UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TESIS DE GRADO

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE PROFOCOM-SEP ESFM "SIMON BOLIVAR"

POR: JOHANA QUISPE PEÑA

TUTORA: Lic. CARLA ANDREA MORALES CHAVEZ

LA PAZ – BOLIVIA
Julio, 2018

DEDICATORIA

A mi madre Lucila y mi padre Rufino; que ahora se encuentran regocijándose en la presencia de Dios…

AGRADECIMIENTOS

A Dios *"Bendeciré al Señor por los consejos que me da; sus enseñanzas me guían en las noches más oscuras. Yo siempre te tengo presente; si tu estas a mi lado, nada me hará caer. Por eso estoy muy contenta, por eso me siento feliz, por eso vivo confiada. Tú no me dejaras morir ni me abandonaras en el sepulcro, pues soy tu fiel servidora. Tú me enseñaste a vivir como a ti te gusta. ¡En tu presencia soy muy feliz! ¡A tu lado soy siempre dichosa! "*

SALMOS 16:7-11

INTRODUCCION 3
CAPÍTULO I 5
PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN 6
I. ÁREA PROBLEMÁTICA 6
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 7
• FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 11
III. OBJETIVOS 11
Objetivo General 11
Objetivos Específicos 11
IV. CATEGORIAS DE ANÁLISIS 11
V. HIPOTESIS 12
(Ha) Hipótesis Alterna 12
VI. JUSTIFICACIÓN 12
CAPÍTULO II 14
MARCO TEÓRICO 15
2. INTRODUCCIÓN A LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO 15
2.1. Definición de afrontamiento 16
2.1.2. Estrategias de Afrontamiento 16
2.1.2.1 Estrategia 1- Focalización en la solución de problemas 19
2.1.2.1.1. Terapia de soluciona de problemas 19
2.1.2.2. Estrategia 2- Autocritica Negativa 20
2.1.2.3. Reevaluación positiva 22
2.1.2.3.1. Reestructuración Cognitiva 23
2.1.2.3.2. Fundamentos de la reestructuración cognitiva 23
2.1.2.4. Expresión emocional abierta 24
2.1.2.5. Evitación 25
2.1.2.6. Búsqueda de apoyo social 26
2.1.2.7. Religión 28

3. ESTRÉS LABORAL 28

3.1. Definición de Estrés 29
3.1.1. Definición de Estrés Laboral 30
3.1.1.1. Condiciones Intra-laborales 30
3.1.1.1.1. Demandas del trabajo 30
3.1.1.1.1.1. Demanda cualitativa 30
3.1.1.1.1.2. Demandas de carga mental 30
3.1.1.1.1.3. Demandas emocionales 31
3.1.1.1.1.4. Exigencias de responsabilidad del cargo 31
3.1.1.1.1.5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico 32
3.1.1.1.1.6. Demandas de la jornada de trabajo 32
3.1.1.1.1.7. Consistencia del rol 33

3.1.1.1.1.8. Influencia del ambiente laboral sobre el extra-laboral 33
3.1.1.1.2. Control sobre el trabajo 33
3.1.1.1.2.1. Control y autonomía sobre el trabajo 33
3.1.1.1.2.2. Oportunidades para el uso de habilidades 34
3.1.1.1.2.3. Participación y manejo del cambio 34
3.1.1.1.2.4. Claridad de rol 34
3.1.1.1.2.5. Capacitación 34
4. PROFOCOM 35
4.1. Artículo 31: 35
4.2. Artículo 36: 35
4.3. Artículo 37: 35
4.4. Disposiciones transitorias. Quinta. 35
5. Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" 36
5.1. PROFOCOM – SEP ESFM "Simón Bolívar" 36
6. Personal PROFOCOM SEP- ESFM SIMON BOLIVAR 36
6.1. Coordinador PROFOCOM SEP 37
6.2. Asistentes académicos 37
6.3. Facilitadores 37
6.4. Licenciatura en el MESCP 37
6.5. Diplomado Bachillerato Técnico Humanístico 37
6.6. Diplomado en Gestión Educativa 38
6.7. Diplomado en Lengua Oral y Escrita en el MESCP 38
6.8. Formación Comunitaria 38

CAPÍTULO III 39

METODOLOGÍA 40

I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 40
- Enfoque de Investigación 40
- Tipo de Investigación 40
- Diseño de Investigación 40

II. DEFINICIÓN DE VARIABLES 40
- Afrontamiento 40
- Estrés Laboral 41

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 42
AFRONTAMIENTO 42
ESTRÉS LABORAL 43
III. POBLACIÓN Y MUESTRA 44
a). Población 44
b). Muestra 44
IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN 44
a). Técnicas 44
b). Instrumentos 44

1). CAE – Cuestionario de Afrontamiento 44
2). Escala de evaluación del estrés EEE 2- RC (ADULTOS) 45
V. PROCEDIMIENTO 46
CAPÍTULO IV 47
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 48
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 48
PRIMERA PARTE 48
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS 48
1.1 Análisis descriptivo del cuestionario de datos generales y Complementarios 48
1.2 Análisis Globales de las Pruebas Aplicadas 50
1.2.1 Resultados de la Escala de Estrés para adultos EEE 2-RC 50
1.2.2 Resultados de la cantidad de estrategias usadas de afrontamiento del Estrés 52
SEGUNDA PARTE 57
ANALISIS ESPECIFICOS DE LOS DATOS 57
2. Análisis Específico entre las variables de niveles de Estrés y Estrategias de Afrontamiento 57
PROMEDIO DE LAS VARIABLES DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE 63
ANALISIS CORRELACIONAL DE LOS DATOS 64
3. Análisis correlacional entre las áreas de Estrés y Estrategias de Afrontamiento 64
COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON 65
CAPÍTULO V 67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 68
CONCLUSIONES AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 68
Conclusiones a los Objetivos Específicos de investigación 69
Conclusión al Objetivo General 70
Conclusión a la pregunta de investigación 70
Conclusiones a la hipótesis de investigación 71
RECOMENDACIONES 71
PROPUESTA 73
Programa De Prevención del Estrés Laboral 73
BIBLIOGRAFIA 74
ANEXOS

RESUMEN

Todas las profesiones y actividades laborales generan algún grado de estrés, aunque el trabajo vinculado con la atención de la salud se caracteriza por algunos estresores únicos que son el resultado de una actitud de intensa dedicación al cuidado de la vida de los demás.

El compromiso por la educación, las relaciones empático-afectivas con los participantes y las características propias de las instituciones de educación superior, colocan a los trabajadores de la educación en una situación de riesgo en distintos niveles a raíz del profundo agotamiento emocional que genera la actividad laboral, tanto en mujeres como en varones. En ésta investigación se toma como referencia teórica a algunos de los pioneros en el tema de estrés laboral y afrontamiento, Lazarus y Folkman, Sandin y Chorot, quienes se interesaron por estudiar e indagar las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral, presentando un panorama amplio sobre las características y los diferentes estilos básicos de afrontamiento. Sandy y Chorot proponen, en sus validaciones, valoran las correlaciones de afrontamiento con estrés percibido y síntomas somáticos.

Los resultados confirman las 7 formas de afrontamiento. Se encontraron correlaciones entre algunas formas de afrontamiento, estrés percibido y síntomas.

De tal manera la presente investigación se llevó a cabo en el Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" sobre Estrategias de Afrontamiento y Estrés Laboral como variables a relacionar, de los cuales los resultados describen la relación entre Estrategias de afrontamiento y estrés. Los resultados pretenden aportar al conocimiento en primera instancia de los interesados.

Se llegó a la conclusión de que si existe un grado de correlación mínima de **en un nivel de correlación positiva débil, con 0.21; en la escala de valoración de Pearson** entre las variables de estudio (Estrategias de Afrontamiento y Estrés). De este modo se respondió a la formulación del problema de investigación.

PALABRAS CLAVE.

Afrontamiento.

Asistentes académicos

Auto-focalización

Capacitación

Carga mental

Crónico

Cognitivo

Conducta

Demanda

Enfermedad

Estrés.

Estrés laboral

ESFMSB

Evitación

Exigencia

Facilitadores

Formación Comunitaria

Intralaboral

MESCP

Organismo

Plataforma social

PROFOCOM-SEP

Problemas

Respuesta biológica

Respuesta inespecífica

Reevaluación

Reestructuración

Religión

Síndrome

Síntomas.

Sistema nervioso

Sistema inmunológico

Terapia

INTRODUCCIÓN

Por los años 1930 cuando el Austrohúngano Hans Selye observo que los pacientes que analizaba presentaban síntomas comunes y de manera general como el cansancio, pérdida de apetito y de peso. Esto llamo mucho la atención de Selye, quien en un inicio lo denomino "Síndrome de estar enfermo". Seyle realizo varios experimentos como fisiológicos y concluyo que el estrés, sufrido de forma prolongada, provocaba desorden de origen desconocido como enfermedades cardiacas, hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales. El término estrés fue adoptado por la psicología y proviene del inglés 'stress' que hace referencia a la acción o presión de un cuerpo frente a otro. Finalmente, en 1950 publicó "Estrés. Un estudio sobre la ansiedad", la más famosa obra de Selye por su investigación (Lazarus R., 1996).

Por lo general, para enfrentar el estrés las personas recurren a respuestas cognitivas y comportamentales (proceso conocido como afrontamiento) que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica. La habilidad para manejar situaciones estresantes depende de los recursos de afrontamiento disponibles. Estos recursos desempeñan un rol crucial en la relación estrés – salud - enfermedad y constituyen características estables del individuo y del medio ambiente donde se desenvuelve (Omar, 1995). La perspectiva teórica acerca del proceso de afrontamiento del estrés más frecuentemente adoptada por los especialistas es el modelo fenomenológico-cognitivo propuesto por Lazarus y Folkman (1984), que se focaliza en la interacción entre las demandas estresantes y la evaluación que de ellas hace la persona. El modelo postula que el proceso de afrontamiento se caracteriza por dos clases de evaluaciones de la situación: una primaria, en la que el individuo determina si es relevante o no para su bienestar, y una secundaria, en la que considera las posibles respuestas para hacerle frente.

En base a las referencias teóricas de los mencionados autores, experiencias propias, se llevó a cabo la presente investigación con la temática de Estrategias de Afrontamiento y Estrés Laboral en el personal del PROFOCOM - SEP ESFM "Simón Bolívar" de la ciudad

de La Paz. Para el cual el presente trabajo de investigación se desarrolló en cinco capítulos, los cuales explican las diferentes etapas que persiguió el presente estudio.

El capítulo uno presenta el problema y objetivos de investigación donde se plantea toda la observación y reflexión sobre la importancia de la temática de investigación. Los objetivos de investigación se centran en buscar el grado de correlación entre los tipos de las estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria de Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" (PROFOCOM-SEP ESFMSB)

El capítulo dos presenta toda la recolección de información dentro el Marco Teórico, como un sistema integrado de análisis de teorías, conceptualizaciones, perspectivas teóricas, investigaciones y antecedentes que se consideran adecuados para encuadrar el presente estudio.

El capítulo tres despliega todo el apartado metodológico, entendido como la orientación del proceso de investigación dentro del cual se definen el diseño de investigación, el enfoque, el tipo de investigación, y la selección de muestra. Todos estos ajustados al requerimiento de la investigación. En el capítulo cuatro de resultados, se presenta los datos estadísticos relevantes de la investigación.

Finalmente como último capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones para el área de psicología, comunidad académica y a la sociedad

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

I. ÁREA PROBLEMÁTICA

En el año 1936, en la Universidad Mc Gill de Montreal, el medico austrocanadiense Hans Seyle, a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como "Una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nerviosos, endocrino e inmunológico". Ya por 1939 adopta el termino ESTRÉS, y se lo refirió a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos). Después de cierto tipo de investigaciones, según los síntomas encontrados en los pacientes según Selye *" el estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia".*

Al pasar de los años se propone en buscar estrategias que regulen los niveles del estrés, para lo cual hablamos de Afrontamiento. Para Lazarus (1996), el termino afrontamiento hace referencia a todas las estrategias para tratar contra las amenazas. Otros autores ven al afrontamiento como la conducta que busca el alivio, recompensa y equilibrio, ante cualquier problema (Weissman y Worder, 1997).

El afrontamiento es cualquier respuesta ante las tensiones externas que funcionen para evitar o controlar el distrés.

El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento son el producto de diversas exploraciones a nivel general. los estresores laborales están relacionados con los peligros físicos, pacientes agresivos y/o violentos, sentirse insuficientemente preparado, por otra parte, en cuanto a las estrategias más utilizadas se encontró que la mayoría van dirigidas a tomar precauciones para que no ocurra de nuevo, emprender acciones para resolverlos y analizar el problema objetivamente.

Si un individuo tiene buenas estrategias de afrontamiento, puede estar mejor preparado para afrontar el estrés, pero es posible que las demandas de la situación superen sus recursos; además, puede ser que el individuo no valore adecuadamente su recursos, y no los utilice, o no los utilice adecuadamente. Por otro lado, no debemos olvidar que en

muchos casos las demandas de la situación dependen del tipo de valoración que hace el individuo, de manera que una situación puede resultar muy estresante para un individuo, mientras que para otro no lo es en absoluto. Esta valoración puede ser más importante **a** la hora de determinar si un individuo sufrirá más o menos reacción de estrés, que las estrategias de afrontamiento que posea.

Bolivia es un país donde las demandas están a la orden del día, no podemos darnos el lujo de ignorar un problema que repercute tan directamente en la actividad diaria de los docentes con una exigencia laboral, donde la rutina y el aprendizaje van de la mano. (Santander & Dorado Carrillo, 2015)

La función docente comprende una de las profesiones de mayor impacto en el desarrollo humano, la profesora y el profesor tienen a su cargo la dinámica y práctica de la transmisión de conocimientos y en cuyo proceso no sólo se comunican los diferentes contenidos propios a cada especialidad, ya que los mismos al ser mediados por el ser humano, "entidad bio-psico-social, en función docente", implicará que diversos elementos psico-sociales y culturales se manifiesten en el proceso educativo y en la interacción docente-estudiante.

Las actitudes del facilitador (como docente), coordinador (como gestor educativo), asistentes académico; sus emociones, perspectivas, y expectativas se integran al proceso de enseñanza brindando un carácter particular a la experiencia áulica con los maestros, donde el participante (maestrso) no recibirá tan sólo los contenidos, ya que el proceso comunicacional integra factores que van más allá del desarrollo de los saberes y se comprende la presencia de valores y actitudes que acompañan a los mismos. Esto puede provocar distintos niveles de estrés laboral y de cierto modo se activen las estrategias de afrontamientos en los mismos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema del estrés laboral en las situaciones de evaluación es un campo que debe ser profundizado en Bolivia, ya que son pocos los estudios profundizados del estrés laboral y sus técnicas de afrontamientos.

La presente investigación tiene como área problemática verificar la existencia de una relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral: como sujetos de estudio se tiene al personal del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" PROFOCOM-SEP ESFMSB. Para ello se requiere conocer cada una de ellas.

Según Lazarus y Folkman, en 1986, refieren que el estrés se produce cuando la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal. Por medio se encuentra la evaluación cognitiva que realiza el sujeto; pero además, tiene en cuenta el elemento emocional que conlleva esta situación.

Halstead, Bennett y Cunningham refieren que las consecuencias negativas del estrés son reguladas por un proceso que es denominado afrontamiento. El afrontamiento es entendido como un esfuerzo cognitivo y conductual orientado a manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas externas e internas que aparecen y generan estrés.

Existen diferentes tipos de estrés, particularmente se requiere conocer el estrés laboral.

Galán y Camacho definen el estrés laboral como una manifestación causada por el agitado ritmo de vida evidente en los contextos urbanos, convirtiéndose en un problema de salud pública.

