacia) que evalúa autoeficacia puntúa valores máximos de 85 (puntaje que indica índices de autoeficacia alta) con puntajes mínimos de 17 (puntaje que indica baja autoeficacia). Este instrumento arroja puntuaciones mediante una escala de intervalo, sin embargo para mayor comprensión de los mismos, los resultados se trabajarán mediante las medidas de tendencia central y de dispersión, tanto en la variable de autoeficacia como en la de estrés. A continuación se presentarán gráficamente los resultados hallados por los instrumentos que evalúan Autoeficacia (SES) y Estrés (EAE). Adicionalmente se encontrará una gráfica de dispersión la cual relaciona las dos variables anteriormente mencionadas donde se presenta en su totalidad el índice de correlación existente en las facultades.

De acuerdo con la primera variable evaluada (autoeficacia) mediante la escala del SES se encontraron los siguientes resultados; la puntuación mínima fue de 29 y la

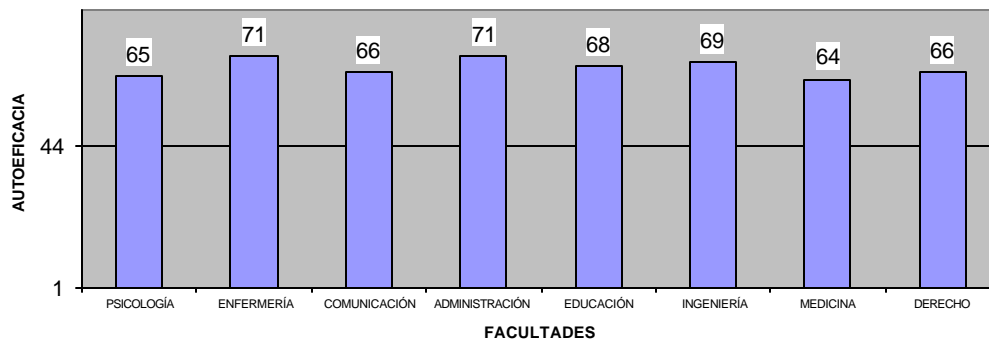
máxima de 85. El 72% de los docentes de planta de todas las facultades obtuvo puntajes altos, el 27% obtuvo medios y el 1% bajos. Ver a continuación la siguiente gráfica.

#### Distribución de población total evaluada por Facultades



El 50% de la población puntuó por encima de 67 y el otro 50% obtuvo puntajes por debajo. El puntaje que más se repitió fue 60 siendo este un puntaje alto dentro de la escala. La desviación estándar fue de 9 siendo este un indicativo que el grupo de facultades no es homogéneo y que sus puntajes fueron bastantes dispersos en comparación a la media. El orden de los promedios en los puntajes varía de 64 a 71, ubicando a la facultad de Medicina en el menor es decir 64, luego 65 obtenido por la facultad de Psicología, 66 por Comunicación y Derecho, 68 por Educación, 69 por Ingeniería y 71 siendo el puntaje más alto obtenidos por las facultades de Administración y Enfermería. Ver a continuación la siguiente gráfica.

### GRAFICO COMPARATIVO PUNTUACIONES AUTOEFICACIA ENTRE FACULTADES



En cuanto a los resultados por facultades se encontró que el grupo de Medicina obtuvo un puntaje máximo de 82 y mínimo de 48. El 50% de los docentes tuvo puntuaciones por encima de 64. El promedio de las puntuaciones fue de 64 y el puntaje que más se repitió fue 60. La desviación estándar fue de 8 lo que indica que los resultados se desvían en 8 unidades en promedio de la media que es 64. De 15 sujetos sólo 6 tuvieron puntajes altos los demás puntuaron en rangos medios. El número de sujetos evaluados corresponde a 19 de los cuales 7 pertenecen al sexo femenino y 12 al masculino. El rango de edades oscila entre los 30 y 75 años. 12 de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 7 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana. En psicología las puntuaciones se ubicaron en un rango comprendido entre 80 la máxima y 56 la puntuación mínima. El 50% de la población puntuó por encima de 66. El promedio de puntajes fue de 65, el puntaje más frecuente fue de 68 y tuvo una desviación estándar de 7 lo cual indica que los puntajes se desvían de la media en 7 unidades. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo de la escala y las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas, solo dos sujetos tuvieron puntajes medios. El número de sujetos evaluados corresponde a 8 de los cuales pertenecen al sexo femenino 4 y 4 al masculino. El rango de edades oscila entre los 33 y 46 años. 6 de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 2 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a

la Universidad de la Sabana. La facultad de Comunicación tuvo como puntuación máxima 80 y como mínima 48. El promedio de puntajes fue de 66. El 50% de la población se ubica por encima de 67. La desviación estándar es de 9 lo que significa que los puntajes se desvían de la media en 9 unidades en promedio. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo, aunque hubo tres personas que puntuaron en un rango medio. Las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas. El número de sujetos evaluados corresponde a 17 de los cuales 9 pertenecen al sexo femenino y 8 al masculino. El rango de edades oscila entre los 25 y 56 años. Dos de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 15 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana.

La facultad de Derecho obtuvo 66 en promedio. El 50% de la población está por encima de 69. La puntuación máxima fue de 85 y la mínima de 29. El puntaje que más se repitió fue de 64. La desviación estándar fue de 14 lo que indica que el grupo no es homogéneo y que sus puntajes se desvían de 66 en 14 unidades en promedio. El número de sujetos evaluados corresponde a 13 de los cuales 4 pertenecen al sexo femenino y 9 al masculino. El rango de edades oscila entre los 25 y 68 años. 5 de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 8 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana. En la facultad de Educación se encontró lo siguiente; el grupo de docentes de planta de la facultad de Educación se ubica en un rango medio de autoeficacia con relación al puntaje máximo que determina esta escala. El puntaje que más se repitió fue 62 (siendo éste un valor medio dentro de lo que se espera en la escala). El 50% de los sujetos evaluados está por encima del valor 67. En promedio los sujetos se ubican en un puntaje de 69 (aceptable). Así mismo se desvían de dicho promedio en 8 unidades siendo esto un indicativo de que el grupo no es muy homogéneo en sus puntajes. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo de la escala y las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas, hubo dos sujetos que tuvieron puntajes en rango medio. El número de sujetos evaluados corresponde a 10 de los cuales 8 pertenecen al sexo femenino y 2 al masculino. El rango de edades oscila entre los 27 y 54 años. Ninguno de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar.

