



UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGIA

***“ESTRÉS SOCIOLABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL
RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA
UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA DURANTE EL CICLO 01 DEL
2008”***

TRABAJO DE GRADUACION “TESIS” PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

PRESENTADO POR:

TANIA ISELA RIVERA

EDDUINA MONTUFAR VILLATORO

LOYDY HAYDEE CESPEDES OSORIO

SAN SALVADOR, OCTUBRE 2008



**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGIA**

AUTORIDADES:

ING. MARIO ANTONIO RUIZ RAMIREZ
RECTOR

LICDA. TERESA DE JESUS GONZALEZ DE MENDOZA
SECRETARIA GENERAL

LIC. EDGAR ARMANDO JIMENEZ YANEZ
DECANO

ACTA DE APROBACION



No. 1562

Exp. 12/01-2008/01-PS

Universidad Francisco Gavidia

ACTA DE LA DEFENSA DE TRABAJO DE GRADUACION

Acta No. 676 Mes de Octubre de 2008

En la Sala de Defensa Número Dos del Quinto Nivel del Edificio "Administrativo" de la Universidad Francisco Gavidia, a las diecisiete horas y cero minutos del día seis de octubre de dos mil ocho; siendo estos el día y la hora señalada para el análisis y la defensa del trabajo de graduación: **"ESTRES SOCIOLABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA DURANTE EL CICLO 01-2008"**. Presentado por las estudiantes: Loydy Haydee Céspedes Osorio, Tania Isela Rivera Y Edduina Montufar Villatoro. De la Carrera de: **LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**.

Y estando presentes las interesadas y el Tribunal Calificador, se procedió a dar cumplimiento a lo estipulado, habiendo llegado el Tribunal, después del interrogatorio y las deliberaciones correspondientes, a pronunciarse por este fallo:

Aprobado por Unanimidad

Loydy Haydee Céspedes Osorio

Aprobado por Unanimidad

Tania Isela Rivera

Aprobado por Unanimidad

Edduina Montufar Villatoro

Y no habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente.

Presidente/a

Lic. Mario Alberto Castro Hernandez

Vocal

Lic. Ruth Elizabeth Luña de Urrutia

Vocal

Lic. Marina Esther Morates

Alumna:

Loydy Haydee Céspedes Osorio

Alumna:

Tania Isela Rivera

Alumna:

Edduina Montufar Villatoro

"Tecnología, Humanismo y Calidad"

AGRADECIMIENTOS:

Luego de un largo camino recorrido como equipo deseamos dar por terminada esta jornada, dando gracias a nuestros queridos involucrados en lo que corresponde al presente documento:

Damos gracias primeramente a Dios todopoderoso quien fue el que nos permitió llegar hasta este momento de culminación de nuestro trabajo de Graduación, además de darnos fuerzas, fortalezas, ánimo, sabiduría, a pesar de cualquier cosa, Dios sin ti no lo hubiésemos logrado.

Damos gracias a nuestras familias, quienes estuvieron acompañándonos y apoyándonos en este largo proceso; por soportar junto a nosotras las desveladas, las preocupaciones, las dudas, en fin cada etapa vivida

Y damos un especial agradecimiento al Lic. Mario Castro quien nos apoyó hasta el final de nuestro trabajo, aunque en algún momento ya hubiésemos tirado la toalla, fue nuestro ángel, infinitas gracias querido Lic. Castro.

Gracias además a nuestro asesor Lic. Abarca, acá esta el fruto de nuestro trabajo.

Loydy

Eddu

Tanita

TABLA DE CONTENIDO

Páginas

Introducción.....	1
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Situación problemática.....	3
1.2. Enunciado del problema.....	4
1.3. Justificación.....	4
1.4. Alcances y Limitaciones.....	6
1.5. Objetivos.....	7
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Origen del término estrés y los primeros modelos de abordaje.....	8
2.1.1.1. Algunas definiciones históricas sobre el estrés.....	11
2.2. Marco Referencial.....	12
2.2.1. Influencia del estrés en la salud física y mental.....	12
2.2.2. Etapas del Estrés.....	14
2.2.3. Estrés Sociolaboral.....	16
2.2.4. Factores estresantes.....	20
2.2.4.1. Tipos de estresores.....	20
2.2.4.2. Estresores en el área Sociolaboral.....	22
2.2.4.3. Estresores Familiares y su relación con el trabajo.....	27
2.2.4.4. Estresores Económicos y ambientales.....	27
2.2.5. Consecuencias del estrés.....	28
2.2.6. Como Afrontar el estrés.....	30
2.2.6.1. Técnicas de afrontamiento.....	36
2.2.7. El estrés y su influencia en los estudiantes.....	44
2.2.8. Rendimiento académico.....	45
2.2.8.1. Algunas definiciones históricas sobre el rendimiento académico.....	47