La población de estudio para dicha investigación es el personal de trabajo completo del PROFOCOM SEP de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar". El PROFOCOM es un programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio el cual se está ejecutando a nivel nacional. Es un programa implementado y financiado por el Ministerio de Educación, en el cumplimiento del Art. 77 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, para que a través de este programa se les pueda dar Licenciatura y Maestría a todos los maestros a nivel Nacional.

Desde el inicio del PROFOCOM se tiene una gran cantidad de participantes matriculados en las diferentes ESFM/UA del país. En la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"; según la página web de la institución, en la Primera Fase se registraron 1844 participantes matriculados, en la Segunda Fase se registraron 2618 participantes

matriculados, en la Tercera Fase se registraron 2155 participantes matriculados, y en la Cuarta Fase se encuentran matriculados 360 participantes.

El programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional (PROFOCOM-SEP) quien despliega sus actividades a partir del año 2012, cuyo propósito es la de poder formar al maestro y maestra en ejercicio en el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo que a las fecha logro titular aproximadamente cien mil maestros con grado académico de Licenciatura en la 1ra, 2da y 3ra fase, a nivel nacional; específicamente en la ESFM "SIMON BOLIVAR" se titularon aproximadamente 6617 participantes.

Parte de la estrategia en la implementación del currículo es el trabajo escalonado que implica una coordinación para la aplicación del currículo entre Coordinadores, Facilitadores. Bajo el informe de PROFOCOM-SEP NACIONAL la jerarquía laboral en el PROFOCOM-SEP ESFMSB es de la siguiente manera:

- Un Coordinador.
- Cuatro asistentes Académicos.
- Dieciséis Facilitadores: Cuatro facilitadores del Diplomado de Gestión Educativa, ocho facilitadores de Licenciatura; dos facilitadores del Diplomado de Bachillerato Técnico Tecnológico; un facilitador del Diplomado de Lengua Oral y Escrita; y un Facilitador Comunitario (Organizaciones Sociales y Padres de Familia).

El Manual de Orientación para facilitadores del PROFOCM SEP indica que como tarea primordial de los coordinadores y facilitadores es la de fortalecer, motivar y apoyar la formación complementaria de maestras y maestros para la educación, logrando la implementación del currículo base del sistema educativo y la concreción del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo, recuperando experiencias y produciendo conocimientos propios. Los facilitadores, además de desarrollar el asesoramiento y acompañamiento en el desarrollo del momento de Concreción y construcción critica en las CPTE´s, en coordinación con la estructura de seguimiento del programa, así como la evaluación del proceso de formación de los participantes articulada a la implementación

del currículo, en el marco de los lineamientos del Ministerio de Educación y el PROFOCOM.

En cuanto a los asistentes académicos, algunas de las funciones a desempeñar son: Cumplir con las tareas asignadas por la o el coordinador que se relaciones con sus funciones específicas y contribuyan al desarrollo del programa; registrar, administrar y actualizar la base de datos del sistema del PROFOCOM al inicio de cada semestre que permitan al Coordinador la conformación de grupos y asignación de sede y sub sedes, previo cumplimiento de requisitos y autorizado por el nivel correspondiente; ejecutar las actividades administrativas referidas a la inscripción, organización adecuada del archivo, kárdex, historial académico y folders de las y los participantes y facilitadores del programa, entre otras.

El horario de trabajo establecido es desde las 8:30 hasta las 16:30 de lunes a viernes, y los fines de semana (sábado y domingo) de 8:00 hasta las 18:00 sesión de 8 horas y en la sesión de 4 horas solo los días sábado desde las 8:00 hasta las 18:00; dos grupos.

Los coordinadores y Asistentes Académicos, tienen Ítems/Contratos Anuales, del cual se encuentran sujetos a evaluación de desempeño al finalizar la gestión.

De los facilitadores; según el informe del Coordinador Nacional, al iniciar el PROFOCOM en la gestión 2012 existían tres tipos de facilitadores; los que cuentan con ítem, los que tienen contrato y voluntarios. "los facilitadores con ítem atienden 4 grupos, 2 grupos de la 1ra FASE y 2 grupos de la 2da FASE, de los contrato por servicio de capacitación 2 grupos y los voluntarios un grupo. Los facilitadores voluntarios son los docentes de las ESFM/UA, el personal de la Dirección Departamental de Educación, Directores/as Distritales de Educación y personal de la UNEFCO, a este segmento se lo denomina Formador de Formadores. Actualmente solo se encuentran facilitadores con ítem/contrato, al igual que el coordinador y los asistentes académicos.

En este sentido el personal de trabajo de la PROFOCOM SEP-ESFMSB trabaja con gran cantidad de participantes de las diferentes fases, de las cuales el trabajo con cada uno de los participantes es minucioso y detallado, al entregar las notas de cada módulo,

transcripción de las mismas al sistema del PROFOCOM NACIONAL, son indicadores de estrés laboral latente en el personal de la PROFOCOM SEP-ESFMSB

- **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Maestros "Simón Bolívar" (PROFOCOM-SEP ESFMSB)?

III. OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar el grado de relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de estrés en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"
- Determinar las estrategias de afrontamiento en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"
- Identificar la cantidad de estrategias de afrontamiento en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"
- Describir los resultados obtenidos.

IV. CATEGORIAS DE ANÁLISIS

- Estrategias de afrontamiento

- Estrés laboral

V. HIPOTESIS

(Ha) Hipótesis Alterna

Existe una relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar".

VI. JUSTIFICACIÓN

Con la presente investigación se pretende conocer la relación de las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral que repercute en el personal del PROFOCOM SEP-ESFM "Simón Bolívar".

De igual forma, esta investigación pretende aportar a la formulación de estrategias para el abordaje y prevención del estrés laboral mediante el estudio de las estrategias de afrontamiento, si bien es una temática que aumentó considerablemente en los últimos años; según el periódico EL DIA; en Bolivia hay un programa de Empresa saludable, en el cual se determinó que un 58% de las compañías reportaron un incremento significativo del estrés laboral en los últimos dos años, según una encuesta mundial realizada por REGUS, firma especializada en soluciones para el ambiente de trabajo.

En Bolivia varias instituciones impulsaron desde el año 2007 la institución de una norma sobre "Empresa Saludable", para certificar a las compañías que implementen programas de salud ocupacional entre sus trabajadores.

Según señalan la web de la Asociación Americana de Psicología en el 2014 refieren que cuando el estrés laboral se vuelve crónico puede ser perjudicial y dañar la salud física y emocional y esta situación es también más común de lo deseable, señalan los psicólogos americanos. De este modo es importante conocer las estrategias de afrontamiento para reducir este problema.

La presente investigación tiene relevancia en el ámbito SOCIO-EDUCATIVA, ya que con la información obtenida aportara de gran manera en el conocimiento de estos aspectos de trascendencia para la salud mental en el personal del PROFOCOM SEP- ESFMSB

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

En este apartado llamado marco teórico se presenta enfoques epistemológicos que enmarcan y respaldan las variables de estudio, unidades de observación, y objeto de estudio de la investigación (Estrategias de Afrontamiento y Estrés laboral) describiendo conceptos sensibilizadores y definidores para su respectivo sustento teórico tales que con el tiempo han ido evolucionando para la aportación al conocimiento en las distintas áreas de la psicología.

2. INTRODUCCIÓN A LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Ante un mismo suceso potencialmente estresante la gente presenta reacciones muy diversas. Los estudios sobre el afrontamiento han llegado a tener gran importancia para el campo de la psicología, la investigación comenzó en los años de 1940 (Martinez, 2009), sus aportes permitieron tener una comprensión sobre el estado de salud y enfermedad de las personas que son expuestas a situaciones estresantes. Lo anterior facilito la creación de programas de prevención y de intervención. El afrontamiento, es un componente básico del proceso de estrés (Salvador, 1993). En la literatura sobre el afrontamiento del estrés se han distinguido diversas estrategias; esto llevo a la formulación de clasificaciones que establecen amplios tipos de afrontamientos denominados de diferentes formas por diferentes autores: activo versus pasivo, control versus evitación, centrado en el problema versus centrado en la emoción. En general, el primer término de estos binomios (activo, control, centrado en el problema) se refiere a intentos directos de responder a una situación de amenaza con el objeto de suprimir la amenaza…", el segundo término (pasivo, evitación, centrado en la emoción) se dirige a "reducir el malestar emocional" (Dewe, 1989).

En este acercamiento al afrontamiento dividido en dos tipos, se ha encontrado que las estrategias de acción directa están relacionadas con niveles altos de bienestar y, por lo tanto, con menos síntomas psicológicos (Causey, 1993).

2.1 Definición de afrontamiento.

Son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para operar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. (Folman & Lazarus, 1984)

Los modelos dinámicos de estrés asumen que la respuesta de estrés es fruto de una continua infección entre el sujeto y su medio, de tal manera que la situación será percibida o valorada como estresante o no por el individuo, con independencia de las características objetivas del suceso. Por lo que se considera al afrontamiento como un proceso con determinaciones múltiples, que incluye tantos aspectos situaciones como predisposiciones personales. (Folkman, 2003).

Son muchas las situaciones estresantes y muchas las formas de afrontarlas. Antes fuentes similares de estrés, unas personas se ponen en alerta y vigilantes, mientras que otras intentan negar la situación, distraerse u olvidarse, o tratan de aceptarla por con resignación (Lazarus, 2000) sostiene que lo que hace la persona como afrontamiento depende de la situación a la que se enfrenta y del tipo de persona de que se trata, y por lo tanto, el afrontamiento debe ser flexible y adaptarse a las necesidades de la situación y, por su parte, la persona tiene que aprender cómo ajustarse a la nueva situación.

El afrontamiento es un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que se definen como modos de afrontamiento.

2.1.2. Estrategias de Afrontamiento.

Es preciso, por tanto, diferenciar entre estilos de afrontamiento y estrategias de afrontamiento. "Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Mientras que las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo

de las condiciones desencadenantes" (Fernandez & Abascal, 1997). Existen en realidad muchas estrategias posibles de afrontamiento que pueden manejar un individuo.

El concepto de estrategia de afrontamiento ha sido trabajado en el campo de la salud mental y la psicopatología, principalmente relacionándolo con el estrés, las emociones y la solución de problemas. Con relación al estrés, las estrategias de afrontamiento o estrategias coping, son consideradas como conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación (Folman & Lazarus, 1984)

La utilización de determinada estrategia de afrontamiento va a depender de la situación en sí, la evaluación cognitiva y el control percibido, las emociones y/o la activación fisiológica (Martinez, 2009)

La tendencia a sobregeneralizar su uso se convierte en estilos de afrontamiento o formas características y relativamente estables que las personas utilizan para enfrentarse a las situaciones estresantes (Fernandez & Abascal, 1997)

La escala de Modos de Afrontamiento de Folkman y Lazarus (1984), un instrumento que evalúa una completa serie de pensamientos y acciones que se efectúan para manejar una situación estresante, cubre al menos siete

N	ESTRATEGIA	DEFINICION
1.	**Focalización en la solución de problemas**	Resolver el problema se caracteriza por decidir una directa y racional para solucionar las situaciones del problema.
2.	**Auto focalización negativa**	Hace referencia al hecho de centrarnos en aspectos negativos de nosotros mismos, en lugar de focalizar nuestra

		atención en aquello que podemos hacer para solucionar o afrontar el problema.
3.	**Reevaluación positiva**	Estrategia de afrontamiento activa enfocada en crear un nuevo significado de la situación del problema, intentando sacar todo lo positivo que tenga la situación.
4.	**Expresión emocional abierta**	Se caracteriza por canalizar el afrontamiento hacia las manifestaciones expresivas hacia otras personas de la reacción emocional causada por el problema.
5.	**Evitación**	Evitar el afrontamiento implica no hacer nada en previsión de que cualquier tipo de actuación puede empeorar la situación o por valorar el problema como irresoluble.
6.	**Búsqueda de apoyo social**	Tendencia a realizar acciones encaminadas a buscar en las demás personas información y consejo sobre cómo resolver el problema.
7.	**Religión**	Estrategia cognitivo comportamental expresada a través del rezo y la oración dirigido a tolerar o solucionar el problema o las emociones que se generan ante el problema.

2.1.2.1 Estrategia 1- Focalización en la solución de problemas.

Esta estrategia puede describirse como la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo. Algunos autores han identificado esta estrategia como Planificación o Resolver el problema, en la que se movilizan estrategias cognitivas analíticas y racionales para alterar la situación y solucionar el problema (Fernandez-Abascal & Palmero, 1999)

Esta estrategia ha sido empleada además como una de las técnicas de intervención en las terapias cognitivo-conductuales, con los enfoques de solución de problemas basados en general en el modelo de D'Zurilla y Golfried (1971).

2.1.2.1.1. Terapia de soluciona de problemas.

La terapia de solución de problemas (TSP) es una intervención cognitivo conductual dirigida a incrementar la habilidad de un individuo para solucionar problemas (experiencias estresantes de la vida) y poner en marcha opciones de afrontamiento más eficientes. El proceso de solución de problemas (PSP) es a través del cual los individuos tratan de identificar soluciones eficaces para los problemas, generando actitudes y destrezas. El PSP más que representar una estrategia concreta de afrontamiento, se refiere a un metaproceso de comprensión, valoración y adaptación a los acontecimiento estresantes.

La TSP asume que la sintomatología psicopatológica puede entenderse como la consecuencia negativa de un afrontamiento ineficaz o no adaptativo. La presencia de un afrontamiento activo puede hacer una diferencia notable a la hora de enfrentarse a problemas médicos crónicos. El entrenamiento en solución de problemas puede mejorar en personas sanas el estado anímico, la auto-eficacia, la autoestima o los resultados en el trabajo.

La TSP cuenta con un proceso sistematizado que se adapta al paciente. Es una terapia de carácter breve, entre cuatro y doce sesiones de tratamiento, focalizada en aspectos muy

concretos y de carácter directivo. El proceso de intervención incluye la psicoeducación, ejercicios de resolución de problemas interactivos, tareas entre sesiones, etc. La terapia puede realizarse individualmente o en grupo o pareja, administrarse a través de Internet, o sea un complemento a otras terapias (la TSP es flexible).

2.1.2.2. Estrategia 2- Autocritica Negativa.

La autocrítica nos sirve para evaluar tanto los puntos positivos como negativos de nuestras actividades, pensamientos o sentimientos; y a partir de esa evaluación comenzar un proceso de aprendizaje con el propósito de mejorar.

Hablaríamos de una autocrítica conveniente, productiva, e incluso sana, si se hace con cuidado y con el objetivo de aprender y evolucionar; ya que podría servirnos para generar nuevas conductas y enmendar los errores.

Sin embargo, la mayoría de las veces, usamos la autocrítica de forma negativa y destructiva hacia nosotros mismos; y en consecuencia nuestra autoestima y auto concepto resultan dañados.

"Además de sobrevivir al medio y a la lucha diaria, también hay que aprender a sobrevivir a uno mismo: el enemigo no siempre esta fuera". (Riso, 2005)

El diálogo interno es continuo; nos recuerda constantemente lo poco que valemos, lo mal que hacemos las cosas, lo mucho que hemos fracasado, lo poco que nos esforzamos….

Sus ataques siempre parecen razonables y justificados; estamos tan acostumbrados a esa voz interior, que por mucho "que nos machaquemos a nosotros mismos", siempre terminamos creyendo lo que nos dice sin cuestionarlo; pero sobretodo, no somos capaces de advertir el efecto tan devastador que tiene sobre nosotros; que es la desaparición de una autoestima sana.

La autocrítica negativa esta siempre juzgando culpando y encontrando errores.