En la facultad de Enfermería se encontró lo siguiente; el grupo de docentes de

planta de la facultad de Enfermería se ubica en un rango alto de autoeficacia con relación al puntaje máximo que determina esta escala. El puntaje que más se repitió fue 77 (siendo éste un valor alto dentro de lo que se espera en la escala). El 50% de los sujetos evaluados está por encima del valor 73. En promedio los sujetos se ubican en un puntaje de 71 (favorable). Así mismo se desvían de dicho promedio en 6 unidades siendo esto un indicativo de que el grupo es homogéneo en sus puntajes. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo de la escala y solo dos se ubican en rango medio. Las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas. El número de sujetos evaluados corresponde a 8 de los cuales 8 pertenecen al sexo femenino y 0 al masculino. El rango de edades oscila entre los 35 y 48 años. 1 de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 7 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana.

En la facultad de Ingeniería se encontró lo siguiente; el grupo de docentes de planta de la facultad de Ingeniería se ubica en un rango medio - alto de autoeficacia con relación al puntaje máximo que determina esta escala. El puntaje que más se repitió fue 67 (siendo éste un valor alto dentro de lo que se espera en la escala). El 50% de los sujetos evaluados está por encima del valor 71. En promedio los sujetos se ubican en un puntaje de 69 (aceptable). Así mismo se desvían de dicho promedio en 7 unidades siendo esto un indicativo de que el grupo es homogéneo en sus puntajes. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo de la escala y solo dos sujetos se ubican en un rango medio de acuerdo a sus puntajes. Las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas. El número de sujetos evaluados corresponde a 12 de los cuales 5 pertenecen al sexo femenino y 7 al masculino. El rango de edades oscila entre los 25 y 42 años. 3 de los docentes están trabajando actualmente en otro lugar y los 9 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana.

En la facultad de Ciencias económicas y Administrativas se encontró lo siguiente; el grupo de docentes de planta de la facultad de Ciencias económicas y Administrativas se ubica en un rango alto de autoeficacia con relación al puntaje máximo que determina esta escala. El puntaje que más se repitió fue 66 (siendo éste un valor bueno dentro de lo que se espera en la escala). El 50% de los sujetos evaluados está por encima del valor 72. En promedio los sujetos se ubican en un

puntaje de 71 (favorable). Así mismo se desvían de dicho promedio en 5 unidades siendo esto un indicativo de que el grupo es homogéneo en sus puntajes. Ninguna persona puntuó por debajo del valor mínimo de la escala y las puntuaciones tienden a ubicarse en puntuaciones altas. El número de sujetos evaluados corresponde a 10 de los cuales pertenecen al sexo femenino 8 y 2 al masculino. El rango de edades oscila entre los 28 y 58 años. Uno de los docentes está trabajando actualmente en otro lugar y los 9 sujetos restantes prestan sus servicios únicamente a la Universidad de la Sabana.

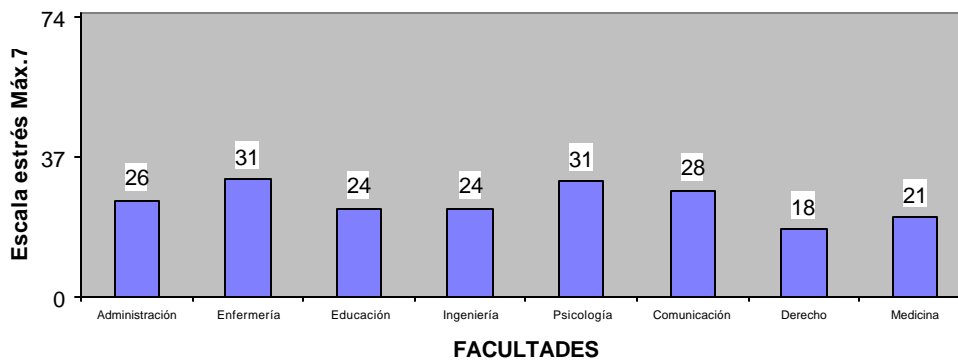
Entre los datos obtenidos con relación a la autoeficacia de los docentes de planta, de todas las facultades de la Universidad de la Sabana, se puede decir que los puntajes no tienen relación significativa con las edades de los sujetos, es decir que la edad no es relevante a la hora de evaluar los resultados de una conducta autoeficaz.

En el mismo orden se encontró que no existe relación significativa entre el género sexual de los docentes de planta con los puntajes altos, medios o bajos de autoeficacia. Tampoco influyó el hecho de que los docentes de planta trabajaran en otro lado como actividad complementaria a su jornada laboral, cabe anotar que para obtener estos datos se utilizaron gráficas de dispersión las cuales relacionaron estos factores con la autoeficacia. En todas las facultades de la Universidad de la Sabana predominaron puntajes altos en la escala de autoeficacia. Estos datos se ponderaron para manejar porcentajes de modo que un 72% de la población total puntuó alto en la escala, un 27% puntuó medio y 1% puntuó bajo. En orden de primero a último siendo el último el de menor puntaje de Autoeficacia, las facultades se ubican de la siguiente manera; primero la facultad de enfermería con el mayor puntaje, en segundo lugar se ubica la facultad de derecho, luego sigue la facultad de administración, luego Ingeniería, luego Educación, luego la facultad de Comunicación Social, en séptimo lugar se ubica la facultad de psicología y en último lugar se ubica la facultad de Medicina. En relación con estos puntajes y la pregunta de investigación se espera encontrar una relación inversa entre el nivel de estrés con el de Autoeficacia. Por ejemplo que la facultad con menores puntajes de autoeficacia sea más vulnerable a sentir estrés.

La prueba del EAE ubica sus puntajes en una escala que incluye datos que van

desde 75 siendo este el puntaje mayor (con índice mas alto de estrés) hasta 0 siendo este el puntaje menor ( el cual indica ausencia de estrés). Cabe anotar que estos puntajes corresponden a las puntuaciones netas con el fin de realizar los análisis estadísticos propios de este estudio. En cuanto a los resultados encontrados en la prueba del EAE se observó que el promedio de los puntajes es de 24.6 (puntaje bajo), con un 50% de la población por encima de 23 y el otro 50% por debajo de este valor. El puntaje que más se repitió es de 18 en un rango que va desde 3 que fue el puntaje mínimo hasta 63 que fue el puntaje máximo. Las puntuaciones se desviaron en 11 unidades en promedio de la media. El 95% de los puntajes obtenidos se clasifican en un rango de bajos, según el baremo, el 5% restante se ubica en un rango de puntajes medios. Ningún sujeto obtuvo puntajes altos.