2.2.8.2. Tipos de rendimiento académico.....	49
2.2.8.3. Procesos implicados en el Rendimiento Académico.....	49
2.2.8.4 Teorías sobre el Aprendizaje y su influencia en el Rendimiento Académico.....	51
2.2.8.5. Ámbitos que se toman en cuenta al momento de evaluar el rendimiento académico.....	52
2.2.9. Estrés Académico.....	54
2.3. Marco Conceptual.....	55
CAPITULO III SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES.....	58
3.1. Hipótesis general.....	58
3.1.1 Hipótesis nula.....	58
3.2. Hipótesis específicas.....	58
3.3. Sistemas de Variables.....	59
3.3.1. Variable independiente (V. I.): “Estrés sociolaboral”.....	59
3.3.2. Variable Dependiente (V.D.): “Rendimiento académico”.....	60
3.3.3. Variables intervinientes.....	60
3.4 Matriz de Congruencia.....	62
CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	64
4.1. Tipo y diseño de Investigación.....	64
4.1.1. Tipo de investigación.....	64
4.1.2. Diseño de Investigación.....	65
4.2. Población y Muestra.....	65
4.2.1. Población.....	65
4.2.2. Muestra.....	65
4.3. Diseño Estadístico.....	66
4.4 Técnicas e Instrumentos.....	68
4.4.1. Instrumentos.....	68
4.4.1.1. Descripción del instrumento.....	68
4.4.2. Procedimientos.....	71
CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.....	72

5.1. Análisis de hipótesis general de la investigación.....	72
5.2. Análisis de hipótesis específicas de la investigación.....	76
5.3. Otras inferencias para enriquecer las conclusiones.....	85
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
6.1. Conclusiones.....	88
6.2. Recomendaciones.....	90
Bibliografía.....	92
Anexos.....	94

RESUMEN:

Estrés, la llamada “enfermedad del siglo XXI” ha sido objeto de varias investigaciones, y en el presente trabajo se investigó en un contexto Sociolaboral influenciando en el rendimiento académico de estudiantes universitarios, tomando como muestra estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia cursando cuarto año de las Facultades de Ciencias Sociales, en las cátedras de Psicología Criminológica, Salud y Nutrición Infantil, y la Facultad de Ciencias Económicas en las cátedras de Contabilidad de Costos I y Mercadotecnia III. El test aplicado a la población fue el Test EAE-S (Escala de apreciación del estrés Sociolaboral) que cuenta con 50 reactivos distribuidos en 3 factores que son: Trabajo en sí Mismo, Contexto Laboral y La Relación Sujeto y Trabajo. Los resultados muestran una relación entre ambas variables en estudio, sin embargo un nivel de correlación no significativo para poder aceptar nuestra hipótesis de estudio.

INTRODUCCION

Uno de los cambios más importantes que se han producido en la vida de los jóvenes durante los últimos años ha sido su creciente implicación en el mundo laboral, trabajando a tiempo completo sin dejar de asistir a clases; a raíz de esta situación los jóvenes desde temprana edad experimentan algún grado de estrés. Con los años la psicología laboral ha abordado el estrés sociolaboral definiéndolo como aquellas situaciones percibidas por el individuo como amenazas o peligro, el estrés se produce cuando existen múltiples factores de riesgo incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, Psicológicas y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales. Se produce estrés cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias de su medio ambiente.

En esta investigación se tenía como propósito establecer la posible relación entre el estrés sociolaboral y el rendimiento académico de una muestra de estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia, para determinar si existía una relación inversamente proporcional, es decir que a mayores niveles de estrés sociolaboral en los estudiantes su rendimiento académico sería muy bajo; dos variables que son de mucha importancia para la psicología como ciencia en el estudio del comportamiento del ser humano.

La población y muestra con la que se realizó este estudio fueron estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia que trabajan y que se encuentren en cuarto año de sus carreras estudiando en las Facultades de Ciencias Sociales en las Cátedras de Salud y Nutrición Infantil y Psicología Criminológica y en la Facultad de Ciencias Económicas en las cátedras de Mercadotecnia III y Contabilidad de costos I.