Los “deberías” son la forma más frecuente (y efectiva) que usa para atacarnos; constantemente compara nuestra forma de ser con la que “debería” ser. Algo, que bien entendido podría ser incluso beneficioso para progresar y mejorar; se convierte en una fuente de malestar psicológico y emocional; debido a las expectativas poco realistas que muchas veces, aún sin ser conscientes, nos empeñamos en mantener.

Con frecuencia, usamos la autocrítica como un intento de “motivarnos” para lograr metas y autoexigencias desproporcionadas; sin embargo, lo único que conseguimos al tratarnos con tanta dureza es el efecto contrario: aumentar la presión, la ansiedad, la frustración, y en definitiva, la sensación de poca valía.

Cuando se tiene criterios estrictos para autoevaluarse, siempre se tiene la sensación de insuficiencia. Se cae en un círculo vicioso del cual es difícil salir: las metas imposibles hacen que la conducta nunca llegue al nivel deseado, pese a nuestros esfuerzos; y al sentirnos incapaces, la autoevaluación será cada vez más negativa; y, por tanto, aumentará el nivel de estrés; lo que nos alejará cada vez más de nuestros objetivos… y vuelta a empezar.

Evidentemente es necesario evaluar nuestro comportamiento y hacernos responsables de nuestros errores para mejorar aquellos aspectos que deseamos y en los que es posible hacerlo, la clave está en hacerlo sin dañar nuestra autoestima.

Para controlar la autocrítica negativa y no permitir que afecte a nuestro autoconcepto, primero tenemos que ser capaces de oírla.

La mayor parte del día estamos inmersos en nuestro dialogo interior, vamos saltando de un pensamiento a otro sin parar; para “cazar” los ataques de la crítica tenemos que prestar mucha atención tanto al contenido como a la forma en la que nos hablamos; especialmente en aquellas situaciones que nos resultan más problemáticas y nos hacen dudar de nosotros

mismos, por ejemplo: después de haber cometido un error, en reuniones sociales, ante una crítica, etc.

En la tarea, nada fácil, de descubrir a la autocrítica te será de gran ayuda anotar de manera sistemática todas aquellas evaluaciones negativas que a lo largo del día realizamos sobre nosotros mismos; registrar este tipo de pensamientos nos ayudará a tomar consciencia no sólo de la forma en la que nos tratamos, sino además de cómo nos hace sentir y de las consecuencias que tiene para nosotros.

Una vez identificado los pensamientos negativos será el momento de trabajar con ellos e intentar modificarlos; el objetivo sería encontrar alternativas mucho más sanas y adaptativas a la autocrítica patológica.

2.1.2.3. Reevaluación positiva.

Denominado reevaluación positiva: a través de esta estrategia se busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen a enfrentar la situación. Algunos autores se han referido a esta estrategia como auto estímulo y como un positivo aprendizaje de la situación, centrándose sobre todo en el desarrollo personal. Es considerada como un modo de afrontamiento dirigido tanto a la emoción como al problema, que modifica la forma de vivir la situación sin distorsionar necesariamente la realidad o cambiarla (Folman & Lazarus, 1984).

Este componente hace referencia a la estrategia cognitiva que busca aprender de las dificultades, identificar los aspectos positivos del problema, tolerar y generar pensamientos que favorezcan la forma de vivir la situación. La amenaza se atenúa consiguiendo cambiar el significado de la situación. Es una estrategia de afrontamiento activa, enfocada a crear un nuevo significado de la situación del problema (Fernandez & Abascal, 1997).

Existen situaciones que escapan a nuestro control, es decir, que no son causadas por nosotros ni su solución está en nuestra mano. Ante estas situaciones desagradables, la interpretación que se haga de las mismas va a permitir establecer objetivos que requieren comportamientos saludables para el afrontamiento, reportando a su vez un estado de ánimo más útil.

Ante el despido, la persona reinterpreta lo ocurrido sacando lo positivo de la situación, asumiendo que hay cosas más importantes, que a lo largo de su desempeño en ese puesto ha aprendido muchas cosas y conocido a gente estupenda, afrontar la situación de esta manera permite que las persona encuentren el sentido de su vida.

Esta estrategia puede apoyarse en la **reestructuración cognitiva**, por la cual se pretende cambiar pensamientos negativos que reportan estados emocionales desagradables y llevar acabo conductas no saludables, por otros alternativos que le permita un mejor afrontamiento de la situación.

2.1.2.3.1. Reestructuración Cognitiva: La reestructuración cognitiva es una técnica psicológica que se enmarca dentro de la orientación cognitivo-conductual. Esta orientación ha demostrado ser una de las intervenciones más eficaces a la hora de tratar ansiedad, depresión, problemas de conducta y otros muchos trastornos.

La función de la reestructuración cognitiva es la de modificar pensamientos irracionales que nos provocan malestar y sustituirlos por otros más racionales para mejorar el estado de ánimo general.

2.1.2.3.2. Fundamentos de la reestructuración cognitiva: Esta técnica se basa en el modelo A-B-C, donde A son las experiencias que tenemos, B son las cogniciones o pensamientos acerca de estas experiencias y C es cómo reaccionamos y cómo nos sentimos con respecto a estas. Por tanto, dependiendo de cómo sea B, las cogniciones, tendremos mejores o peores reacciones. Estas cogniciones son modificables.

La forma en la que se estructuran nuestros pensamientos influye en cómo vemos el mundo, entendemos nuestras experiencias, y por consiguiente, en las emociones que sentimos. El cómo reaccionamos a lo que nos ocurre día a día es lo que determina cómo nos sentimos y cómo actuamos frente a ello. Por ejemplo, imagina que vas por la calle y te encuentras a un conocido. Lo saludas pero él no te devuelve el saludo. Puedes pensar que no te ha saludado porque le caes mal o está enfadado contigo por algo. En ese momento te pones a darle vueltas a qué has podido hacer para que se enfade contigo y te sientes cada vez más triste. Sin embargo, si piensas que simplemente no te ha visto porque está pensando en tus cosas, tu reacción será mucho más positiva.

La reestructuración cognitiva consiste en que el paciente, con ayuda del terapeuta, identifique esos pensamientos irracionales. Ambos van discutiendo la validez y utilidad de tener esos pensamientos, mediante preguntas y experimentos conductuales. Y se van buscando alternativas racionales. Un buen terapeuta no le dirá al paciente qué pensamiento es el válido, sino que le ayuda a que los encuentre por sí mismo.

2.1.2.4. Expresión emocional abierta.

Es una estrategia orientada a una descarga emocional mediante la externalización del mal humor recurriendo a veces a insultos, hostiles y cierta irritabilidad por la cual busca desahogarse emocionalmente. (Garcia, Fantin, & Pardo, 2016)

Este estilo de afrontamiento puede resultar adecuado cuando la expresión emocional es no manipulativa, asertiva, expresando como uno se siente no lo que otro es o hace y centrada en el problema actual, no recurriendo a reproches sobre cosas pasadas.

Aunque expresar las emociones es saludable, la forma en la que esto se hace ha de ser lo más adecuada posible independientemente del tipo de emoción que experimentemos. Atacar o agredir a otros, insultar, faltar el respeto, acusar, son formas de expresar las emociones, pero no las únicas y además no ayudan a centrarnos en nuestro objetivo.

Expresar las emociones supone una parte fundamental de nuestras vidas y nuestras relaciones, tanto con los demás como con nosotros mismos, y las dificultades para identificarlas y expresarlas correctamente pueden crearnos problemas y un alto grado de malestar. (Muñoz, 2016)

Las emociones y sentimientos son una importante fuente de información: nos guían, nos ayudan a dar sentido a lo que nos sucede, a entendernos a nosotros mismos y a relacionarnos con los demás, y nos motivan para alcanzar metas, producir cambios, evitar situaciones dañinas o perseguir aquello que nos hace felices.

Las emociones pueden estar relacionadas con sucesos concretos de tu vida daría (como sentir frustración cuando tu coche no arranca), o pueden estar relacionadas con recuerdos, pensamientos o expectativas de futuro. Por ejemplo, puedes sentir alegría al recordar algún suceso agradable, o sentir ansiedad al pensar que dentro de una semana tienes que dar una charla en público. Por tanto, lo que sucede dentro de tu mundo interior (pensamientos, recuerdos, imágenes mentales, sueños, ideas, fantasías…) pueden desencadenar todo tipo de emociones que a veces parecen surgir de la nada y sin motivo aparente.

2.1.2.5. Evitación.

A través del empleo de esta estrategia, se busca neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, por medio de la distracción y la actividad. Se evita pensar en el problema propiciando otros pensamientos o realizando otras actividades (Fernandez-Abascal & Palmero, 1999)

Los autores Fernández y Palmero refieren que esta estrategia dentro de tres utilizadas frente al estrés: desconexión mental, distanciamiento y negación. La desconexión mental se refiere al uso de pensamientos distractivos para evitar pensar en la situación del problema. El distanciamiento refiere la supresión cognitiva de los efectos emocionales que el problema genera. La negación describe la ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración del mismo en el momento de su valoración. En

esta investigación las dos primeras hacen referencia a este factor denominado evitación cognitiva. La negación emergió como un factor independiente, analizado posteriormente.

Hay situaciones que resultan difícil de afrontar, aun estando en nuestras manos. Esta estrategia, aunque puede resultar negativa para afrontar la situación, puede ser empleada de forma positiva.

2.1.2.6. Búsqueda de apoyo social.

Esta estrategia refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema, o las emociones generadas ante el estrés. Hallarse integrado en una estructura social es esencial para que el individuo pueda sentirse bien con respecto a sí mismo y a su vida (Bowlby, 1980; Lázarus & Folkman, 1987). Además, el apoyo social actúa como freno inmediato del estrés y de sus consecuencias somáticas destructivas. El apoyo social puede ser útil para prevenir el estrés al hacer que las experiencias dañinas o amenazantes lo parezcan menos, o bien proporcionan recursos valiosos para su afrontamiento una vez que el estrés ha aparecido (Lázarus & Folkman, 1987), eliminando o reduciendo el propio estresor, ayudando al sujeto a afrontar la situación estresora y/o atenuando la experiencia de estrés si ésta ya se ha producido. La integración en redes sociales puede aportar beneficios directos relativos a la autoestima, experiencias de control, experiencias de afecto, desarrollo personal, empleo del sistema sanitario, y, en definitiva, mejora de la salud física y mental (Buendía, 1993).

El interés por el concepto de soporte social se origina en los años 70 como una variable primordial en estudios del área de la salud, especialmente en el afrontamiento al estrés en situaciones de crisis. La literatura en relación a los efectos del apoyo social según Broadhead y Kaplan en 1983 proviene de diversas fuentes. En los siguientes párrafos se señalan algunas definiciones que expertos han dado al tema.

Kaplan (1974) lo define en términos de lazos perdurables que desempeñan un papel importante en la integración psicológica y física de una persona. Para Beels, representa

los factores existentes en el ambiente y que promueven el curso favorable de la enfermedad. Beigel, Naparstek y Khan (1980) exponen que los individuos se encuentran dentro de una red de relaciones sociales y estas se vuelven importantes cuando proveen el apoyo necesario en situaciones de crisis en la vida en general.

Para Coob (1976), citado por Díaz H, representa la "información dada al sujeto para que crea que es cuidado, amado, estimado y miembro de una red de obligaciones mutuas.

El apoyo social debe entenderse como un concepto de muchos componentes, un conjunto de diferentes significados y explicaciones; es por ello que algunos teóricos prefieren definirlo como un metaconcepto, (López-Cabanas y Chacón, 1997).

De otra parte, también se ha hecho un intento de integración de diferentes explicaciones, recogiendo aquellos aspectos más importantes revelados por otros teóricos. Entre estas definiciones conviene destacar dos:

Para Gottlieb (1998) el apoyo social es una información verbal y no verbal, ayuda tangible o accesibilidad por otros o inferida por su presencia y que tiene efectos conductuales y emocionales beneficiosos en el receptor.

La explicación de Lin y otros (1986) se sustenta en cuatro pilares. Por un lado se puede hablar de la objetividad y de la subjetividad del concepto, diferenciando el apoyo social obtenido y los apoyos sociales experimentados; ambos son fundamentales para la persona y repercuten sobre su bienestar.

La falta de apoyo se relaciona con la aparición de enfermedades físicas (Berkman y Syme, 1979; House et al, 1982; Schwarzer y Leppin, 1992). También se ha relacionado la carencia de apoyo con la aparición de enfermedades mentales como la depresión, la neurosis, se ha visto como las personas que sufren trastornos de esta índole poseen redes sociales pequeñas, menos intercambios de recursos y relaciones no recíprocas. Gottlieb (1988) describe cómo las intervenciones basadas en el apoyo social han tenido tanto auge en la última década. Las razones que enumera se describen a continuación:

- Los efectos positivos que el apoyo social tiene sobre la salud y el bienestar.
- Movilizan recursos informales promoviendo la participación.
- Promueven la validez ecológica y resultan más accesibles.
- Indicadas en una amplia gama de problemas sociales y factores de riesgo físico.
- Aumentan la capacidad de afrontar situaciones de estrés, aumenta la autoresponsabilización y competencias personales.
- Reciben este tipo de apoyo no sólo las personas directamente implicadas sino que afecta positivamente a las personas relacionadas con ellas (cuidadores, familiares, etc.).

2.1.2.7. Religión.

Refleja una actitud centrada en la espiritualidad, acudiendo al rezo y a la oración como modo de tolerar o intentar una solución a los problemas. (Garcia, Fantin, & Pardo, 2016)

Ante la frase, "la fe mueve montañas" en muchos casos, algunas personas recurren a la religión para sentirse reconfortados. Pasarlo mal tiene un sentido, hay algo superior que reparte justicia y que nos concede cierto tipo de seguridad.

El rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo. La creencia en un Dios paternalista permite la evaluación de su intervención por parte del individuo en prácticamente todas las situaciones estresantes, puede influir sobre la actividad de afrontamiento, tanto en dirección como en intensidad (Folman & Lazarus, 1984)

3. ESTRÉS LABORAL

En la actualidad los seres humanos se ven expuestos a una serie de acontecimientos, ritmos de vida agitados y creciente presión en el entorno laboral, lo que conlleva a la generación de cambios constantes y la necesidad del sujeto de adaptarse a ellos.

Al no enfrentar efectivamente estos cambios puede generar la saturación física o mental del trabajador. Por otro lado, la necesidad de respuestas rápidas puede afectar su efectividad impactando en un alto grado la calidad de vida del individuo (Echeverri, 2017)

3.1 Definición de Estrés

El surgimiento del término estrés tiene su origen en el estudio de la física en los albores del siglo XVII. En esa época el inglés Robert Hooke descubría la energía potencial elástica y la relación existente entre las deformaciones de un cuerpo y la fuerza aplicada sobre este. Más adelante, el también inglés Thomas Young definió el término estrés como la respuesta intrínseca del objeto propia a su estructura, provocada por la fuerza concurrente. A partir de este momento, debido al impacto notable de la física sobre otras áreas del conocimiento, comienza la exportación de la terminología científica de esta ciencia en otras áreas como la medicina, la biología y la química (Álvarez, 1989)
En la Psicología, el estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento. (Cano, 2002)

"Parece razonable usar la palabra estrés, como un términogenérico para toda una serie de problemas que incluyen: el estímulo que produce las reacciones de stress, las reacciones por sí mismas y los variados procesos intervinientes" (Lazaruz, 2000)

A partir de este momento y hasta la actualidad se redunda en esta diversidad de conceptos acatando el enfoque personológico transaccional como el de mayor aceptación entre la comunidad científica.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido:

- Reacción o respuesta del individuo: Cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.