**GRAFICO COMPARATIVO ESTRÉS ENTRE FACULTADES**



Dentro de las facultades con puntajes mas altos en estrés (aunque todas las puntuaciones se ubican por debajo de la media) la Facultad de Psicología presenta una calificación alta de 31 puntos en comparación con las otras facultades, en el mismo orden se ubica la facultad de Enfermería con 31 puntos, en tercer orden está la facultad de Comunicación con 28 puntos, la facultad de Administración se ubica en cuarto lugar con 26 puntos, la facultad de Educación ocupa el quinto lugar con una calificación de 24 puntos, la facultad de Ingeniería comparte el quinto lugar con Educación pues obtuvo una calificación de 24 puntos, Medicina ocupa el séptimo con 21 puntos y en último lugar siendo ésta la facultad menos estresada se encuentra Derecho con 18 puntos.

En cuanto a los datos obtenidos por la facultad de **Medicina** se observó que el

promedio de los puntajes fue de 21 puntaje (bajo) en estrés. El 50% de la población obtuvo puntajes por encima de 18 y un 50% por debajo de este valor. El puntaje que más se repitió fue 18, con una desviación estándar de 9 de la media. El puntaje máximo fue de 39 y el mínimo de 5. El número de sujetos evaluados fue 19 siendo esta la población con más sujetos evaluados. De 19 sujetos evaluados todos obtuvieron puntajes bajos. (anexo D)

En la facultad de **Derecho** el puntaje máximo fue de 27 y el mínimo de 3. El promedio de los puntajes fue de 17.9 (bajo) lo que indica que no hay un grado significativo de estrés. El 50% de los puntajes se ubican debajo de 18 y el otro 50% se ubica por encima de este valor. El puntaje que más se repitió fue 9, con una desviación estándar de 7.5. De 13 sujetos evaluados todos obtuvieron puntajes bajos. (anexo E)

En los datos encontrados en la facultad de **Comunicación Social y Periodismo** se observa que 28.2 fue el promedio de puntajes (bajo) con un 50% de la población que puntúa por encima de 30 y otro 50% que puntúa por debajo de ese valor. El puntaje que más se repitió es 37. El puntaje máximo es de 51 y el mínimo es de 9. La desviación estándar demuestra que los datos se desvían de la media en 11.5 unidades en promedio, siendo éste un indicativo de que el grupo es heterogéneo en sus calificaciones. De 17 sujetos evaluados 16 obtuvieron puntajes bajos y 1 medio. (anexo F)

De acuerdo con los datos relacionados con la facultad de **Psicología** se puede observar que el promedio de los puntajes fue de 31 siendo estos bajos (aunque relativamente altos en comparación con las demás facultades), con un 50% de la población puntuando por encima de 29 y el otro 50% de la población puntuando por debajo. Los datos se desvían de la media en 31 en promedio. La puntuación máxima obtenida por el grupo fue de 63 y la mínima de 11. Ningún puntaje se repitió. De 8 sujetos evaluados 7 obtuvieron puntajes bajos y 1 medio. (anexo G)

En la facultad de **Ingeniería** se encontró que la calificación promedio fue de 23.6, con un 50% de la población puntuando por encima de 23 y el otro 50% por debajo de este valor. Los datos se dispersan de la media en 12.3 en promedio. La puntuación máxima obtenida fue de 56 y la mínima de 5. El puntaje que más se repitió fue de 23 siendo este un puntaje bajo con relación a la media estipulada por la prueba. De 12



sujetos evaluados 11 obtuvieron puntajes bajos y 1 medio. (anexo H)

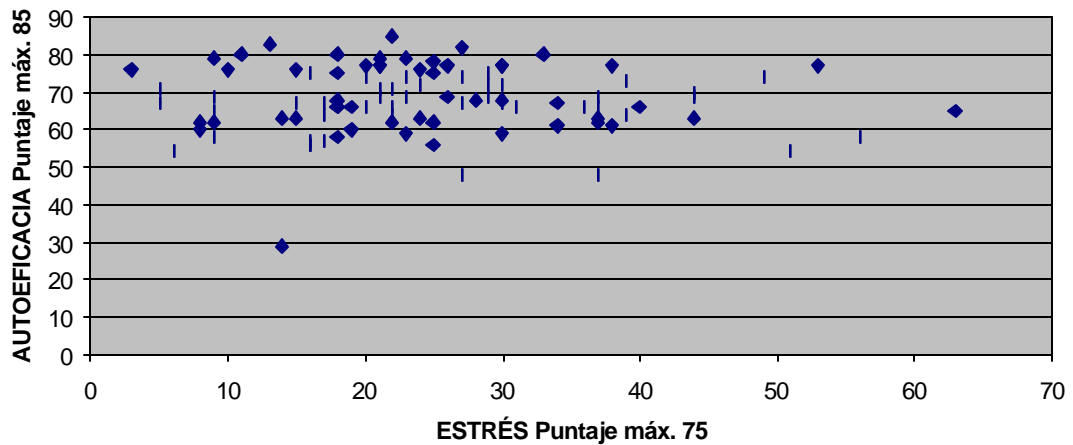
Los datos encontrados en la facultad de **Educación** se relacionan con un puntaje promedio de 23.7, con un 50% de la población ubicándose por debajo de 23 y el otro 50% ubicándose por encima de este valor. Se observó que los datos se ubican en un rango de 53 siendo éste el puntaje máximo y de 6 el mínimo. Los datos se dispersan en 15.5 con relación a la media. Ningún puntaje se repitió, lo que indica que el grupo es heterogéneo. De 10 sujetos evaluados 9 obtuvieron puntajes y 1 medio. (anexo I)

En la facultad de **Enfermería** se observó que el puntaje promedio fue de 31.2. El puntaje máximo fue de 49 y el mínimo de 20 con una desviación estándar de 9.7 lo que indica que los puntajes se desvían de la media en este valor en promedio. El puntaje que más se repitió fue 30. El 50% de la población se ubica por encima de 30 y el otro 50% de la población se ubica por debajo de este puntaje. De 8 sujetos evaluados 7 obtuvieron puntajes bajos y 1 medio. (anexo J)