El presente trabajo de investigación está dividido en seis capítulos que describen cada parte del proceso: en el capítulo I Planteamiento del problema se presenta

una breve introducción al tema con el enunciado del problema, posteriormente se formula el planteamiento del problema, su Justificación, Alcances y Limitaciones encontrados durante la investigación así como los objetivos de esta, en el capítulo II Marco Teórico se han abordado fundamentos teóricos relacionados al estrés sociolaboral tales Como: Definiciones históricas sobre estrés, La influencia del estrés en la salud física y mental, Fases del estrés, Factores estresantes tipos de estresores, Familia y Trabajo, Causas y Consecuencias del estrés, Cómo afrontar el estrés, Influencia del estrés en los estudiantes, Rendimiento académico, Algunas definiciones de rendimiento académico, Tipos de rendimiento académico, Procesos implicados en el rendimiento académico, Teorías sobre el Aprendizaje y su influencia en el Rendimiento Académico, Ámbitos que se toman en cuenta para evaluar el rendimiento académico, Estrés académico. En el capítulo III Sistema de Hipótesis se presenta La sistematización de las Hipótesis, Sistema de variables, Controles; el capítulo IV contiene el tipo y diseño de investigación utilizado, Descripción de instrumentos y el Procedimiento aplicado; en el Capitulo V Conclusiones y Recomendaciones se encuentran la interpretación y análisis de resultados de la investigación. En el capítulo VI se encuentran las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación y por último se presenta la Bibliografía y Anexos de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El estrés hoy en día es una problemática a la que se está prestando una atención creciente, hay muchos agentes estresantes en toda persona derivados de la familia, los estudios y el trabajo; en el ámbito de la investigación hasta el día de hoy el estrés sociolaboral en estudiantes no recibe la suficiente atención. Dentro de la vida estudiantil se presentan factores estresantes día tras día, como lo son: la salud física y mental, situaciones o problemas familiares, económicos, laborales, alteraciones de la rutina, imprevistos, pruebas objetivas, trabajos investigativos, relaciones interpersonales inadecuadas, entre otros; a los que todo joven enfrenta de diversas maneras afectando sin duda su desempeño académico al no saber de qué manera actuar ante múltiples estímulos y dentro de un ambiente laboral se agrega cansancio, agotamiento, alta presión laboral, excesiva competitividad, entre otros.

El hablar de estrés en el ámbito estudiantil no solo requiere identificar las condiciones de vida de los estudiantes, sino también la capacidad que ellos poseen para afrontar estas situaciones estresantes en el momento que se presenten, en este caso los alumnos que saben manejar las demandas de su trabajo y las demandas académicas no verían afectado en parte su rendimiento académico, pero esto no es lo mismo para aquellos casos en los que no se pueden canalizar estos eventos estresantes, afectándole a tal grado que podría provocar en el estudiante un fracaso o frustraciones académicas, cambios de carrera o universidad.

Por todo lo antes expuesto se enuncia el siguiente problema de investigación:

1.2. Enunciado del problema

¿Influirá significativamente el estrés sociolaboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia que cursan de las Asignaturas de Contabilidad de costos I, Mercadotecnia III, Salud y Nutrición Infantil y Psicología Criminológica, en el ciclo 01-2008?

1.3. Justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS 1964) define la salud como: “un estado de bienestar completo físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia”. El primer intento de definición formal de la psicología de la salud se debe a Matazano (1980), quien la consideró como “el conjunto de contribuciones específicas educativas, científicas y profesionales de la disciplina de la psicología, la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención y el tratamiento de la enfermedad y las disfunciones relacionadas”.

Esta definición acabo por convertirse en la definición “oficial”, de la División de la Psicología de la Salud de la American Psychological Association (APA), ya que en 1980, fue adoptada como tal con muy pocos cambios.

A partir de este momento, se establece como punto de arranque conceptual para señalar los objetivos de esta rama, tratando de diferenciarlas de otras especialidades afines y complementarias dadas por diferentes exponentes.

Luego de delimitar los objetivos para esta especialidad, se precisa su ubicación con respecto a la Psicología Clínica y otras disciplinas, especialidades y campos de estudio.

Con respecto a la psicología Clínica, se define como la rama de la ciencia psicológica que se encarga de la investigación, evaluación, diagnóstico, pronóstico, tratamiento, rehabilitación y prevención de todos los factores que afectan a la salud mental, no restringiéndose solo a los llamados Trastornos Mentales, sino a todas las condiciones que puedan generar malestar y sufrimiento al ser humano.