- Estímulo: Capaz de provocar una reacción de estrés
- Interacción: Entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

3.1.1. Definición de Estrés Laboral

Es una forma específica de ESTRÉS que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como AGENTES ESTRESORES. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. (Martínez Selva, 2004)

Por lo tanto, se puede referir lo siguiente:

3.1.1.1. Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. (Social, 2010)

Las condiciones intralaborales que suelen ser las más frecuentes durante el proceso laboral son:

3.1.1.1.1. Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

3.1.1.1.1.1. Demanda cualitativa.- Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (Social, 2010). Se convierte en fuente de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere a trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. (Social, 2010)

3.1.1.1.1.2. Demandas de carga mental.- Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis

de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

3.1.1.1.1.3. Demandas emocionales.- Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando: El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

3.1.1.1.1.4. Exigencias de responsabilidad del cargo.- Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información

confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando: El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

3.1.1.1.1.5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.- Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando: Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

3.1.1.1.1.6. Demandas de la jornada de trabajo.- Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de

riesgo cuando: Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

3.1.1.1.1.7. **Consistencia del rol.-** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

3.1.1.1.1.8. **Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral**.- Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

3.1.1.1.2. Control sobre el trabajo: La posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

3.1.1.1.2.1. Control y autonomía sobre el trabajo.- Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando: El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o

inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

3.1.1.1.2.2. **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.-** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

3.1.1.1.2.3. **Participación y manejo del cambio.-** Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

3.1.1.1.2.4. **Claridad de rol.-** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

3.1.1.1.2.5. **Capacitación.-** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el

fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando: El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo

4. **Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional.** El programa de Formación Complementaria para Maestros responde a la necesidad de transformar el Sistema Educativo Plurinacional a partir de la formación docente y el aporte de las y los maestros al proceso de implementación del currículo Base en el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (Educación, 2016) y la Ley de la Educación N° 070 "Avelino Siñani – Elizardo Pérez" que establece:

4.1. **Artículo 31: (Formación Superior de Maestras y Maestros).** Es el proceso de formación profesional en las dimensiones pedagógica, sociocultural y comunitaria, destinada a formar maestros para los subsistemas de Educación Regular y Educación Alternativa.

4.2. **Artículo 36: (exclusividad de la formación de maestras y maestros).** Las escuelas superiores de Formación de Maestros son las únicas instituciones autorizadas para ofertar y desarrollar programas académicos de formación de maestras y maestros.

4.3. **Artículo 37: (Inserción Laboral).** La inserción laboral de las y los egresados de las Escuelas Superiores de Formación de Maestros está garantizada por el Estado Plurinacional, de acuerdo a las necesidades de docencia del SEP y conforme a la normativa vigente.

4.4. **Disposiciones transitorias. Quinta. (Formación Complementaria de Maestras y Maestros).** El Ministerio de Educación implementara programas de formación complementaria, para maestras y maestros en ejercicio y egresados de los Institutos Normales, Superiores, para la obtención del grado de Licenciatura

equivalente al otorgado por las Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros.

5. **Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar".-**la ESFM "Simón Bolívar" viene trabajando en la Formación Inicial de maestras y Maestros, en la construcción de la nueva visión pedagógica curricular, por lo que de aquí en adelante el nuevo rol de la escuela es de transformar contextos y realidades en el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo (BOLIVAR", 2017). Asimismo; producto de la necesidad de poder cualificar la profesión del maestro, por disposiciones del Ministerio de Educación se conforma la nueva Estructura de formación docente, formada por las Escuelas superiores de Formación de Maestros y Unidades Académicas, cuya misión fundamental es la de formar maestros y maestras para todo el Sistema Plurinacional.

5.1. **PROFOCOM – SEP ESFM "Simón Bolívar".-** La Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", en el marco de la Ley de Educación "Avelino Siñani – Elizardo Pérez" N° 070, viene desarrollando el Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros PROFOCOM, mismo que es implementado como un proceso sistemático y acreditado de forma continua, a través de los componentes del Sistema Educativo Plurinacional, enmarcado en los lineamientos del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo. La población docente, de 2010 a la fecha, pertenecen a los Distritos Educativos de La Paz 1 y La Paz 2.

6. Personal PROFOCOM SEP- ESFM SIMON BOLIVAR.

6.1. **Coordinador PROFOCOM SEP**: Los Coordinadores son la máxima autoridad del PROFOCOM de cada ESFM. Tiene sus respectivas funciones; algunas de ellas son: aplicar los lineamientos organizativos y académicos emanados por el Ministerio de Educación; Velar por la calidad formativa y cumplimiento de los objetivos del PROFOCOM, entre los más importantes. (MANUAL DE FUNCIONES, 2014)

6.2. **Asistentes académicos**: Son el apoyo técnico de los coordinadores del PROFOCOM SEP-ESFM/UA. La cantidad de asistentes académicos en cada sede difiere según la cantidad de participantes que atienden. En este caso la sede de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" tiene 4 asistentes académicos. Las funciones de los asistentes académicos, entre las más importantes son: Cumplir con las tareas asignadas por la o el coordinador que se relaciones con sus funciones específicas y contribuyan al desarrollo del programa; Coadyuvar en tareas de organización, planificación, gestión y evaluación que realiza el coordinador para el desarrollo de los procesos formativos, entre otros. (MANUAL DE FUNCIONES, 2014)

6.3. **Facilitadores**: Las funciones de los facilitadores son de aspectos académicos como administrativos. Entre las más importantes tenemos: Gestionar espacios de diálogo y concertación de procesos académicos con las diferentes instancias de la ESFM/UA; organizar, planificar, dirigir, ejecutar y evaluar los procesos formativos en coordinación con los coordinadores; entre los más relevantes. (MANAUAL DE FUNCIONES, 2014)

6.4. **Licenciatura en el MESCP**: En el componente de licenciatura primera fase "participan las/ los maestras/os directores de UA/CEA´s en actual ejercicio de las Unidades Educativas (UE) y los Centros de Educación Alternativa en transformación (CEA) prescritos". (IMPLEMENTANDO EL CURRICULO EDUCATIVO, 2014). Ya desde la segunda fase participan los las/ los maestras/os de UA/CEA´s que no se encuentran en actual ejercicio de las Unidades Educativas (UE) y los Centros de Educación Alternativa.

6.5. **Diplomado Bachillerato Técnico Humanístico**: "Una de las acciones referida al PROFOCOM para el Fortalecimiento del Bachillerato Técnico Humanístico y la Educación Productiva, a través del diplomado en Educación Productiva: Formación Técnica Tecnológica General, brinda lineamientos formativos y de concreción curricular para la implementación del Bachillerato Técnico Humanístico en el subsistema de Educación Regular, desde los lineamiento del

MESCP". (DIPLOMADO EN EDUCACION PRODUCTIVA: FORMACION TECNICA TECNOLOGICA GENERAL, 2017)

6.6. **Diplomado en Gestión Educativa**: Se trata de un proceso formativo que plantea de forma sistemática las herramientas pertinentes para que las autoridades del SEP desarrollen procesos de transformación de la gestión educativa. "El diplomado está dirigido a: Directores Departamentales de educación, Directores Distritales de Educación, Directivos de la ESFM/UA, Coordinadores y Facilitadores del PROFOCOM, Directores de Unidades Educativas, especial y alternativas". (DIPLOMADO EN FORMACION PARA LA TRANSFORMACION DE LA GESTION EDUCATIVA, 2017)

6.7. **Diplomado en Lengua Oral y Escrita en el MESCP**: "Este proceso formativo va dirigido a maestras y maestros en ejercicio del Nivel de Educación Primaria Comunitaria Vocacional y brinda un espacio alternativo al modo de llevar adelante los procesos (ya arcaicos de enseñanza y aprendizaje de la lectoescritura) para encontrar el sentido de vida a partir de la lectura de la realidad. Deja de lado las peticiones, meras decodificaciones y silabeos que poco o nada contribuyen como uno de los énfasis en Primaria Comunitaria Vocacional del Subsistema de Educación Regular. (DIPLOMADO EN FORMACION PARA EL DESARROLLO DE LA LENGUA ORAL Y ESCRITA EN EL MESCP, 2017).

6.8. **Formación Comunitaria**: En el año 2015, las y los maestros sin función de la 2 fase del PRFOCOM no contaban con población para realizar su trabajo de campo, en ese sentido nace Formación Comunitaria, los participantes que no se encontraban en función realizar los talleres del MESCP con las y los padres de familia de los concejos educativos de las diferente unidades educativas del Estado Plurinacional de Bolivia, en el cual socializan el MESCP en 4 BLOQUES Temáticos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Enfoque de Investigación**

El enfoque que guía la presente investigación es de tipo **cuantitativa** ya que el mismo nos permite la recolección de datos, con base en la medición numérica, debido a que los datos son productos de mediciones, los cuales se presentan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. Los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento (Sampieri 2007).

- **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación que guía los procesos investigativos del presente trabajo es de **tipo correlacional,** ya que la misma busca conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Para después cuantificar y analizar tal vinculación. Como señalo el autor Hernández (2003) "Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables".

- **Diseño de Investigación**

El diseño de investigación del presente trabajo es **no experimental de tipo transversal** ya que su fin es la recolección de datos en un solo momento sin la manipulación deliberadamente de las variables, en un tiempo único. Como explica Hernández, Fernández y Collado (2006) "La investigación no experimental es una investigación sistémica y empírica en las que las variables no se manipulan".

II. DEFINICIÓN DE VARIABLES

- **Afrontamiento.**

"Son aquellos esfuerzos cognitivos y conductual es constantemente cambiantes que se desarrollan para operar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. (Lazarus y Folkman, 1984)

- **Estrés Laboral.**

"Es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar. (Martínez Selva, 2004).

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

AFRONTAMIENTO

DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALAS	TEC. E INST.
ESFUERZOS COGNITIVOS	SOLUCION DE PROBLEMAS AUTOFOCALIZACION NEGATIVA REEVALUACION EMOCIONAL ABIERTA	ITEMS 1,8, 15, 22, 29, 36 ITEMS 2, 9, 16, 23, 30, 37 ITEMS 3, 10, 17, 24, 31, 38	0= NUNCA 1= POCAS VECES 2= A VECES 3=FRECUENTEMENTE 4=CASI SIEMPRE	CAE CUESTIONARIO DE AFRONTEMIENTO
ESFUERZOS CONDUCTUALES	EXPRESION EMOCIONAL ABIERTA EVITACION BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL RELIGION	ITEMS 4, 11, 18, 25, 32, 39 ITEMS 5, 12, 19, 26, 33, 40 ITEMS 6, 13, 20, 27, 34, 41 ITEM 7, 14, 21, 28, 35, 42	0= NUNCA 1= POCAS VECES 2= A VECES 3=FRECUENTEMENTE 4=CASI SIEMPRE	CAE CUESTIONARIO DE AFRONTEMIENTO

ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALAS	TEC. E INST.
ESTRÉS	COGNICION	ITEMS 14, 17, 28, 35, 37, 58, 60, 73, 78, 83, 86, 88, 93	**0=** No me ocurre nunca; no tiene nada que ver conmigo.	Escala de evaluación del estrés EEE-2-RC (ADULTOS)
	EMOCION	ITEMS 2, 4, 8,10, 11, 15, 16, 19, 21, 24, 25, 27, 30, 36, 39, 40, 45, 51, 52, 57, 59, 61, 62, 67, 71, 74, 80, 84, 96	**2=** Me ocurre algunas veces, afecta ligeramente en mi vida.	
	CONDUCTA	ITEMS 1, 3, 7, 20, 29, 31, 32, 33, 42, 43, 44, 48, 50, 56, 64, 70, 75, 77, 81, 90, 91, 94, 95, 97, 100	**4=** Me ocurre constantemente, altera mi vida cotidiana y afecta profundamente mi bienestar.	
	FISIOLOGICO	ITEMS 5, 6, 12, 13, 18, 22, 23, 26, 34, 38, 41, 46, 47, 49, 53, 54, 55, 63, 65, 66, 68, 69, 72, 76, 79, 82, 85, 87, 89, 92, 98		

III. POBLACIÓN Y MUESTRA

a). Población

Para la presente investigación tomara en cuenta al personal completo del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", desde el plantel administrativo como el personal académico, la institución se encuentra ubicada en la zona de alto obrajes

b). Muestra

Una vez definida mi población no se tomará ninguna muestra, el instrumento se aplicará a toda la población que son 21 sujetos.

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

a). Técnicas

- Observación
- Aplicación de cuestionario.
- Aplicación de pruebas

b). Instrumentos

1). CAE – Cuestionario de Afrontamiento

El cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) es una medida de auto informe diseñado para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento: (1) focalizado en la solución del problema, (2) auto focalización negativa, (3) reevaluación positiva, (4) expresión emocional abierta, (5) evitación, (6) búsqueda de apoyo social, y (7) religión.

Validación:

Población de una muestra de estudiantes:	592 universitarios
Las correlaciones entre factores:	bajas o moderadas.
Los coeficientes de fiabilidad:	alfa de Cronbachmedia=0,79

2). Escala de evaluación del estrés EEE 2- RC (ADULTOS)

La escala de evaluación del estrés EEE-2-RC (ADULTOS) Permite conocer ciertas reacciones físicas y conductuales que se presentan y son características en algunas situaciones de la vida cotidiana. Se podría decir que mide el estrés a nivel general, es decir en los diferentes ámbitos de la vida. La escala tiene tiempo libre, su puntaje mínimo es leve 136 y su puntaje máximo de extrema gravedad es 527 en adelante. Permite evaluar tres áreas: cognitivo, conductual y emocional.

La forma de contestar la Escala es marcando la categoría que más fielmente exprese el tipo de influencia en la vida del sujeto

Para el análisis de resultados e interpretación, se puede trabajar con resultados comparativos por áreas (pre y pos prueba) y también con totales, para esto se realiza la sumatoria y luego se trabaja con el siguiente índice de referencia.

Validación

Población de baremo: 2430 personas

Análisis de validez: cuantitativa y cualitativa

Validez de contenido: Evaluación externa- jueces expertos- ítem/objetivo.

Coeficiente de confiabilidad: coeficiente de Spearman 0.89.

Leve	hasta 136
Moderado	137-248

Significativo 249-393

Grave 394-526

Extrema gravedad 527 en adelante.

V. PROCEDIMIENTO

Fase 1: contacto con la población a investigar.

Fase 2: información al personal laboral del PROFOCOM sobre la aplicación de la investigación

Fase 3: aplicación de pruebas.

Fase 4: consideración de aspectos relevantes

Fase 5: análisis y revisión de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente capitulo desarrolla una descripción y análisis detallado de los resultados obtenidos del procesamiento de los datos que se originan sobre las estrategias de afrontamiento y su incidencia en el estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema de Educación Plurinacional de la ESFM "Simón Bolívar".

Los resultados serán expuestos en principio en forma descriptiva para conocer los aspectos relevantes; identificar las estrategias de afrontamiento que frecuentemente son usadas por el personal del PROFOCOM-SEP, para que posteriormente a través de un riguroso análisis estadístico constatar la posible relación de ambas variables.