En la facultad de **Administración** se observó que el puntaje que más se repitió fue 21 con un promedio de 27 y una mediana de 29, lo cual indica que el 50% de la población se ubica por encima de este puntaje y el otro 50% se ubica por debajo. El puntaje máximo fue de 40 y el mínimo de 10. Los datos se desvían de la media en 9.9 en promedio de la media. De 10 sujetos evaluados todos obtuvieron puntajes bajos. (anexo K)

El índice de correlación, que se usó fue el de Pearson, con el ánimo de relacionar dos variables (Autoeficacia y Estrés) en un mismo grupo, éste demostró que los datos se relacionan en  $-0.15$ . De acuerdo con esto se puede afirmar que existe un grado de correlación negativo débil, no significativo, puesto que la significación es del nivel de 0.5 lo cual indica que hay un 95% de confianza en que la relación sea verdadera y un 5% de probabilidad de error. La varianza fue de 0.00 lo que permite afirmar que los puntajes de autoeficacia no contribuyen y no explican el índice de estrés y viceversa. De acuerdo con la pregunta de; si existe o no una relación inversa negativa entre los índices de estrés y los niveles de autoeficacia, se puede afirmar que no, lo cual demuestra que la variable de autoeficacia y la del estrés no tienen nada que ver entre sí. Ver la siguiente gráfica

GRAFICA DISPERSION ESTRES AUTOEFICACIA



### Discusión

En este apartado se procederá a realizar una discusión con base a los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, para este fin se llevará a cabo un análisis sobre los puntajes de autoeficacia, luego sobre las puntuaciones de estrés y finalmente sobre la relación que se esperaba encontrar entre el estrés y las conductas autoeficaces.

El resultado de la evaluación de autoeficacia a los docentes de planta de la Universidad de la sabana, demostró que de acuerdo con Bandura (1986-1989) “los maestros presentan conductas de autoeficacia que los hace capaces de alcanzar una meta, inclinarse a trabajar duro y tener menos dificultades en comparación con personas con baja autoeficacia”. Adicionalmente se observa que el grupo de docentes cuenta con un soporte de retroalimentación, entre sus compañeros o directores, que según este mismo autor “los hace capaces de controlar o ajustar sus esfuerzos y objetivos para hacerlos reales o factibles, lo que facilita la motivación y persistencia en la consecución de metas tanto a mediano como a largo plazo”. De esta manera y de acuerdo con Bandura (1986) se debe presentar en los docentes autoeficaces conductas “dedicadas al aprendizaje académico de sí mismo y al de sus alumnos con el ánimo de que éstos consigan los objetivos y metas propuestas cuando se les

dificulta". Por el contrario, docentes que dudan de su autoeficacia como orientadores dedican mas tiempo a actividades académicas y no les prestan soporte a los alumnos que desaprueban, brindándoles críticas constantemente".

Bandura (1986-1989) afirma que los maestros altamente autoeficaces "obran en coherencia con sus pensamientos, estando altamente convencidos de sus capacidades, habilidades y características". De la misma manera el grado de autoeficacia que presentan los docentes tiene que ver, como anteriormente se mencionó, con el resultado de su historia personal, en el mundo laboral, universitario o como docente.

Sarah Barnhardt otro autor citado durante la revisión teórica de la autoeficacia (1999) afirma que los docentes (autoeficaces) "atribuyen su éxito principalmente a sus esfuerzos y estrategias y piensan además que sus habilidades mejorarán en tanto que ellos aprendan más y reconozcan que los errores hacen parte de su aprendizaje y no de sus posibilidades limitadas.

Ahora bien; de acuerdo con estos resultados en autoeficacia se puede concluir que el perfil de los docentes de planta de la Universidad de la Sabana (que está al nivel de profesionales con especialización) influyó en los altos puntajes obtenidos en la escala del SES, ya que la mayoría de sujetos cuenta con una formación académica superior a la Universitaria, siendo este un requisito mínimo para ingresar a la institución en calidad de docente de planta.

Por otro lado y de acuerdo con el análisis realizado a los datos de estrés se puede inferir lo siguiente; que entre los datos que arrojó la prueba del EAE, ningún docente está estresado de manera significativa, sin embargo hubo una tendencia del grupo por puntuar mas alto en un factor que en otro. El factor que más generó estrés (sin ser este un puntaje significativo) es el relacionado con el contexto laboral y el que menos produjo estrés es el relacionado con el trabajo en sí mismo. Según el autor de la prueba del EAE Fernández; un contexto laboral que propicie estrés es aquel en el cual "las condiciones físicas laborales son inadecuadas, el espacio físico está restringido, hay exposición continua de riesgo físico, hay un ambiente laboral conflictivo, en el trabajo, no hay solidaridad y existe baja remuneración económica". Por otro lado, el factor relacionado con el trabajo en sí mismo hace referencia a "las tareas y actividades

que los individuos desarrollan como; cargas de trabajo excesivo, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivas, competencia desleal o destructiva, trabajo monótono y poca satisfacción laboral entre otros”.

De acuerdo con esto se puede inferir que los docentes no presentan conductas de estrés, sin embargo, los resultados revelaron que existe una tendencia por parte del grupo a asumir conductas de riesgo; en la medida en que aspectos como la poca solidaridad y la existencia de roces en el trabajo aumenten su frecuencia y su intensidad. Cabe anotar que Según Fernández (autor de la prueba) la intensidad hace referencia a; una situación que produzca un fuerte o bajo impacto de estrés en el docente, y la frecuencia; hace relación a que dicha situación se presente de forma repetitiva o esporádica.

De esta forma, y según lo que plantea Travers y Cooper (1997), con relación a que “los trabajadores que tienen a su responsabilidad el destino de los seres humanos se encuentran bajo el efecto de un estrés mayor que las personas responsables por la gestión de activos físicos”, no corresponde con esta investigación, pues los resultados así lo demuestran.

El planteamiento que éstos autores proponen con relación a; que “una interpretación de las personas frente a la situación tiene una influencia considerable sobre el estrés, así como también la forma de responder del individuo a su ambiente está influenciada por variables de personalidad y de relaciones interpersonales”, si ejemplifica como nuestro problema de investigación se relaciona con esta afirmación. Por ejemplo, la conducta autoeficaz, tiene que ver con la personalidad del individuo y por ende con las conductas de afrontamiento frente al estrés.