Tanto la Psicología de la Salud como la psicología Clínica, son ramas de la psicología, que están interesadas en aportar soluciones a diversas problemáticas que el ser humano afronta en el día a día, muchas veces pasadas desapercibidas y con grandes efectos sobre el ser humano; una de estas problemáticas es el estrés, el cual se define como una serie de síntomas producto de una inadaptación a una sociedad competitiva y cambiante, es decir todo acontecimiento de la vida personal o social al que el organismo da una respuesta inadecuada. En la vida estudiantil este fenómeno está presente constantemente con imprevistos como búsqueda de trabajo, asumir diversas responsabilidades familiares, responsabilidades económicas, relaciones afectivas, inserción social normalizada, entre otras y que en cierta forma alteran su rutina, sus estados mentales y emocionales.

La sociedad cada vez demanda más competencias de los profesionales y estas generan estrés no solo en las empresas sino también en las universidades; muchos son los profesionales que se gradúan cada año, pero pocos son los que tienen la oportunidad en el mercado laboral, por otra parte aquellos estudiantes que ya cuentan con un trabajo y continúan estudiando deben hacer un doble esfuerzo sumando a este las exigencias académicas, la lucha por ser los mejores, mantener un *cum* elevado, etc., factor que sin duda alguna influye que se viva en constante estrés. Y los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia no están exentos de esta situación por vivir en una situación económica difícil, altas exigencias laborales y competitivas.

Por lo tanto, se justifica la presente investigación ya que el estrés sociolaboral es un factor que puede estar afectando el rendimiento académico en los estudiantes.

1.4. Alcances y Limitaciones

1.4.1. Alcances:

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten establecer la relación entre estrés sociolaboral y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia de las facultades de Ciencias Sociales y Ciencias Económicas, específicamente de las cátedras de Contabilidad de costos I, Mercadotécnica III, Salud y Nutrición Infantil y Psicología Criminológica.

1.4.2. Limitaciones:

Los resultados de esta investigación no pueden ser generalizados al resto de población estudiantil ya que solamente se trabajó con estudiantes de las asignaturas antes mencionadas.

1.5. Objetivos

1.5.1. General:

Determinar si el estrés sociolaboral influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 01-2008.

1.5.2. Específicos:

- Identificar si el Trabajo en sí Mismo como generador de estrés influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia en el ciclo 01-2008.

- Investigar si el Contexto Laboral como generador de estrés influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia en el ciclo 01-2008.

- Establecer si la Relación Sujeto Trabajo como generador de estrés influye en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia en el ciclo 01-2008.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Origen del término Estrés y primeros modelos de abordaje:

Con mucha frecuencia se escucha a la gente hablar del estrés, que tan estresados se encuentran, qué situación les causó estrés, cuánto desean “desestresarse”; pero pocos conoce de donde se deriva el término estrés. Con los años este concepto ha tenido numerosas definiciones, pero al revisar algunos estudios se puede concluir que fueron los griegos quienes le dan origen a este concepto y lo definían como “stringere” que significa provocar tensión. Posteriormente el término estrés estudiado en el siglo XIV desde el ámbito de la medicina por el Dr. Hans Seyle, quien lo definía como “la suma de todos los cambios basados por función o daño”, pero más tarde modifica la definición por “estrés: es la respuesta no especificada del cuerpo ante cualquier exigencia a la que se someta”.

Seyle observó que la secuencia de respuesta a casi cualquier enfermedad o trauma es casi idéntica. Y es aquí donde le da vida al modelo de SAG “Síndrome de Adaptación General” para describir esta pauta de respuesta que se presenta de manera directa, también identificó las enfermedades de adaptación, que es cuando el organismo o la persona luchan por manejar el estresor inicial; según este modelo un agente homeostáticamente destructor induce la respuesta de forma indeterminada. Con este aporte Seyle sienta las bases para el estudio del estrés.

Más tarde Seyle identificó tres fases temporales en las que se presenta el estrés; una reacción inicial de alarma que rápidamente da lugar a una fase de resistencia y termina en el agotamiento si los esfuerzos de adaptación resultaron infructuosos; estas fases serán ampliamente explicadas en el transcurso de nuestra investigación.

Los críticos del modelo de Seyle aseguraron que es posible que las situaciones convencionales de laboratorio, diseñadas para el estudio de los estresores físicos,

desencadenen respuestas emocionales como malestar o hasta dolor. Seyle sugería que quizá sea a esto, y al estresor físico mismo, a lo que responda el sujeto. Un segundo problema con el modelo de Seyle era su clara incapacidad para determinar los “primeros mediadores” de la respuesta del estrés; es decir, el mecanismo mediante el cual podían desencadenarse tales respuestas, sin importar la naturaleza del estresor.