PRIMERA PARTE

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS

1.1 Análisis descriptivo del cuestionario de datos generales y Complementarios

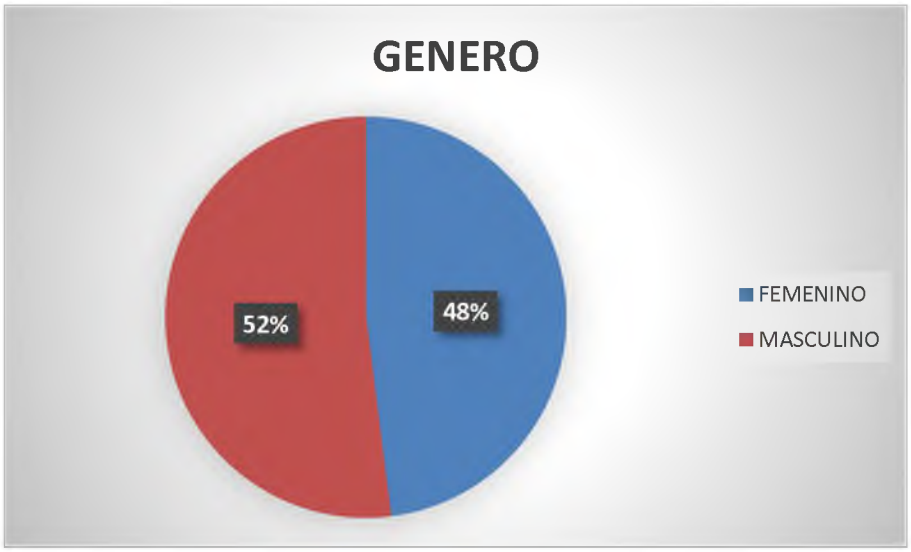
Para el presente estudio se consideró por conveniente recabar información sobre la edad cronológica, nivel de estrés general, factores de riesgo psicosocial, en 21 personas, las cuales trabajan en el PROFOCOM-SEP ESFM SIMON BOLIVAR, dichos datos facilitaran generar un mejor encuadre y entendimiento de los resultados del análisis correlacionar de las Estrategias de Afrontamiento y el Estrés Laboral.

A continuación se detalla en tablas y gráficos de los resultados obtenidos.

Tabla 1. Frecuencia y porcentajes del personal del PROFOCOM-SEP ESFM SIMON BOLIVAR, en cuanto a género

GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	10	48%
Masculino	11	52%
Total	**21**	**100%**



Los participantes del presente estudio fueron el personal de trabajo del Programa de Formación Complementaria – sistema educativo plurinacional de la escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar". La tabla 1 y la Figura 1 muestran la frecuencia y porcentaje del personal administrativo y facilitadores por género, como puede apreciarse la cantidad de varones (11 personas que representan el 52% del grupo) tiende a ser ligeramente mayor que la de las mujeres (10 personas que representan el 48% del grupo).

Tabla 2. Datos Estadísticos Descriptivos de la edad en el personal laboral del PROFOCOM-SEP ESFM "SIMON BOLIVAR" expresados en años.

EDAD

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
21	**24**	**60**	**47,67**	**9,67**

El personal del PROFOCOM – SEP ESFM "SIMON BOLIVAR" tienden a un promedio de edad de 47 años, como se aprecia en la Tabla2, el rango de edad del grupo observado es de 24 años a 60 años con una desviación estándar de 9,7. Se puede notar la dispersión de edades cronológicas que existe en el grupo. (La desviación es que tanto se alejan los datos del promedio, entre menor desviación tenga tu conjunto de datos más cerca estarán los datos individuales del promedio)

1.2 Análisis Globales de las Pruebas Aplicadas.

Para una mejor comprensión de los resultados inicialmente serán descritos de manera global, según los instrumentos aplicados, en lo posterior se realizara la triangulación de cada uno de los datos según la frecuencia de Riesgo Psicosocial (Riesgo Despreciable; Riesgo Bajo; Riesgo Medio; Riesgo Alto; Riesgo Muy Alto).

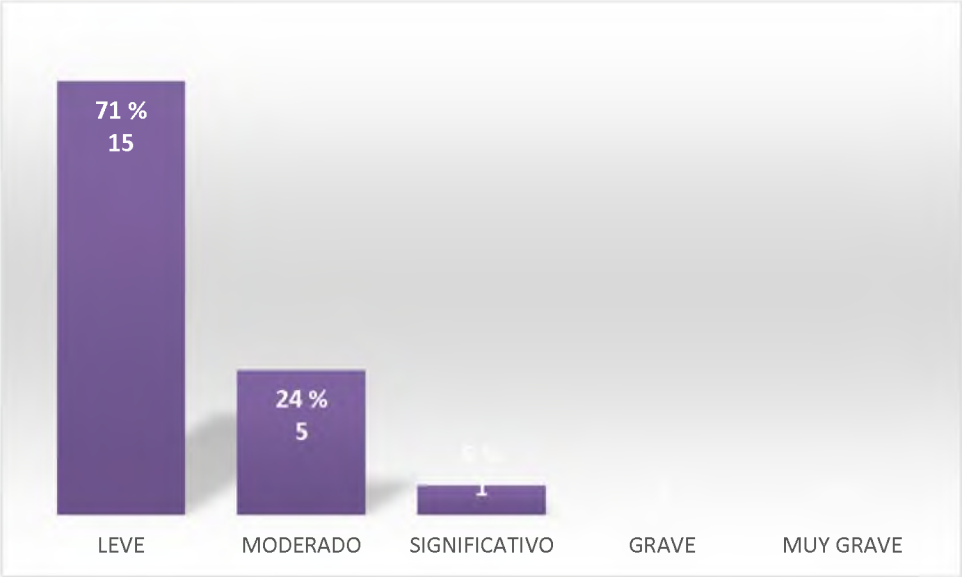
1.2.1 Descripción de los resultados de la Escala de Estrés para adultos EEE 2-RC

A continuación se presentan los resultados obtenidos del inventario de Estrés General para adultos EES 2 RC; esta prueba pretende medir los niveles de estrés general en el que se encuentran el personal del PROFOCOM- SEP de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar".

Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles del Estrés en Adultos en el personal del PROFOCOM-SEP ESFM "SIMON BOLIVAR"

EEE 2 RC ADULTOS		
	FRECUENCIA	**%**
LEVE	15	71

MODERADO	5	24
SIGNIFICATIVO	1	5
GRAVE	0	0
MUY GRAVE	0	0,0
TOTAL	21	100



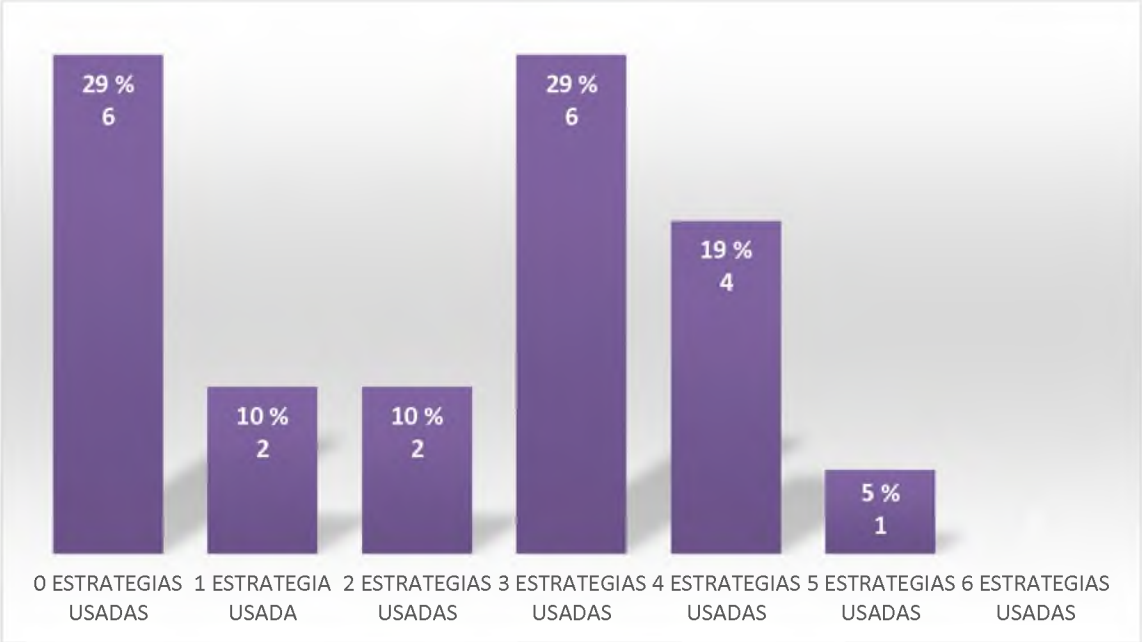
El personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" fueron evaluados con el inventario de Estrés General para Adultos EEE 2 RC ADULTOS; los resultados obtenidos se los puede observar en la Tabla 4 y la Figura 3; estas sugieren que el mayor porcentaje de participantes evidencian tener un nivel de estrés leve (15 participantes que representan el 71 %); un grupo mínimo refiere tener un nivel de estrés moderado (5 personas que representan 24%); un integrante del grupo tiende a tener un nivel de estrés significativo (este representa el 5% del grupo). En síntesis como resultado se puede apreciar que en general la mayoría del personal del Profocom – SEP de la Escuela superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" no se encuentra con altos niveles de estrés.

1.2.2 Descripción de los Resultados de la cantidad de estrategias usadas de afrontamiento del Estrés

A continuación se presentan los resultados obtenidos del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés; esta prueba pretende medir la cantidad de estrategias del afrontamiento del estrés que usa el personal del PROFOCOM- SEP de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar".

Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la cantidad de Estrategias de Afrontamiento de estrés que tiene el personal del PROFOCOM – SEP ESFM "SIMON BOLIVAR".

CANTIDAD DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO USADAS		
	FRECUENCIA	**%**
0 ESTRATEGIAS USADAS	6	29
1 ESTRATEGIA USADA	2	10
2 ESTRATEGIAS USADAS	2	10
3 ESTRATEGIAS USADAS	6	29
4 ESTRATEGIAS USADAS	4	19
5 ESTRATEGIAS USADAS	1	5
6 ESTRATEGIAS USADAS	0	0
TOTAL	21	100

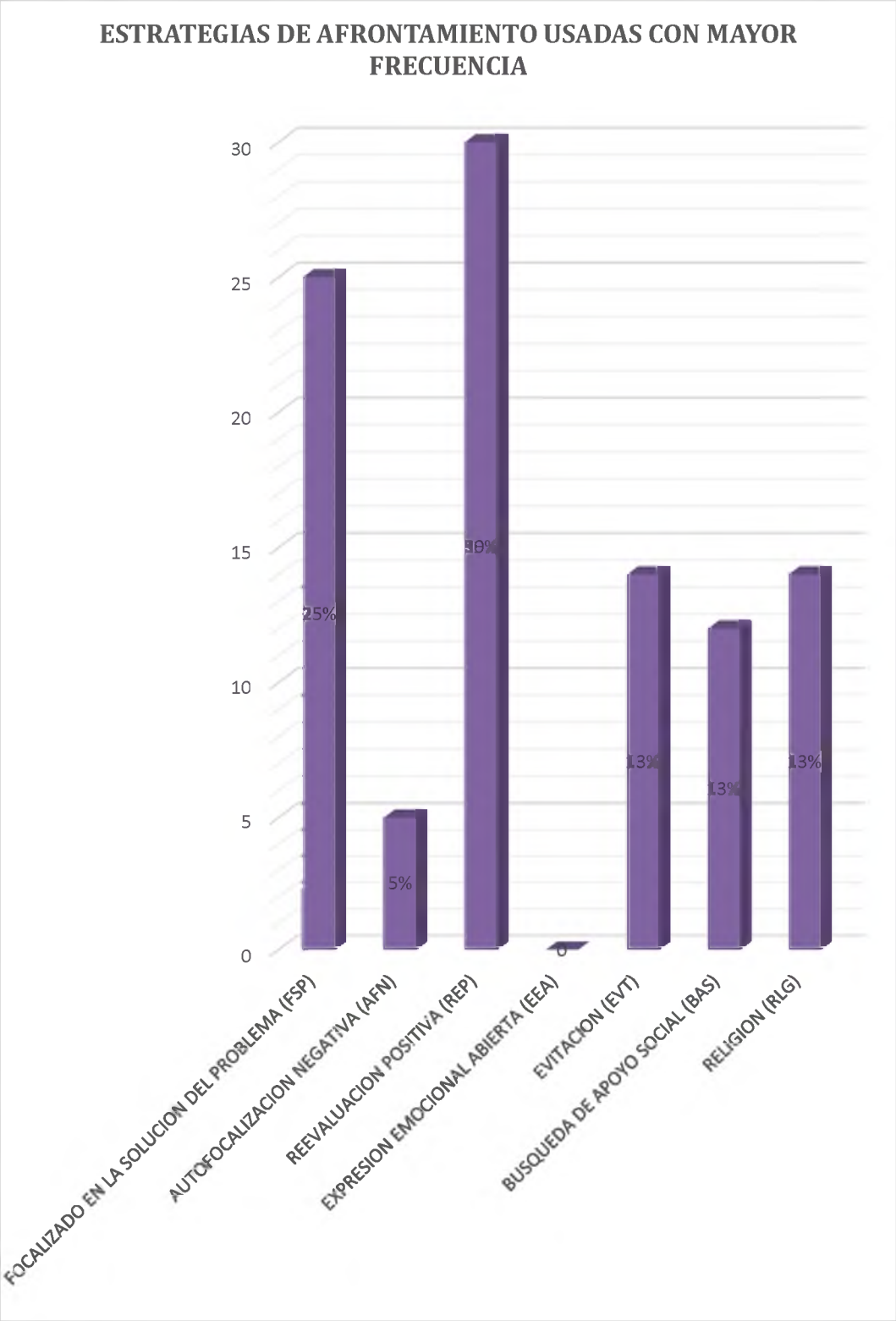


El personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" fueron evaluados con el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento, en el cual la Tabla 5 sugieren un gran porcentaje del personal laboral que no usa ninguna técnica de afrontamiento (6 integrantes que representan el 29%); muy pocos integrantes del grupo usan 1 estrategia de afrontamiento (2 integrantes que expresan el 10%) algunos integrantes usan 2 estrategias de afrontamiento (2 integrantes que expresan el 10%); las figuras sugieren que un buen porcentaje del grupo tiene la tendencia a usar 3 estrategias de afrontamiento ante situaciones problemáticas o estresantes (6 integrantes que representan el 29%); algunos integrantes del grupo usan 4 estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes (4 personas que expresan el 19% del grupo); solo un integrante del grupo (que expresa representar el 5%) tiende a usar hasta 5 estrategias de afrontamiento ante situaciones problemáticas o de estrés; ninguno de los integrantes expresa usar 6 estrategias de afrontamiento

Tabla 5 Frecuencia y porcentaje sobre las Estrategias de Afrontamiento de Estrés más usadas por el personal del PROFOCOM – SEP ESFM "SIMON BOLIVAR".

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO USADAS CON MAYOR FRECUENCIA

	FRECUENCIA	PORCENTAJES
FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA (FSP)	5	25 %
AUTOFOCALIZACION NEGATIVA (AFN)	1	5 %
REEVALUACION POSITIVA (REP)	6	30 %
EXPRESION EMOCIONAL ABIERTA (EEA)	0	0 %
EVITACION (EVT)	3	13 %
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL (BAS)	3	13 %
RELIGION (RLG)	3	13 %
TOTAL	21	100 %


ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO USADAS CON MAYOR FRECUENCIA
30
25
20
15
10
5
0
25%
5%
30%
0
13%
13%
13%
FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA (FSP)
AUTOFOCALIZACION NEGATIVA (AFN)
REEVALUACION POSITIVA (REP)
EXPRESION EMOCIONAL ABIERTA (EEA)
EVITACION (EVT)
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL (BAS)
RELIGION (RLG)

El personal laboral del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", en el cuestionario aplicado se tiene los siguientes resultados; de las estrategias de afrontamiento del estrés, la que usan con mayor frecuencia es la Reevaluación Positiva (REP) (con un 30% del total); en segundo lugar la estrategia de afrontamiento más usada por el personal de trabajo es la Focalización en la Socialización de Problemas (FSP) (con un 25% del total); en tercer lugar los resultados indican que la estrategia de afrontamiento más usas por el personal del PROFOCOM-SEP son la Evitación (EVT) y la Religión (RLG) (cada una con un porcentaje de 14% del total); en cuarto lugar la estrategia de afrontamiento más usada por el personal de trabajo es la Búsqueda de Apoyo Social (BAS)(con un 12% del total); en el quinto lugar la estrategia de afrontamiento más usada por el personal de trabajo es la Auto-focalización Negativa (AFN) (con un 5% del total); en el último lugar, sin porcentaje alguno, se encuentra la Expresión Emocional Abierta.