De acuerdo con Travers y Cooper (1997), “el estrés profesional representa la suma total de los factores vividos en relación con el trabajo, los cuales afectan la homeóstasis psicosocial y fisiológico del trabajador. Esto provoca que los agentes estresantes se desarrollen conjuntamente en todas las áreas del individuo provocando una crisis interna que involucra aspectos como la naturaleza de la tarea y el entorno de la misma”.

En cuanto a los contrastes en los puntajes de Estrés en la población en general,

cabe analizar los resultados de las facultades con puntajes mas altos y las facultades con puntajes mas bajos con el ánimo de explicar el porque de este fenómeno.

De las facultades con puntajes mas altos en la prueba de estrés se encuentran la de Enfermería y la de Psicología (ambas con puntajes de 31). En cuanto a la facultad de Enfermería se observó que los sujetos que obtuvieron puntajes altos en estrés, con relación a su grupo, son personas que actualmente realizan jornadas laborales superiores en comparación con aquellos que trabajan en promedio una hora. Según Travers y Cooper (1997), "el volumen laboral del profesorado depende en gran medida de la época de exámenes Finales, trimestre / semestre o curso". Adicionalmente se identificó, que en el momento de realizar la aplicación de las pruebas, esta facultad se mostró renuente ya que paralelo a esta jornada el cuerpo docente estaba en proceso de acreditación ( proceso que conlleva a trabajar aproximadamente el doble de su carga laboral) y en entrega de notas finales. Cabe anotar que la antigüedad universitaria de los docentes no influyó en los puntajes de estrés de ninguna manera. En cuanto a los resultados que presentó la facultad de Psicología se observó que el sexo si influyó de manera significativa, ya que, las mujeres presentaron en promedio puntajes más altos que los hombres. De la misma manera se observó que el proceso de acreditación (aunque no se tuvo en cuenta como variable estresante) determinó en gran parte que los puntajes fueran altos con relación a otras facultades. Ante esta situación Travers y Cooper afirman que "dentro del papel del Docente como fuentes de estrés se puede observar como la reubicación laboral, las actualizaciones de cada uno, los cambios en los métodos de enseñanza las nuevas estructuras organizacionales se convierten en factores que hacen parte de la ambigüedad del rol en el docente y que a su vez se hace generadora de estrés. Los resultados ante dichos sucesos son insatisfacción laboral, falta de confianza en sí mismo, depresión, falta de autoestima, falta de motivación o abandono del trabajo".

Los resultados que se observan en la facultad de Derecho sorprenden a la hora de considerar que esta facultad fue la que puntuó con menos valores de estrés en comparación con las demás. Ninguna de las variables que se controlaron afectaron sus puntajes, sin embargo se dio un hecho curioso a la hora aplicar las pruebas a esta población, puesto que este grupo se mostró colaborativo y abierto a cualquier actividad

propuesta por el grupo de investigadoras. De igual manera vale la pena analizar profundamente al realizar un estudio posterior a éste cuál es el sistema operativo (en cuanto a la estructura de trabajo, las responsabilidades delegadas, sistema de apoyo o trabajo en equipo, las interacciones que se desarrollan en el ámbito laboral y la capacitación que la misma universidad les brinda en el ámbito personal y laboral) de la Facultad de Derecho puesto que esta facultad resultó ser la menos estresada en cuanto al ámbito sociolaboral que esta investigación evaluaba.

Si se analizan los resultados de estrés (en cuanto a futuras conductas de riesgo) con variables del cuestionario como la profesión se encontró una relación débil pero significativa entre los puntajes de los médicos con situaciones de ansiedad. Esta percepción se agudiza más cuando; falta reconocimiento en su trabajo y hay pocas oportunidades laborales que les impide cumplir con los objetivos de vida propuestos. Cabe anotar que actualmente la mayoría de éstos profesionales se ven amenazados por otras ramas alternativas a la medicina que cuestionan los métodos usados por esta profesión y la hacen muy vulnerable al rechazo de ésta misma. Obviamente éste aspecto podía ser utilizado como un estudio posterior en el cual se pueda evaluar el impacto social que tiene actualmente la imagen de la medicina tradicional en la época contemporánea. En esto coincide Guerrero (1992), en afirmar que "el factor más importante para la generación de estrés en el empleado colombiano es el riesgo de perder el empleo, es decir, la inseguridad permanente que siente el empleado por mantener el propio trabajo".

De acuerdo con la relación que se esperaba por parte del grupo de investigadoras, se encontró una relación negativa débil entre los puntajes de autoeficacia con los niveles de estrés. Esta relación se obtuvo por medio del índice de correlación de Pearson que marcó una puntuación de -0.15. Se esperaba que cada vez que aumentara **X** (estrés) una unidad, **Y** (autoeficacia) disminuyera siempre una cantidad constante, ya que estudios realizados por Bandura en compañía de Reese y Adams (1982) demostraron que "No se observaron variaciones en los valores de las variables fisiológicas, cuando los sujetos se consideraban suficientemente autoeficaces para afrontar las tareas presentadas, mientras que al afrontar tareas a las que los sujetos se sentían moderadamente inseguros, en cuanto a su autoeficacia, la

frecuencia cardíaca de los sujetos se aceleró y su presión sanguínea se elevó durante la anticipación y realización de las actividades correspondientes”.

Esta relación (de mayor autoeficacia, menor estrés) debe existir ya que “Para Bandura (1989), aquellas personas que tienen dudas sobre su autoeficacia de afrontamiento, la anticipación de ansiedad puede convertirse en una preocupación que muchas veces excede las dificultades objetivas”. Esta afirmación explica como “el pensamiento autoreferente aumenta la ansiedad y debilita el rendimiento en el área de la ansiedad de logro, en estas situaciones de evaluación, las personas que tienen tendencia a presentar este tipo de ansiedad desmejoran sus rendimientos por que su atención se enfoca más en sus deficiencias, que en la labor que tienen entre manos. Por el contrario, a las personas que no presentan este tipo de ansiedad, las presiones de las situaciones de evaluación les estimula a mejorar su rendimiento pues le ayudan a movilizar sus esfuerzos y concentrarse en las exigencias de la tarea”.