A mediados de la década de 1950, Seyle desarrollaba su definición basada en respuestas y concebía el estrés como una característica del ambiente que ejercía sus efectos sobre el individuo. El estrés se consideraba una variable independiente, como algo que sucede, en contraposición a algo que el sujeto provocaba. Las situaciones estresantes se atribuían a la falta de control, la estimulación excesiva o deficiente de los sentidos, el aislamiento, etc. Los problemas más importantes con este enfoque radican en la dificultad de cuantificar el nivel de estrés en una situación determinada, además del grado en que diferían en su percepción de la amenaza y el estrés.

A partir de estos modelos antagónicos surgió la perspectiva interactiva, en la que se considera que el estrés ocurre cuando un subconjunto de exigencias ambientales coincide con un subconjunto de características individuales de susceptibilidad. En esta categoría entran los modelos transaccionales, homeostáticos y de equilibrio, pero la mayoría de ellos eran no interactivos. Además de integrar los estímulos y elementos de respuesta, el modelo interactivo se centraba especialmente en los mecanismos de evaluación por medio de los cuales una situación era calificada de estresante. El énfasis en la valoración es esencialmente una perspectiva psicológica, la cual sugiere que algunas características asociadas con las personas conducían a que percibieran que ciertos acontecimientos o factores del ambiente eran más amenazadores que otros. Básicamente, estos modelos tratan de especificar los estresores ambientales más relevantes que pueden conducir al estrés, además de características significativas de los individuos; pero, sobre todo, cómo y cuáles interactúan para causar el estrés.

Lazarus fue uno de los primeros en promover el enfoque interactivo. El concepto central de su modelo de estrés era el de la amenaza, considerada como una privación futura imaginada o prevista de algo que se considera importante. Asimismo, la amenaza casi siempre se relaciona con el *self* y se considera que la preservación y fomento del *self* es un motivo humano fundamental. Lazarus se refiere a procesos cognitivos como procesos de *valoración* que incluyen la atención, percepción, evaluación, etc. La valoración primaria, que consiste en los procesos implícitos en la percepción de la amenaza, se distingue de la valoración secundaria, la cual tiene que ver con el manejo y la reducción de la amenaza.

Factores en el ambiente y la persona interactúan para determinar la valoración primaria y secundaria. Elementos físicos como el peligro objetivo, la inminencia y la ambigüedad de claves, aumentan el potencial de la percepción de una amenaza primaria, al igual que las características motivacionales y los sistemas de creencias en el individuo. La valoración secundaria se rige por la interacción de límites situacionales y disposiciones para afrontar, además de creencias generales acerca del ambiente y los recursos personales. Se ha observado que la formulación teórica de Lazarus, con su énfasis en las diferencias individuales en la valoración de las amenazas, es bastante duradera. Evidentemente, se trata de un modelo psicológico del estrés.

Cox y Mackay (1979) describieron una variación del modelo interactivo, el elemento fundamental es la relación dinámica entre cuatro aspectos del individuo y el ambiente. Por un lado, éste último impone exigencias y limitaciones, aunque, por el otro, brinda apoyo. La persona tiene valores y necesidades (exigencias), además de recursos para afrontar.

La valoración cognitiva de las exigencias y los recursos es un proceso continuo y el desequilibrio percibido entre ambos conduce a la experiencia subjetiva de estrés y a los intentos para afrontar a fin de recuperar la homeostasis. Es posible que los intentos para afrontar se hagan evidentes de muchas formas, como la revaloración cognitiva, la respuesta fisiológica y la actividad en el comportamiento, o ambas. Sin embargo, lo que no queda claro es el punto en que la respuesta debe considerarse

“estresante”, una crítica que se puede hacer a todos los modelos interactivos en términos generales.

2.1.1.1. Algunas definiciones históricas sobre el Estrés:

Luego de un estudio exhaustivo de algunas definiciones del estrés, podemos mencionar a los siguientes autores y sus aportes más importantes:

Walter Canon (1911), fue un fisiólogo que introdujo el término estrés para referirse a la reacción fisiológica provocada por la percepción de una situación aversiva o amenazante; enfocándose en el sistema endocrino y describiendo el papel que juegan las emociones en su funcionamiento.

El psicólogo, Hans Seyle (1936-1878), investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Seyle consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales.

Ángel (1962), explica el término estrés de una manera más amplia y, frente a la posición biológica de Seyle, basa su interpretación en los mecanismos psicológicos de defensa, previos a la activación de cualquier sistema ante todo proceso interno o externo, que implique una demanda del organismo.