SEGUNDA PARTE

ANALISIS ESPECIFICOS DE LOS DATOS.

2. Análisis Específico entre las variables de niveles de Estrés y Estrategias de Afrontamiento.

La siguiente sección emplea la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson; para determinar el grado de relación de dos variables; la relación lineal entre las variables de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del Programa de Formación Complementaria para Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación "Simón Bolívar".

Las razones más fundamentales para utilizar este estadístico son los datos están expresados en de manera cuantitativa, así mismo la muestra es reducida (21 participantes) requeridos para emplear este tipo de correlaciones.

Con los resultados detallados a continuación se realizará la comprobación de la hipótesis de investigación a través de hallar correlaciones significativas entre los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento. La hipótesis de investigación en cuestión afirma encontrar niveles significativos de asociatividad entre estas dos variables, más específicamente entre alguno de los factores que las componen.

	Y		**0 EA**	**1 EA**	**2EA**	**3EA**	**4EA**	**5EA**	**6EA**	**TOTAL**
X		y	0	1	2	3	4	5	6	
		x								
LEVE	0-136	68	5	2	2	2	3	1	0	15
MODERADO	137-248	192,5	1	0	0	3	1	0	0	5
SIGNIFICATIVO	249-393	321	0	0	0	1	0	0	0	1
GRAVE	394-526	460	0	0	0	0	0	0	0	0
MUY GRAVE	527-600	563,5	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL			6	2	2	6	4	1		**21**

Tabla 7 Cruce de datos de las Estrategias de Afrontamiento y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 7 nos resume el cruce de datos de ambas variables, en la cual se puede notar a primera vista que la mayor cantidad de participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" el cual se interpretara cada uno de ellos.

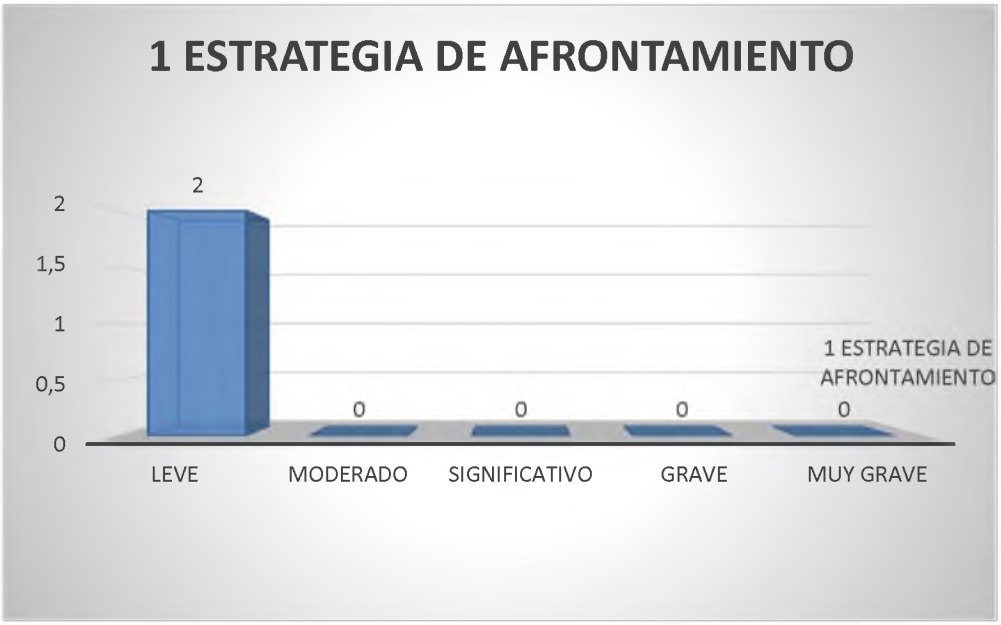
NIVELES DE ESTRÉS	0 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	5
MODERADO	1
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	6 (28, 57%)

Tabla 8. Total de porcentajes de las "0 Estrategias de Afrontamiento" usadas y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 8 refiere que el 23,8 % (5 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Leve tiene 0 estrategias de afrontamiento. Así mismo refiere que el 4,76 % (1 de los 21) participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Moderado tiene 0 estrategias de afrontamiento.

NIVELES DE ESTRÉS	1 ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	2 (9,52 %)

Tabla 9. Total de porcentajes de las "1 Estrategia de Afrontamiento" usada y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"



La tabla 9 refiere que el 9,52 % (2 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la

Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de estrés leve tiene 1 estrategia de afrontamiento.

NIVELES DE ESTRÉS	2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**2 (9,52 %)**

Tabla 10. Total de porcentajes de las "2 Estrategias de Afrontamiento" usadas y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 10 refiere que el 9,52 % (2 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de estrés leve tiene 2 estrategias de afrontamiento.

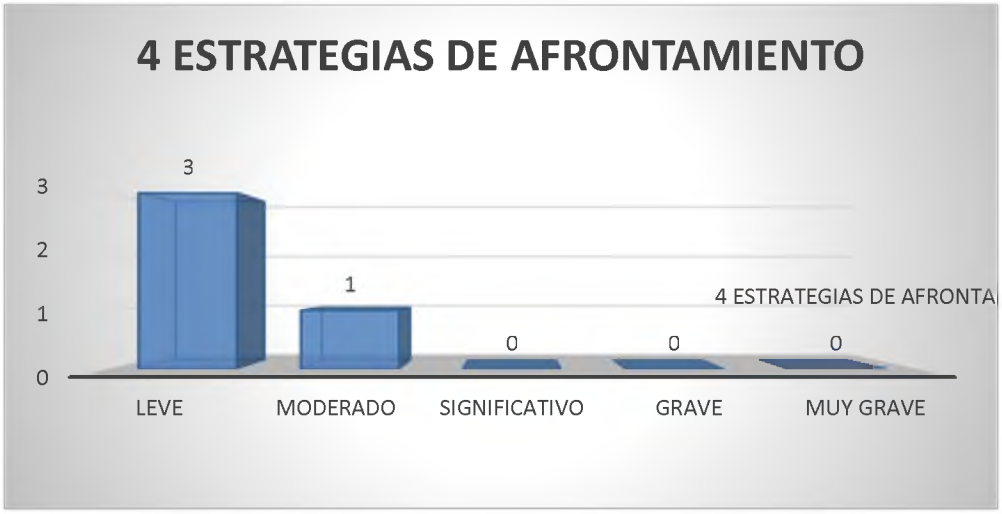
NIVELES DE ESTRÉS	3 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	3
SIGNIFICATIVO	1
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**6 (28,57%)**

Tabla 11. Total de porcentajes de las "3 Estrategias de Afrontamiento" usadas y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 11 refiere que el 28,57 % (6 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Leve tiene 3 estrategias de afrontamiento. Así mismo refiere que el 14,28 % (3 de los 21) participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Moderado tiene 3 estrategias de afrontamiento. El 4,76% (1 de los 21) participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Significativo tiene 3 estrategias de afrontamiento.

NIVELES DE ESTRÉS	4 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	3
MODERADO	1
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**4 (19 %)**

Tabla 12. Total de porcentajes de las "4 Estrategias de Afrontamiento" usadas y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"



La tabla 12 refiere que el 14, 3 % (3 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Leve tiene 4 estrategias de afrontamiento. Así mismo refiere que el 4,7% (1 de los 21) participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Moderado tiene 3 estrategias de afrontamiento.

NIVELES DE ESTRÉS	5 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	1

MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**1 (4,7%)**

Tabla 13. Total de porcentajes de las "5 Estrategias de Afrontamiento" usadas y los niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 13 refiere que el 4,7 % (1 de los 21) de los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" con un nivel de Estrés Leve tiene 4 estrategias de afrontamiento.

PROMEDIO DE LAS VARIABLES DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE.

N	21
promedio x	109,69
promedio y	2,14

Tabla 14 Promedios de las variables Estrategias de afrontamiento y los Niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"

La tabla 14 refiere que el los promedios de las variables Estrategias de afrontamiento y los Niveles de Estrés.

El promedio de los niveles de estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" es de un nivel leve.

El promedio de las Estrategias de afrontamiento en los participantes del Programa de Formación Complementaria de Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" es de 2 estrategias por persona.

ANALISIS CORRELACIONAL DE LOS DATOS.

3. Análisis correlacional entre las áreas de Estrés y Estrategias de Afrontamiento.

La siguiente sección emplea la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson; para determinar el grado de relación de dos variables; la relación lineal entre las variables de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del Programa de Formación Complementaria para Maestros del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación "Simón Bolívar".

Las razones más fundamentales para utilizar este estadístico son los datos están expresados en de manera cuantitativa, así mismo la muestra es reducida (21 participantes) requeridos para emplear este tipo de correlaciones.

Con los resultados detallados a continuación se realizará la comprobación de la hipótesis de investigación a través de hallar correlaciones significativas entre los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento. La hipótesis de investigación en cuestión afirma

encontrar niveles significativos de asociatividad entre estas dos variables, más específicamente entre alguno de los factores que las componen.

COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON.

Para la interpretación de la correlación de Pearson se tomara en cuenta la tabla de correlaciones, que es la siguiente:

NOTA:

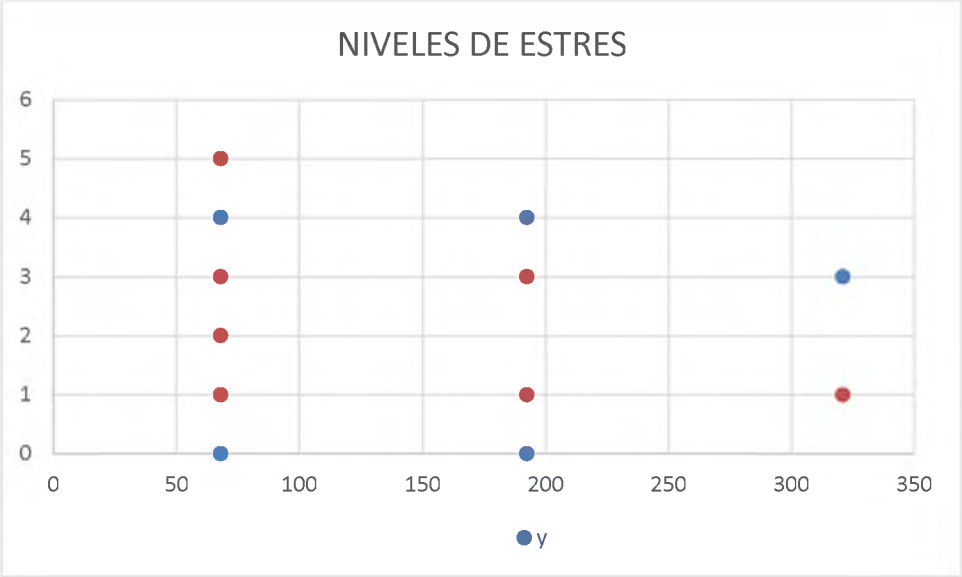
- + LA RELACION ES POSITIVA
- - LA RELACION ES NEGATIVA

+- 0.00	**+- 0.09**	**Correlación nula**
+- 0.10	+- 0.19	Correlación muy débil
+- 0.20	+- 0.49	Correlación débil
+- 0.50	+- 0.69	Correlación moderada
+- 0.70	+- 0.84	Correlación significativa
+- 0.85	+- 0.95	Correlación fuerte
+- 0.96	+- 1.0	Correlación perfecta

De este modo, los resultados obtenidos son los siguientes:

COEFICIENTE DE CORRELACION PEARSON (x y)
0,21

Tabla 15 Correlación de ambas variables; Estrategias de afrontamiento y los Niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"



La tabla 15 muestra las correlaciones entre ambas las variables Estrategias de afrontamiento y los Niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR", la cual tiene un nivel de correlación positiva débil; prácticamente se puede referir que no hay mucha relación entre ambas variables.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. CONCLUSIONES AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"Estrategias de Afrontamiento y Estrés Laboral en el personal de Profocom SEP-ESFM SIMON BOLIVAR"

Este apartado desarrollará las conclusiones del trabajo de investigación describiendo los resultados del objeto de estudio, unidad de observación y las respectivas variables.

La presente investigación se ha desarrollado dentro del marco teórico provisto por la teoría transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1984). Desde esta perspectiva, la experiencia del estrés es una construcción de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento en que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial amenazante de eventos y circunstancias. De esta manera, cuando el sujeto siente que no dispone de los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral y con su vida en general.

Con base en tales consideraciones, el presente estudio se orientó a la identificación de las estrategias utilizadas para afrontar los estresores que los profesionales de educación, gestión y administración del Programa de Formación Complementaria de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" perciben como amenazantes para su bienestar.

Con miras al logro de tales objetivos, se efectuó una verificación empírica sobre una muestra por disponibilidad de profesionales de educación, en distintas áreas que desarrollaban su trabajo en la ciudad de La Paz, zona Alto Obrajes muestra que, por estar integrada por docentes de alta trayectoria laboral en distintas unidades educativas y unidades del Ministerio de Educación y consultorios particulares, reproduce elocuentemente la situación laboral de los profesionales.

1.1. Conclusiones a los Objetivos Específicos de investigación.

En el Primer Objetivo específico se planteó: Identificar los niveles de estrés. Para alcanzar este objetivo se contó con la participación de 21 personas que forman parte del personal de trabajo del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar". De los cuales se identificó el estrés por niveles. De acuerdo a los resultados el mayor porcentaje de las personas (71 %, que son 15 personas) tiene un nivel de estrés leve. Por lo general, no causa daños importantes asociados dado que es a corto plazo, estimulante e intrigante pero a su vez agotador.

Como segundo objetivo específico se planteó: Determinar las estrategias de afrontamiento que destacan en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", para el cual se usó el test de Lazarus y Folkman sobre Estrategias de Afrontamiento. De acuerdo a los resultados el mayor porcentaje de las personas (30 % de los participantes) por lo general usan con frecuencia la técnica de afrontamiento de la Reevaluación Positiva; (Estrategia de afrontamiento activa enfocada en crear un nuevo significado de la situación del problema, intentando sacar todo lo positivo que tenga la situación)

Como tercer objetivo se planteó: Identificar la cantidad de estrategias de afrontamiento que destacan en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", del cual se encontró que un buen porcentaje (29 %, que son 6 personas) usan 3 estrategias de afrontamiento y el otro porcentaje predominante (29 %, que son 6 personas) refiere no tener ninguna estrategia de afrontamiento, lo cual es muy curioso ya que existen niveles de estrés leves en la mayoría del personal.

1.2. Conclusión al Objetivo General.

Determinar el grado de relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar"

Para llegar a concretar el objetivo general del presente trabajo de investigación se persiguió un proceso tanto teórico como estadístico de pasos para llegar a alcanzar dicho objetivo. De tal forma, una vez logrado los objetivos propuestos se puede concluir que: **el grado de relación entre las Estrategias de Afrontamiento y el Estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" se encuentra en un nivel de correlación positiva débil, con 0,21, en la escala de valoración de Pearson. Por lo tanto se puede referir que no hay mucha relación entre ambas variables, no llega a hallarse una relación significativa.**

Se puede deducir la presencia de varios factores (económico, afectivo emocional, social, etc.) que puedan provocar altos niveles de estrés en los participantes, y no así el factor laboral. Lo cual este resultado abre las puertas a psicólogos clínicos, organizacionales a implementar programas prevención de altos niveles de estrés general; para poder controlar los mismos.