En cuanto a la pregunta de sí los resultados fueron como se esperaban, la respuesta es negativa ya que como anteriormente se mencionó el grado de correlación que se esperaba no corresponde al que resultó luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson. Es importante destacar respecto a este punto que las pruebas fueron aplicadas en un tiempo que correspondía aun periodo de alta demanda laboral, lo que en consecuencia, determinaba que estos puntajes fueran altos. Este hecho demuestra una vez mas que aunque los docentes están “sometidos a fuertes presiones”, ellos poseen conductas autoeficaces que les permiten resistir situaciones que demandan un alto esfuerzo personal, actuar motivados hacia las tareas que deben desarrollar y responden eficazmente a sus deberes.

De igual modo se puede afirmar que existió consistencia con los apartados del marco teórico expuestos en la teoría de la autoeficacia y en la del estrés.

Ante este suceso el grupo de investigadoras sugiere un estudio posterior que se interese en relacionar estrés y autoeficacia dentro de un corte correlacional explicativo. Cabe también anotar que no se descarta la posibilidad de realizar un estudio que relacione estas dos variables pero de forma positiva, es decir, que a mayor autoeficacia mayor estrés.

## **Conclusiones y Sugerencias**

Debido a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede afirmar que aparentemente no existe algún grado de relación entre los niveles de autoeficacia con los de estrés, de acuerdo con el índice de correlación. Esto pudo deberse al tipo de estudio que buscaba relacionar dos variables en un mismo grupo, quizás esta investigación deba recurrir a un estudio correlacional explicativo que aclare el cómo y el porqué se relacionan estas dos variables. Sin embargo esto no significa que la metodología a seguir en el proceso de recolección de información haya fallado o que falte consistencia con el marco teórico, sencillamente que se debe reevaluar el marco conceptual y el diseño de este estudio con el ánimo de volverlo a retomar. Cabe anotar que este proceso estuvo bajo la asesoría permanente del Doctor Gabriel Cadavid, docente de la Universidad de la Sabana, e idóneo en la materia.

Como agradecimiento especial es importante mencionar la colaboración del Doctor Carlos Sierra, Psicólogo, quién validó la prueba del EAE en Bogotá bajo la autorización de Fernández H (autor de la prueba) y el reconocimiento de éste por su labor de la estandarización de la prueba en dicha ciudad. También queremos agradecer a toda la población docente de planta de la universidad de la Sabana especialmente a la Facultad de Medicina, Derecho y Comunicación por su actitud colaboradora y proactiva frente a este estudio y aclarar que sin su ayuda este estudio no hubiera sido posible.



**Tabla de Anexos**

Escala de Apreciación Del Estrés (EAE)	Anexo A
Cuestionario Socio Demográfico (Socio - Data)	Anexo B
Escala De Autoeficacia (SES) Anexo C	
Gráfico de estrés facultad de Medicina	Anexo D
Gráfico de estrés facultad de derecho	Anexo E
Gráfico de estrés facultad de Comunicación	Anexo F
Gráfico de estrés facultad de psicología	Anexo G
Gráfico de estrés facultad de Ingeniería	Anexo H
Gráfico de estrés facultad de Educación	Anexo I
Gráfico de estrés facultad de Enfermería	Anexo J
Gráfico de estrés facultad de Administración	Anexo K

Nº 202

## E A E

### Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Estudios/Título académico \_\_\_\_\_

Residencia \_\_\_\_\_ Profesión \_\_\_\_\_

**MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:**

G       A       S       C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido"      SI    NO    0 1 2 3    A    P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

Número de SI		Puntuaciones en Intensidad	
En A =	A =	Total = <input style="width: 50px;" type="text"/>	Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/>
En P =	P =	Total = <input style="width: 50px;" type="text"/>	Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/>

**SOCIO DATA**

POR FAVOR RESPONDA CON SINCERIDAD A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

EDAD: 20-25 \_\_\_ 26-30 \_\_\_ 31-35 \_\_\_ 36-40 \_\_\_ CUANTOS \_\_\_ SEXO F \_\_\_ M \_\_\_

PROFESION \_\_\_\_\_

OCUPACION ACTUAL:

CATEDRATICO \_\_\_ ADMINISTRATIVO \_\_\_ CATEDRATICO Y ADMON \_\_\_\_\_

LA CATEDRA QUE IMPARTE ES EN:

PREGRADO \_\_\_ POSGRADO \_\_\_ DOCTORADO \_\_\_\_\_

TRABAJA ACTUALMENTE EN OTRO SITIO? SI \_\_\_ NO \_\_\_

DOCENTE: SI \_\_\_ NO \_\_\_ CATEDRA : \_\_\_ ADMINISTRATIVO \_\_\_\_\_

CATEDRATICO Y ADMON \_\_\_\_\_ DOCENTE DE PLANTA: SI \_\_\_ NO \_\_\_\_\_

ASIGNATURAS QUE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA:

NUMERO DE SESIONES \_\_\_\_\_ NUMERO DE ASIGNATURAS \_\_\_\_\_

ANTIGÜEDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA:

1-5 AÑOS \_\_\_\_\_ 5-10 AÑOS \_\_\_\_\_ 11-15 AÑOS \_\_\_\_\_ CUANTOS? \_\_\_\_\_

INTENSIDAD HORARIA EN LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA:

TIEMPO COMPLETO \_\_\_\_\_ % TIEMPO \_\_\_\_\_ % TIEMPO \_\_\_\_\_

EN CARGOS ADMINISTRATIVOS:

ASESOR DE TRABAJOS DE GRADO: SI \_\_\_ NO \_\_\_ TIEMPO QUE DEDICA AL  
AREA ADMINISTRATIVA \_\_\_\_\_ HORAS.

GRACIAS POR SU COLABORACION

### ESCALA DE AUTOEFICACIA (SES)

(Mark Sherer, James E. Maddux, Blaise Mercadante, Steven Prentice - Dunn, Beth Jacobs y Ronald W. Rogers, 1982).

CODIGO : \_\_\_\_\_

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones sobre sus actitudes personales. Cada afirmación representa una frase común para usted.

Lea cada una de estas afirmaciones y decida hasta que punto cada una de ellas lo describen. Aquí no hay respuestas correctas o erradas. Probablemente estará usted de acuerdo con algunas de la afirmaciones y con otras no. Por favor indique sus propios sentimientos en relación con las afirmaciones marcando la letra que mejor describe estos sentimientos y actitudes.

Sea sincero y conteste de acuerdo a lo que usted realmente es, no como le gustaría ser.

A = Totalmente en desacuerdo.

B = Moderadamente en desacuerdo.