Wolf (1967). Describe el estrés vital como una respuesta específicamente humana a distintos tipos de agentes nocivos y amenazantes. Este autor considera que las enfermedades causadas por el estrés, se producen cuando se presentan situaciones repetidas e intensas de amenaza, y provocan patrones estereotipados de respuestas fisiológicas, respuestas adecuadas y eficaces para hacer frente a amenazas interpersonales o simbólicas.

Folkman, Schaefer y Lazarus (1979), señalan la importancia de lo que ellos denominan recursos utilitarios no disponibles en la misma medida para todas las personas. Una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

2.2. Marco Referencial

2.2.1 Influencia del Estrés en la salud física y mental

Con frecuencia, la reacción inmediata al estrés es biológica. La exposición a estímulos estresantes incrementa la secreción de determinadas hormonas producidas por las glándulas suprarrenales, aumenta la presión arterial y el ritmo cardíaco, y produce cambios en la capacidad de la piel para conducir impulsos eléctricos. A corto plazo, estas respuestas pueden ser adaptativas debido a que producen una “reacción de emergencia” en la que el cuerpo se prepara para defenderse por medio de la activación del sistema nervioso simpático. Estas respuestas pueden permitir un afrontamiento más efectivo de la situación estresante. (Seyle, 1975; Chrousos 1995; Akil y Morano 1996)

No obstante, si hay una exposición continua al estrés se produce una disminución en la eficacia del nivel general de funcionamiento biológico del organismo a causa de la secreción constante de las hormonas relacionadas con el estrés. Con el paso del tiempo, las reacciones ante el estrés provocan el deterioro de tejidos corporales como los vasos sanguíneos y el corazón. En último término, las personas se hacen más susceptibles a las enfermedades, debido a que disminuye su capacidad para combatir las infecciones (Kiecolt-Glaser y Glaser, 1986; Cohen, Tyrrell y Smith, 1991; Sapolsky, 1996; Shapiro, 1996)

Además de provocar estas graves complicaciones a la salud, muchos de los dolores y molestias leves que pueden ser provocados o empeorados por el estrés. Entre

estos se encuentran los dolores de cabeza o migrañas, los dolores de espalda, la irritación de la piel, la indigestión, la fatiga y el estreñimiento. El estrés ha sido relacionado incluso con el resfriado común (Brown 1984; Cohen, Tyrrell y Smith, 1994; Cohen, 1996)

Además podemos mencionar todo un conjunto de problemas médicos, conocidos como trastornos psicosomáticos, suele ser resultado del estrés. Estos problemas de salud son provocados por una interacción entre dificultades psicológicas, emocionales y físicos. Entre los trastornos psicosomáticos comunes están los dolores de cabeza, los problemas cutáneos y la hipertensión arterial (Shorter, 1991; Andreass, 1995; Lehrer, 1996). De hecho, la probabilidad de contraer una enfermedad grave parece estar relacionada con la cantidad y el tipo de sucesos estresantes que experimenta una persona.

En el ámbito psicológico, padecer niveles elevados de estrés impide a las personas afrontar la vida de manera adecuada. Su perspectiva del entorno se puede ver afectada. Es más, en los niveles más altos de estrés, las respuestas emocionales pueden ser tan extremas que las personas son incapaces de actuar en absoluto. Los individuos con altos niveles de estrés pierden la capacidad de enfrentar nuevos estímulos estresantes.

En conclusión, el estrés afecta de muchas formas. Puede aumentar el riesgo de enfermedad, puede producir enfermedades en forma directa, puede disminuir la capacidad de recuperación de una enfermedad y la capacidad de afrontar el estrés futuro (Lovallo, 1997). Otras consecuencias Psicológicas del estrés pueden ser: dificultad para concentrarse, volverse extremadamente detallista, insomnio, problemas para la ejecución de una tarea, bloqueo mental, etc.

2.2.2. Etapas del Estrés:

Los efectos del estrés fueron explicados por Selye por medio del modelo SAG “Síndrome de adaptación general”, y lo llamó así porque las consecuencias de los estresores ejercen influencias sobre diversas partes del organismo, el término adaptación se refiere a la estimulación de defensas destinadas a ayudar al organismo para que se ajuste al estresor o lo afronte; y síndrome denota que las partes individuales de la reacción se manifiestan de manera conjunta y son al menos en cierta medida interdependientes, las tres fases del modelo SAG son:

a) *Fase de alarma*: Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma, durante la que disminuye la resistencia por debajo de lo normal. Sin embargo, todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo.