1.3. Conclusión a la pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Maestros "Simón Bolívar"?.

El nivel de correlación entre las Estrategias de Afrontamiento y el Estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar" se encuentra en un nivel de correlación positiva débil, con 0,21, en la escala de valoración de Pearson. Por lo tanto se puede referir que no hay mucha relación entre ambas variables, no llega a hallarse una relación significativa.

1.4. Conclusiones a la hipótesis de investigación

La hipótesis de investigación presentó una hipótesis alterna como una hipótesis nula:

(Ha) Hipótesis Alterna: Existe una relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar".

De acuerdo a los resultados de los objetivos alcanzados se rechaza la (Ha) hipótesis alterna negando la existencia de una correlación significativa entre la variable estrategias de afrontamiento y estrés laboral, evidenciando un nivel estadístico situado en el rango de correlación positiva débil.

RECOMENDACIONES

Una vez determinado el objetivo de investigación las recomendaciones van dirigidas al PROFOCOM – SEP de la Escuela Superior de Formación de Maestros "Simón Bolívar", al coordinador, a los facilitadores, asistentes académicos y todo aquel que esté interesado a continuar investigando con esta temática. Basándonos en la teoría de "Estrés y Afrontamiento" de Lazarus y Folkman (1986) se recomienda darle un valor importante a lo que los autores quieren decir en su teoría: definen el concepto de ESTRÉS refiriéndose a las interrelaciones que se producen entre la persona y su contexto, en el que está inserto. El estrés se produce cuando la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal. Por medio se encuentra la evaluación cognitiva que realiza el sujeto; pero además, tiene en cuenta el elemento emocional que conlleva esta situación. La diversidad de la habilidad humana se genera a través de las diferencias en estos perfiles. Más adelante, los autores nos aportan un nuevo concepto, el AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS.

En síntesis, se recomienda:

- Basándonos en lo que plantea Lazarus; es que ante situaciones estresantes, las personas despliegan unos "esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que

son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (Lazarus y Folkman, 1986).

- Los mecanismos de afrontamiento, a la vez que sirven para manipular el problema en sí, son esenciales para regular las respuestas emocionales que pueden aparecer ante circunstancias estresantes.
- El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.
- Si las causas del estrés están directamente relacionadas con la falta de apoyo que el trabajador recibe por parte de sus superiores o a un entorno laboral hostil, en el que las relaciones sociales son desfavorables, la única solución posible es la comunicación; se amable, expón la situación y procura no enfadarte, no tienes nada que perder y mucho por ganar. Si la otra u otras personas continúan con su actitud, ése ya no es tu problema, y debes mantener tu mente ocupada únicamente en aquellos asuntos que estén bajo tu control.
- Se recomienda que cada institución de educación superior realice actividades comunitarias en las cuales no estén ligadas las cuestiones laborales, es decir; actividades de entretenimiento para que logren distraerse y evitar los niveles de estrés altos.

Las recomendaciones planteadas se basan sobre una posibilidad de llegar a realizarse en nuestro contexto laboral. Sobre todo basándose en la importancia del bienestar y salud mental adecuados de las personas.

Para la complementación de este trabajo de investigación se presenta como propuesta un programa de prevenciones del estrés laboral, curo programa es aplicable a diferente contextos culturales, ya que si requieren una adaptación regional, es posible llevarlo a cabo.

PROPUESTA

Programa De Prevención del Estrés Laboral

Autor institucional: Colombia, Universidad de Colombia Facultad de Psicología.

Programa de Prevención del Estrés Laboral

Serie: ficha 1

Enlaces: http://repository.ucatolica.edu.co

Fecha: 2016

Tema: diseño de Programas de Prevención del Estrés Laboral

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

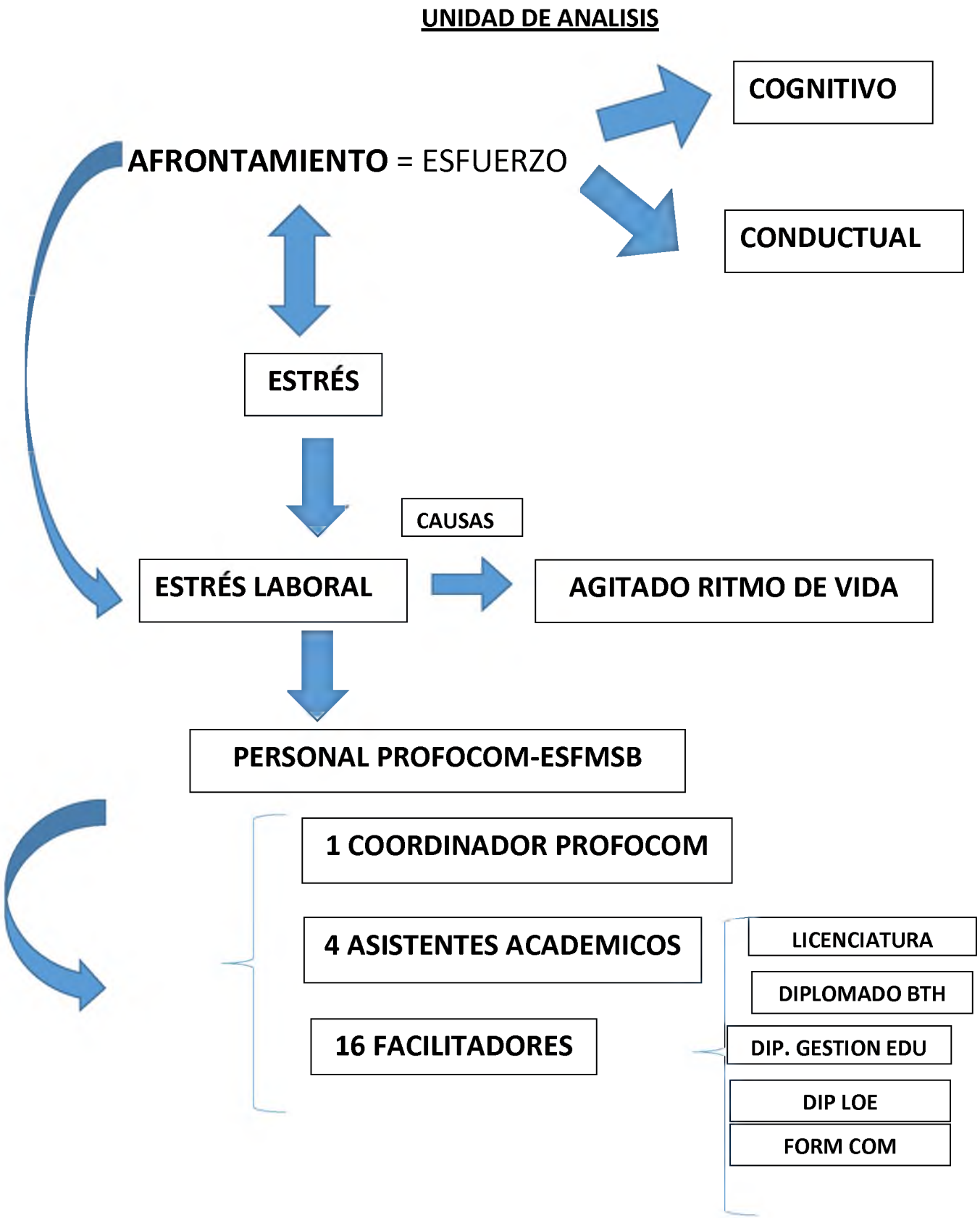
BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- Aldrete, R. M: Pando, M.M.: Aranda, B.C. y Balcázar, P.N. (2003). Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Básica de Guadalajara. *Revista de Investigación y Salud*,
- Arata, M. (2008). Bournot, estrés autoeficacia en maestros peruanos: tres estudios facticos. Ci *Trabajo*.
- Amarís M. M.; Mariadaga O. C.; Valle A. M.; Zambrano J.; (2013). Estrategias de Afrontamiento Individual y Familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*; Universidad del Norte; Barranquilla, Colombia.
- Dewe, P. J. (1989). Examinando la naturaleza del Estrés Laboral: Evaluación Individual de Experiencias Estresantes. Barcelona: Paidós.
- Echeverri, L. A. 82017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermeras. *Psicología de la Salud*. Brasil: San Pablo.
- Escuela Superior de Formacion de Mestros "Simon Bolivar" (2017). *Memorias Centenario* 1917-2017. Bolivia; La Paz.
- Fernandez, & Abascal, E. (1997). *Estilos y Estrategias de Afrontamiento.* Madrid: Piramide
- Fernandez-Abascal, & Palmero, F. (1999). *Emociones y salud.* Barcelona: Ariel Psicología.
- Garcia, H. D., Fantin, M. B., & Pardo, A. Y. (2016). estrategias de afrontamiento al estres en aspirantes a la academia de Policias de la ciudad de San Luis. *Revista de Psicologia.* Mexico.
- Lazarus. (2000). *Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones para la salud.* Bilbao: Desclee de Brouwer
- Lazarus, R. & Folkmaan, S. (1991). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martinez Roca S. A. España; Barcelona.
- Ministerio de Educación (2016). "El PROFOCOM un Programa de Formación Complementaria para Concretizar la Revolución Educativa (*Sistematización de la 1° Fase del PROFOCOM*)" La Paz; Bolivia.

- Ministerio de Educación (2015). Compendio de Unidades de Formación PROFOCOM "*Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo – Subsistema de Educación Regular*" Equipo PROFOCOM. La Paz, Bolivia.
- Ministerio de Educación (2017)."Compendio Formativo Técnica Tecnológica General del Nivel de Educación Secundaria Comunitaria Productiva" Equipo PROFOCOM. La Paz, Bolivia.
- Ministerio de Educación (2017)." Gestión Educativa y Transformación de la Realidad de Criterios Iniciales para la Desburocratización del Estado" Equipo PROFOCOM. La Paz, Bolivia.
- Ministerio de Educación (2017)." Compendio Formativo para el Desarrollo de la Lengua Oral y Escrita en el Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo". Primaria Comunitaria Vocacional. La Paz, Bolivia.
- Muñoz, C. y Correa, C. (2013). Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes. XIV Congreso Virtual Interpsiquis.
- Riso, W. (2008) Amar o Dependencia. Buenos Aires, Argentina. Editoriañ Planeta.
- Tintaya, P. (2008). Proyecto de Grado. La Paz: Instituto de Estudios Bolivianos IEB.
- Tintaya, P. (2016) Orientación profesional y satisfacción vocacional. (n.15) Revista de Investigación Psicológica. Scielo. La Paz, Bolivia.
- Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Social, M. d. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluacion de factores de riesgo.* Colombia, Bogota .

ANEXOS

ANEXOS.


UNIDAD DE ANALISIS
COGNITIVO
AFRONTAMIENTO = ESFUERZO
CONDUCTUAL
ESTRÉS
CAUSAS
ESTRÉS LABORAL
AGITADO RITMO DE VIDA
PERSONAL PROFOCOM-ESFMSB
1 COORDINADOR PROFOCOM
4 ASISTENTES ACADEMICOS
16 FACILITADORES
LICENCIATURA
DIPLOMADO BTH
DIP. GESTION EDU
DIP LOE
FORM COM

INSTRUMENTOS.

CAE

Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

Nombre:……Edad:…….

Sexo:……..

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Vd. la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. **Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican**. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Vd. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente [aproximadamente durante el pasado año).

0	1	2	3	4
NUNCA	POCAS VECES	A VECES	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

		NUNCA	POCAS VECES	A VECES	FRECUEN TEMENTE	CASI SIEMPRE
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	0	1	2	3	4
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	0	1	2	3	4
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	0	1	2	3	4
4	Descargué mi mal humor con los demás	0	1	2	3	4
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	0	1	2	3	4
6	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	0	1	2	3	4
7	Asistí a la Iglesia	0	1	2	3	4

8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	0	1	2	3	4
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0	1	2	3	4
10	Intenté sacar algo positivo del problema	0	1	2	3	4
11	Insulté a ciertas personas	0	1	2	3	4
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	0	1	2	3	4
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	0	1	2	3	4
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	0	1	2	3	4
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	0	1	2	3	4
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	0	1	2	3	4
18	Me comporté de forma hostil con los demás	0	1	2	3	4
19	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	0	1	2	3	4
21	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	0	1	2	3	4
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	0	1	2	3	4
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	0	1	2	3	4

24	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	0	1	2	3	4
25	Agredí a algunas personas	0	1	2	3	4
26	Procuré no pensar en el problema	0	1	2	3	4
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
28	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	0	1	2	3	4
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	0	1	2	3	4
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
31	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	0	1	2	3	4
32	Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
34	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	0	1	2	3	4
35	Recé	0	1	2	3	4
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	0	1	2	3	4
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	0	1	2	3	4
39	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
40	Intenté olvidarme de todo	0	1	2	3	4

41	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	0	1	2	3	4

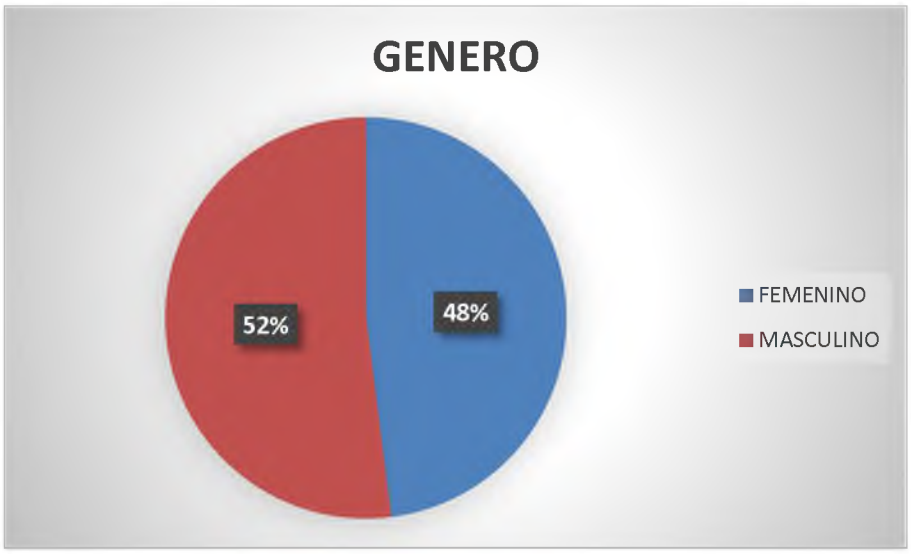
Corrección de la prueba: Se suman los valores marcados en cada ítem, según las siguientes subescalas:

Focalizado en la solución del problema (FSP): 1, 8, 15, 22, 29, 36.
Autofocalización negativa (AFN): 2, 9, 16, 23, 30, 37.
Reevaluación positiva (REP): 3, 10, 17, 24, 31, 38.
Expresión emocional abierta (EEA): 4, 11, 18, 25, 32, 39.
Evitación (EVT): 5, 12, 19, 26, 33, 40.
Búsqueda de apoyo social (BAS): 6, 13, 20, 27, 34, 41.
Religión (RLG): 7, 14, 21, 28, 35, 42.

DATOS ESTADISTICOS.

GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	10	48%
Masculino	11	52%
Total	21	100%



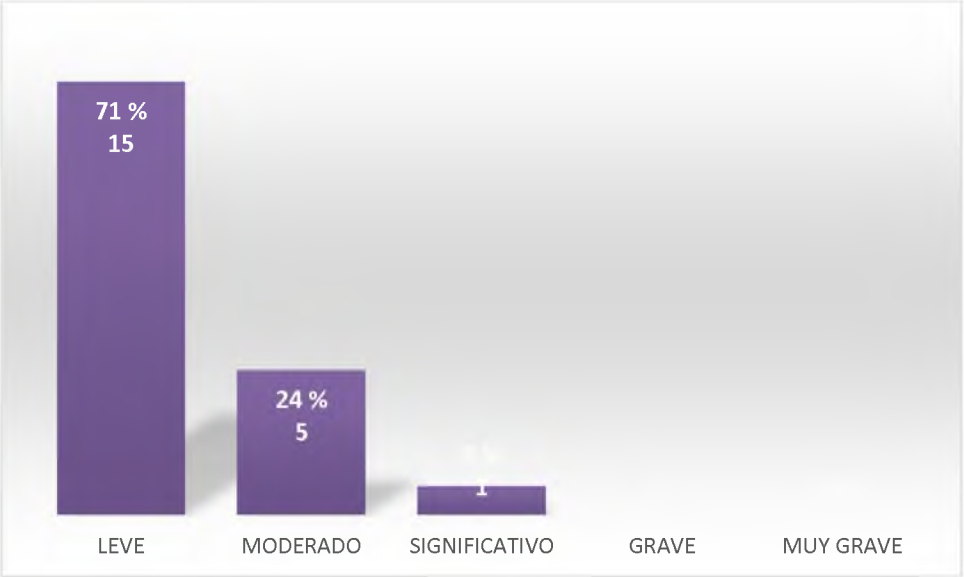
EDAD

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
21	24	60	47,67	9,67

ESCALA DE EVALUACION DE ESTRÉS 2 RC ADULTOS.

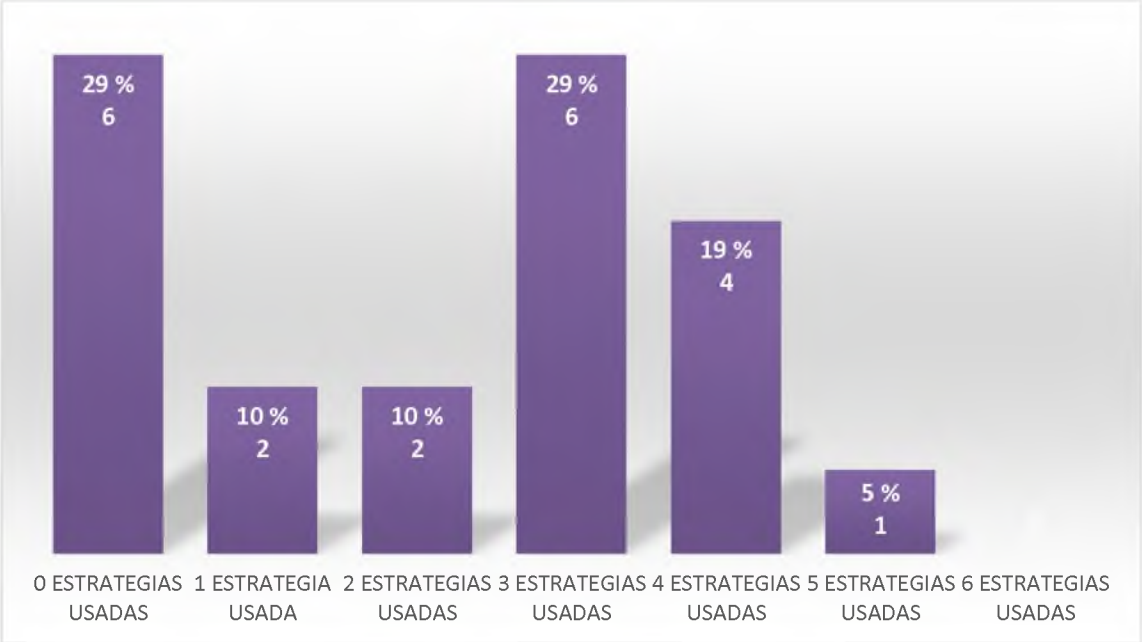
EEE 2 RC ADULTOS

	FRECUENCIA	%
LEVE	15	71
MODERADO	5	24
SIGNIFICATIVO	1	5
GRAVE	0	0
MUY GRAVE	0	0,0
TOTAL	21	100



CANTIDAD DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO USADAS

	FRECUENCIA	%
0 ESTRATEGIAS USADAS	6	29
1 ESTRATEGIA USADA	2	10
2 ESTRATEGIAS USADAS	2	10
3 ESTRATEGIAS USADAS	6	29
4 ESTRATEGIAS USADAS	4	19
5 ESTRATEGIAS USADAS	1	5
6 ESTRATEGIAS USADAS	0	0
TOTAL	21	100



ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO USADAS CON MAYOR FRECUENCIA

	FRECUENCIA	PORCENTAJES
FOCALIZADO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA (FSP)	5	25 %
AUTOFOCALIZACION NEGATIVA (AFN)	1	5 %
REEVALUACION POSITIVA (REP)	6	30 %
EXPRESION EMOCIONAL ABIERTA (EEA)	0	0 %
EVITACION (EVT)	3	13 %
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL (BAS)	3	13 %
RELIGION (RLG)	3	13 %
TOTAL	21	100 %

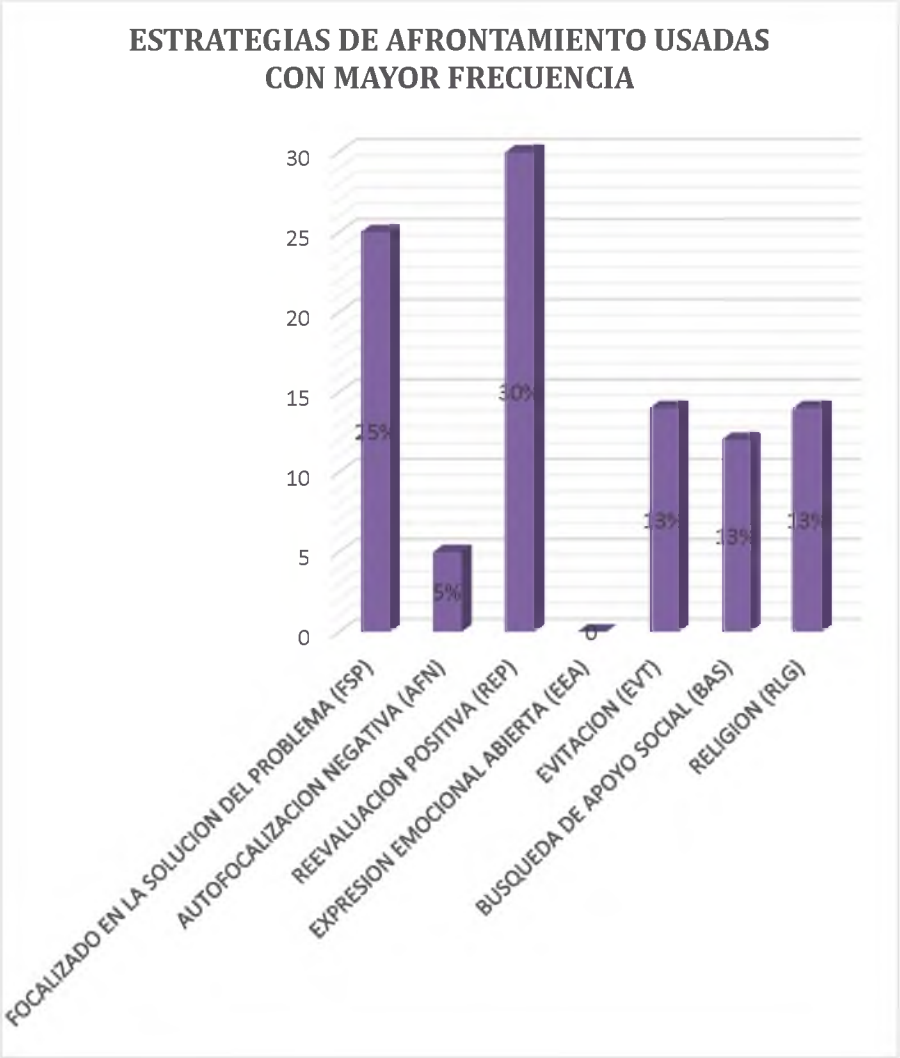
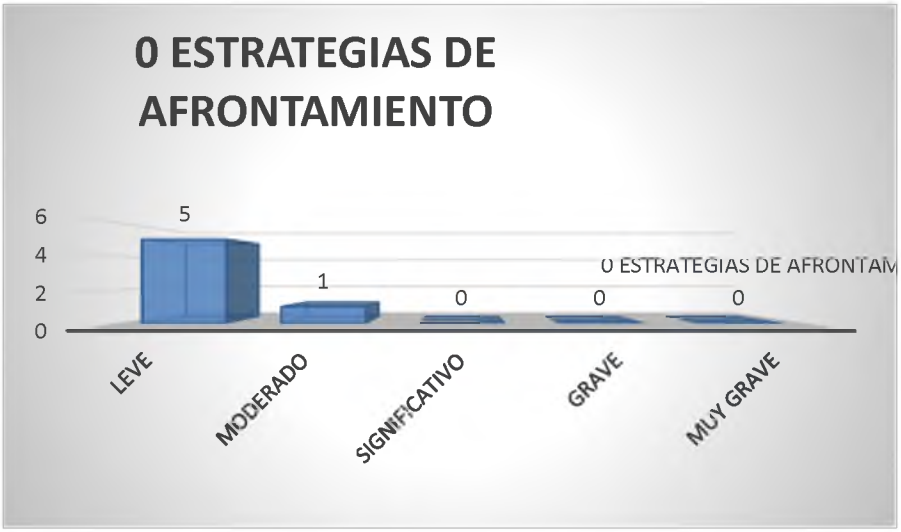


TABLA BI-DIRECCIONAL PARA LA CORRELACION DE DATOS.

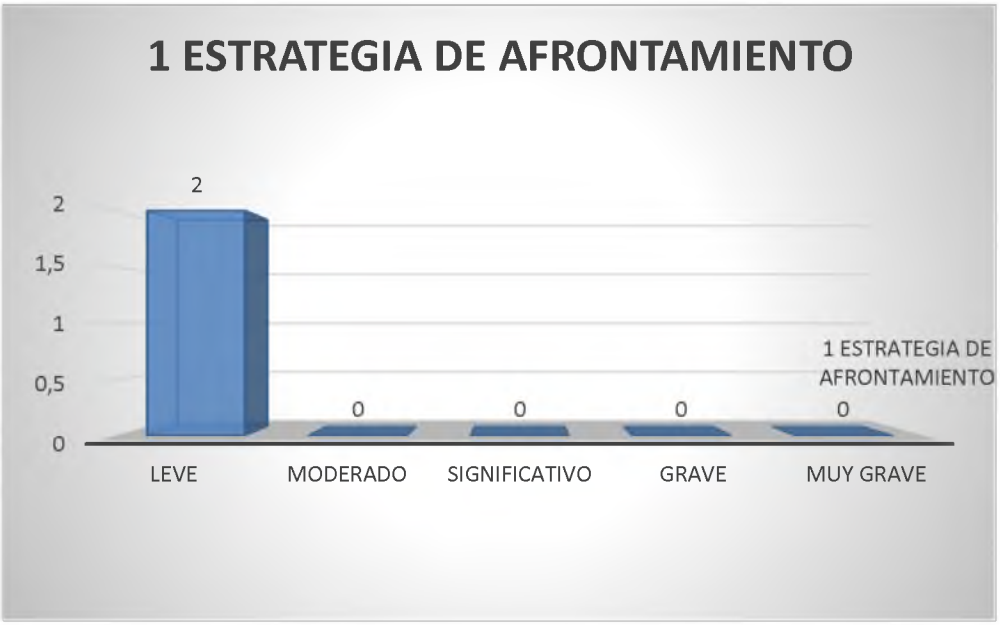
	Y		0 EA	1 EA	2EA	3EA	4EA	5EA	6EA	TOTAL
X		y	0	1	2	3	4	5	6	
		x								
LEVE	0-136	68	5	2	2	2	3	1	0	15
MODERADO	137-248	192,5	1	0	0	3	1	0	0	5
SIGNIFICATIVO	249-393	321	0	0	0	1	0	0	0	1

GRAVE	394-526	460	0	0	0	0	0	0	0	0
MUY GRAVE	527-600	563,5	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL			6	2	2	6	4	1		**21**

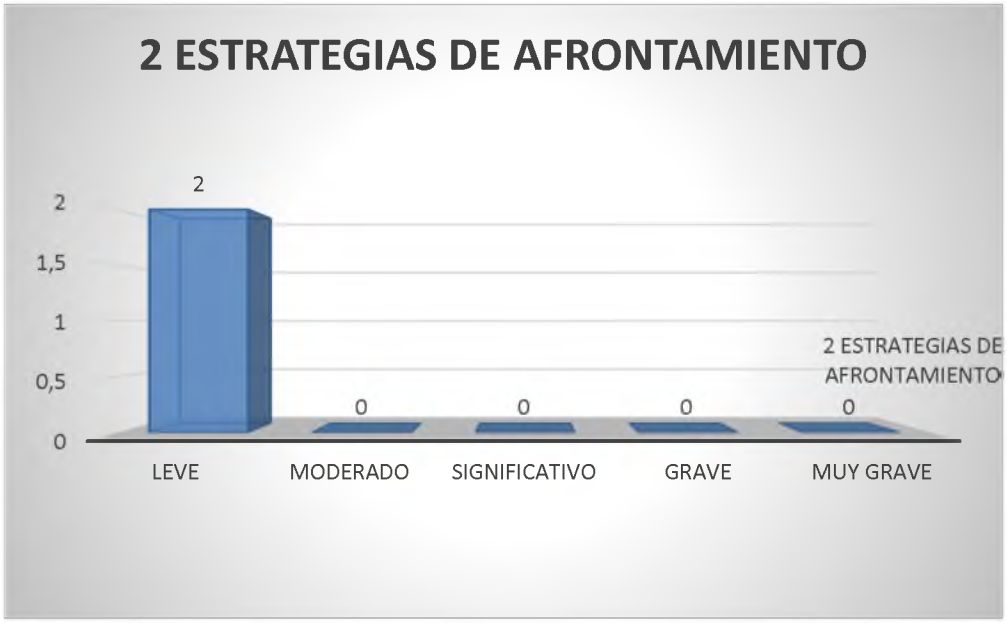
NIVELES DE ESTRÉS	0 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	5
MODERADO	1
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**6 (28, 57%)**



NIVELES DE ESTRÉS	1 ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**2 (9,52 %)**



NIVELES DE ESTRÉS	2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**2 (9,52 %)**



NIVELES DE ESTRÉS	3 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	2
MODERADO	3
SIGNIFICATIVO	1
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**6 (28,57%)**

NIVELES DE ESTRÉS	4 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	3
MODERADO	1
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**4 (19 %)**

NIVELES DE ESTRÉS	5 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
LEVE	1
MODERADO	0
SIGNIFICATIVO	0
GRAVE	0
MUY GRAVE	0
TOTAL	**1 (4,7%)**

PROMEDIO DE LAS VARIABLES DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE.

N	21
promedio x	109,69
promedio y	2,14

COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON.

Para la interpretación de la correlación de Pearson se tomara en cuenta la tabla de correlaciones, que es la siguiente:

NOTA:

- + LA RELACION ES POSITIVA
- - LA RELACION ES NEGATIVA

+- 0.00	+- 0.09	Correlación nula
+- 0.10	+- 0.19	Correlación muy débil
+- 0.20	+- 0.49	Correlación débil
+- 0.50	+- 0.69	Correlación moderada
+- 0.70	+- 0.84	Correlación significativa
+- 0.85	+- 0.95	Correlación fuerte
+- 0.96	+- 1.0	Correlación perfecta

De este modo, los resultados obtenidos son los siguientes:

COEFICIENTE DE CORRELACION PEARSON (x y)
0,21

Tabla "Correlación de ambas variables"; Estrategias de afrontamiento y los Niveles de Estrés en los participantes del Programa de Formación Complementaria ESFM "SIMON BOLIVAR"