C = No estoy de acuerdo ni en desacuerdo.

D = Moderadamente de acuerdo.

E = Totalmente de acuerdo.

1. \_\_\_ Me gusta cultivar plantas para la casa.
2. \_\_\_ Cuando hago planes, estoy seguro de que puedo desarrollarlos.
3. \_\_\_ Uno de mis problemas es que no puedo dejar de trabajar cuando debería.
4. \_\_\_ Si no puedo realizar un trabajo al primer intento, continuo intentando hasta que lo logro.
5. \_\_\_ La herencia juega el mayor papel en determinar la personalidad de uno mismo.
6. \_\_\_ Es difícil para mí hacer nuevos amigos.
7. \_\_\_ Cuando establezco metas importantes para mí mismo rara vez las alcanzo.
8. \_\_\_ Yo dejo de hacer las cosas antes de completárlas.
9. \_\_\_ Me gusta cocinar.
10. \_\_\_ Si veo a alguien que me gustaría conocer me acerco a ella en vez de esperar a que él o ella se acerque a mí.
11. \_\_\_ Evito enfrentarme a las dificultades.
12. \_\_\_ Si veo que alguna cosa es complicada de realizar no me molesto en intentarla.
13. \_\_\_ Considero que cada persona tiene cosas buenas.
14. \_\_\_ Si conozco a alguien interesante pero él o ella es muy reacio a hacer amigos, muy pronto dejo de intentar ser su amigo.
15. \_\_\_ Cuando debo hacer algo que no disfruto, persisto hasta que lo termino.
16. \_\_\_ Cuando decido hacer algo, lo hago inmediatamente.
17. \_\_\_ Me gusta la ciencia.
18. \_\_\_ Cuando intento aprender algo nuevo, lo dejo rápidamente si no tengo éxito inicialmente.
19. \_\_\_ Cuando estoy tratando de ser amigo de alguien que no parece estar interesado, no dejo de intentarlo fácilmente.
20. \_\_\_ Cuando se presentan problemas inesperados no los manejo muy bien.
21. \_\_\_ Si fuera un artista, me gustaría dibujar niños.
22. \_\_\_ Evito tratar de aprender cosas nuevas cuando se ven muy difíciles para mí.
23. \_\_\_ Fallar me hace tratar con mayor insistencia.
24. \_\_\_ Yo no me desempeño bien en las reuniones sociales.
25. \_\_\_ Me gusta mucho montar a caballo.
26. \_\_\_ Me siento inseguro sobre mi habilidad para hacer cosas.
27. \_\_\_ Soy una persona que confía en sí mismo.
28. \_\_\_ He conseguido amigos gracias a mis habilidades personales para hacer amigos.
29. \_\_\_ Me rindo fácilmente.
30. \_\_\_ No me siento capaz de enfrentarme a la mayor parte de los problemas de mi vida.







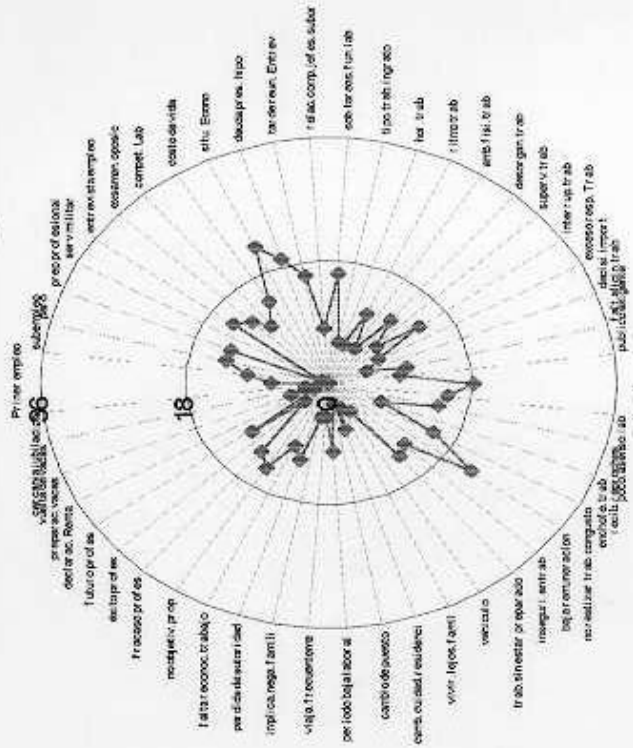






ANEXO K

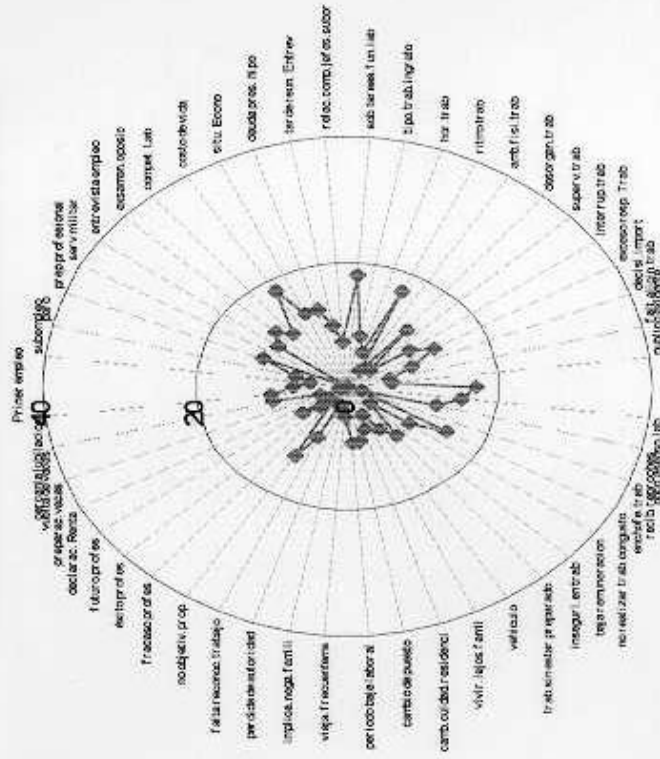
### Gráfica Estrés facultad Ingeniería





ANEXO M

### Gráfica Estrés facultad Enfermería





## REFERENCIAS

Andujar, C (1990) Técnicas Cualitativas en la medición del estrés. Avances en la Psicología clínica latinoamericana.(vol 12).