Esta primera fase supone una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:

- Movilización de las defensas del organismo
- Aumento de la frecuencia cardíaca
- Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.
- Redistribución de la sangre, que abandona la piel para acudir a músculos, cerebro y corazón.
- Aumenta la capacidad respiratoria
- Se produce dilatación de las pupilas
- Aumenta la coagulación de la sangre
- Aumenta el número de linfocitos (defensas)

Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Una vez que el estímulo desaparece, el sistema nervioso se restablece y retorna a su condición normal.

Esta reacción transitoria es necesaria y no resulta perjudicial, siempre y cuando el organismo tenga tiempo suficiente para recuperarse. Es una fase de corta duración. Si el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

b) Fase de resistencia: Cuando la exposición a los factores estresores continúa, lo cual es frecuente en la vida laboral, el organismo no tiene tiempo para recuperarse; sin embargo, se mantiene reaccionando para tratar de hacer frente a la situación.

Es decir, en esta fase el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como amenaza y se produce una desaparición de la sintomatología.

Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

c) Fase de agotamiento: Tras una exposición larga y continuada a factores estresantes, la energía de adaptación se agota, por lo que el organismo no es capaz de mantener un equilibrio y de resistir la situación.

En el área laboral también es conocido como el síndrome de "Burnout" que traducido al castellano significa "estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto", fue definido por primera vez como "un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía", refiriéndose a los profesionales denominados de "ayuda" cuya actividad va dirigida hacia otras personas. Concretamente, hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante, directa e intensa con otras personas, o cuando estos son los beneficiarios del trabajo, aunque no queda restringido únicamente a los profesionales de los servicios humanos.

Su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis. Es considerado una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las

personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Así pues; el síndrome de estar “quemado” constituye una respuesta emocional que sitúa a los factores laborales e institucionales como condicionantes y antecedentes.

Este fenómeno posee tres dimensiones fundamentales:

i. El cansancio emocional: se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, y que se manifiestan en términos físicos, psíquicos o como una combinación de ambos.

ii. La despersonalización o deshumanización: consiste en el desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia receptores como pueden ser pacientes, clientes, compañeros, etc. Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.

iii. La falta de realización personal o incompetencia personal: consiste en evaluar el propio trabajo y a uno mismo de forma negativa, que se traduce en una baja productividad, incapacidad para soportar presión y baja autoestima.

2.2.3. Estrés Sociolaboral:

El estrés sociolaboral ha sido definido como: un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con frecuente sensación de no poder hacer nada ante la situación. Bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede ser precursor de diversas enfermedades.

Desde los años treinta se publicaron los primeros trabajos de Canon y Selye, la investigación ha aportado fuertes evidencias etiológicas en muchos casos, y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades, entre el estrés y trastornos de salud.

En términos de prevención laboral, los factores psicológicos representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta, y el estrés al precursor del efecto. De hecho la diferencia entre un factor de riesgo psicosocial y uno físico es fundamentalmente su naturaleza y sus mecanismos de acción. Así el ruido actúa de forma que transmite la energía sobre nuestros órganos auditivos, si tal transmisión energética se produce por encima de ciertos límites, estos órganos, y nuestra salud puede resultar dañada.

Cooper y Marshall (1976) propusieron otra variable del modelo interactivo para describir el estrés en el trabajo. Se identificaron seis fuentes potenciales, incluidos factores intrínsecos al trabajo, factores vinculados con las funciones y relaciones interpersonales en el trabajo. Todos ellos afectaban a cada individuo en cierta medida e hipotéticamente, podían provocar distintos síntomas de padecimientos laborales.

Algunas características son comunes para todos los modelos interactivos. Sin importar si son explícitos o implícitos, el contexto en el que se presenta cada modelo tiene que ver con la adaptabilidad y la homeostasis. Además, cada modelo sugiere que los estímulos ambientales o estresores externos, las diferencias individuales y algunas medidas de efectos o reacciones al estrés deben considerarse de manera simultánea. Como tales, estos modelos tratan de aislar los parámetros asociados con las investigaciones acerca del estrés. Sin embargo, lo que ganan en amplitud suelen perderlo en profundidad. En otras palabras, se presenta a las variables que deben incluir, en lugar de la forma en que realmente aparezca el estrés.