Anchor, K. N(1983) Manejo Efectivo del estrés con procedimientos de entrenamiento y biofeedback. Revista Latinoamericana de Psicología. (vol 15, pp 249-257).

Bandura, A (1977). Self- efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change en Psychological Review. (pp 84, 191-215).

Bandura, A, ( 1977a) Social learning Theory. New Jersey: Prentice Hall.

Bandura, A (1986). La Teoría de la Autoeficacia. [http://www.Standford University. Com. html// self efficacy](http://www.StandfordUniversity.Com.html//self%20eficacy).

Bandura, A (1986) Social foundations of Thought and action: A social cognitive theory. New York Prentice Hall.

Bandura A. (1989) Social cognitive theory. En Annals of child development (vol 6, pg-60, Ed. Vasta) California: Jai Press.

Bandura, A.( 1991) Social cognitive theory of moral thought and action. En Handbook of moral behavior and development. (vol1, pg,45-103) Hillsdale: Erlbaum.

Bandura,A,(1991) self regulatory mechanism governing social comparison effects on complex decision making. Journal of personality and social psychology, 941- 951.

Barnhardt, Sarah (1999) Self efficacy and Second Language Learning. <http://www.learningstrat.edu.co>.

Belloch, h. A.(1996). Manual psicopatología. (Vol 2,pp.4-52).España: McGrawHill .

Buendía, J.V.(1993). Estrés y Psicopatología (pp...26-38, - 148-174). Madrid: Pirámide.

Burns,M.D.(1999). Las Bases médicas del estrés, Depresión, Angustia, Insomnio y Drogadicción. <http://www.Teachhealth.com.html//precogstress>.

Byrne, D (1964). The Represion- Sensitization as a Dimension of personality. En B.A. maher (Ed) Progress in experimental personality research . (vol I pp 169-220) New York. Academic Press Mckay,M.

Cohen, S.; Evans, G. W.; Stokols,D., Y Krantz, D. S. (Eds).(1986). Behavior, health, and Environmental Stress. New York: Plenum Press.

Craig, G.J. (1994). Desarrollo Psicológico. México: Prentice Hall.

Crosbie-Brunet y Lemisea(1993) Theoretical contributions from social and cognitive behavioral psychology. En Sourcebook of family theory and methods A: contextual approach. New York : Boss PG, Dohetry.

Franks, B.D (1994). What is stress. [http://www.Franks, B.D.net.com.html.quest](http://www.Franks,B.D.net.com.html.quest).

Davis,M. Fanning.P.(1988). Técnicas cognitivas para el manejo del estrés (pp.9-22) España . Martínez Roca.

Estrés y Trabajo. <http://www.geocities.com/Athens/Ithaca/3894/> .

Guerrero, J. (1992). Estrés Laboral en Colombia: Rasgos actuales y perspectivas de Intervención. Revista de la Psicología de la salud en Colombia. (Vol 1 PP 85-91). Universidad Nacional de Colombia.

Hernández,R ;Fernández;C y Baptista; P (1991). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Kobasa, SC( 1979) Stressfull Lives Events, Personality on Health.Journal of personality an social Psichology ( P.37, 1-11).

Kolman, C.W.(1993). Development of the repression sensitization construct: With especial reference to the Discrepancy between subjective and Physiological stress reaction. En H.Hetschel, G Smith, W.Ehlers y J.G. Draguns (Eds). En the concept of defense mechanism in contemporary psychology (pp 184-204). New York: Springer Verlag.

Kreitner,R.Kinicki,A.(1997). Comportamiento de las organizaciones. (pp...495-503) México: Mc Graw Hill.

Levine, S; Weinbreg, J y Ursin, H (1978). Definition of the coping process and statement of the problem . En Ursin, Baade y Levine (Eds),Psychology of stress; A study of coping man. New York: Academic Press.

Lazarus, R,S (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. En Annual Review of Psychology. (PP 44, 1-21).

Mc Connell, J. V.(1992). Enciclopedia practica de psicología. (pp.370,401) México :Mc Graw Hill.

Meichenbaum. D(1977). Cognitive-Behavior Modification. New York: Plenum.

Morris, C.G.(1992). Psicología un Nuevo enfoque. (pp..519,531). México: Prentice Hall.

Miller, S. (1987). Monitoring and Blunting: Validation of Questionnaire to assess styles of information- Seeking under Threat.

Ortega, V, Joel.(1999). Revista de Medicina y salud en Internet (MedSpain)

Pichot, P; Lopez, J. Valdes, M (1996) Manual diagnostico de los trastornos mentales. (DSMIV) Barcelona: Edición Mason y Grupo Ferrer Internacional S.A (versión electrónica CD Room).



Roman, R.G.(1999). Revista por la Salud Mental. Acerca del estrés. <http://wwwroman@avan.net>.

Riso, W (1998).Aprender a quererse a sí mismo. (p 17-195). Colombia: Norma.

Rodin, J., y Solovey, P(1989).Health Psychology. Annual Review of Psychology (p.40,533-579).

Sandin,B (1989).Estrés Coping y alteraciones Psicofisiológicas. En Sandin y J. Bermudez (Eds), Procesos emocionales y Salud ( p.45-72). Madrid: Uned.

Sarafino, H.L. (1990). Psicología social de la salud. (pp. 33-51) España: Mosby.

Seyle,H. (1960). Teoría del Estrés. En A Bellock (Educación y Tradición).

Slipak, O.E (1999) Revista ALCMEON artículo 16 y 19 en Internet. <Http://www.geocities.com/athens/ithaca/3894>.

Taylor, Lock Gist (1987). Atribution Theory. [http://www. Standford University. Com](http://www.StandfordUniversity.Com). [Html// self efficacy](Http://selfefficacy).

Travers, Ch; Cooper, C.L. (1997). Estrés de los profesores y la presión en la Actividad Docente. (pp. 17-101)España: Paidós.

Riso, W (1992). Depresión: Avances Recientes de la Cognición y el procesamiento de la información 8PP 21-38) Colombia: Ediciones Graficas.

Weinberger; Schwartz y Davidson (1979). Low- Anxious, High- Anxious, and repressive coping Styles: Psychosomatic Patterns y and Behaivoral and Phsylogical responses to Stress. En journal of abnormal Psychology. ( P 88,369-380).

Woodward WR, (1990) Social learning Theory. En The encyclopedia of human development an education: Theory, research, and studies. New York: pergamon press.