El trabajo representa una parte esencial y constitutiva de nuestro ser. Basta pensar que trabajamos la mayor parte de nuestra vida activa. Quien lo haga alrededor de ocho horas diarias ocupa así aproximadamente dos mil horas anuales. Si a esto se agrega el tiempo empleado para ir al trabajo y regresar a casa, más el requerido para el aseo y el arreglo personal, probablemente se llegue a las dos mil quinientas horas por año, o sea de nueve a diez horas por día. Esto, sin considerar la gran cantidad

de personas que trabajan más horas o que desempeñan más de un trabajo. Por otra parte, vivimos en una sociedad en la que nuestro trabajo nos rotula y nos identifica. Además, lo que esperamos como retribución por nuestro trabajo no es solamente el aspecto económico. A la hora de relacionar estrés y trabajo, surge una muy variada cantidad de exigencias. La necesidad de satisfacción, la de autoestima, y la de realización personal cumplen un papel destacado para encontrarle sentido a una actividad a la cual dedicamos tantas horas. La sensación de plenitud y de felicidad tiene mucho que ver con la concreción de un plan o proyecto personal, es decir, los intereses, los objetivos y las aspiraciones que deseamos satisfacer.

Nunca es ajeno el trabajo en la ejecución de cualquier proyecto. Puede que algunas veces la concreción se dé en la actividad laboral o profesional. Si no es así, de todos modos no puede prescindirse de todo aquello que concierne al mundo del trabajo en relación con nuestro proyecto de vida.

El esfuerzo y el empeño volcados para alcanzar un objetivo constituyen una fuente de satisfacción y de concreción personal. Por otro lado, el entorno humano del ámbito laboral forma parte indisoluble de nuestra red de relaciones sociales y, por lo tanto, puede convertirse en causa de satisfacción o de conflicto.

El traslado cotidiano al trabajo y el regreso al hogar son también un tema importante relativo al estrés. En las grandes ciudades es común destinarles horas al día. El tiempo y la calidad de ese desplazamiento influyen como factor potencialmente estresante.

El nivel de especialización y de diferenciación laboral también plantea particularidad. Cuanto más diferenciado es el trabajo, tanto mayor es el nivel de responsabilidad y de competencia. Como contraparte, los empleos menos diferenciados y más rutinarios generan la sensación de falta de control o dominio sobre los actos y situaciones. Ambas circunstancias, nivel de responsabilidad y de competencia por un lado, y sensación de falta de control por el otro, son fuentes de estrés, como lo

demuestran estudios bien documentados. Sería un error considerar los trabajos rutinarios e indiferenciados como no estresantes.

La organización y el manejo del tiempo en la actividad laboral son responsables de muchos defectos organizativos que pueden también convertirse en causa de estrés.

En el ámbito laboral los planteos competitivos pueden, sobre una base real o imaginaria, constituir fuentes estresantes notables. En la sociedad actual, la necesidad de eficiencia, rendimiento y buena relación costo-beneficio obliga a las personas a optimizar sus cualidades. La capacitación y el aprendizaje se han transformado en un requerimiento permanente, sin cuya satisfacción no se avanza en la carrera.

La personalidad es un elemento de peso en nuestra relación con el trabajo. Según sea nuestra tendencia competitiva, nuestro grado de responsabilidad y nuestra filosofía de vida, interactuaremos de diferente modo frente a las obligaciones. La sociedad es altamente competitiva y con un paradigma de éxito. Su costo individual es alto. La adecuación inteligente a las obligaciones, su cumplimiento racional y el saber poner límites conforman la clave del éxito verdadero. Vale la pena vivir intensamente el trabajo, pero no morir por él. El descanso suficiente es estrictamente necesario para evitar la fatiga y las enfermedades consecuentes. Los descansos breves en el transcurso de la jornada laboral representan una necesidad que habitualmente el ritmo diario no permite.

La cualidad del ambiente laboral es otro factor significativo. Los espacios cómodos, las instalaciones adecuadas, la temperatura de ambiente y la iluminación necesaria, la presencia de flores y de cuadros, un bajo nivel de ruido y una música agradable contribuyen eficazmente a aliviar el estrés.

Cada uno de estos factores puede ser percibido negativamente, como una amenaza a nuestros intereses, y desencadenar una reacción de estrés crónico. El ambiente laboral, en razón de su complejidad y de las obligaciones, constituye una importante

fuente potencial de estrés. De ahí la importancia de manejar apropiadamente los recursos antiestrés.

2.2.4. Factores estresantes

Los factores estresantes son demandas físicas o psicológicas a las que un individuo responde de diferentes maneras (Nelson y Hurrell, 1997), éstas pueden depender mucho del ambiente, del estado de ánimo y de cada individuo

2.2.4.1. Tipos de estresores

Al hablar de estresores no es posible clasificarlos en orden, ya que la importancia de cada estresor es diferente en cada trabajo, aunque es un punto de partida para entender el problema.

a) Sucesos vitales intensos y extraordinarios: Hacen referencia a cambios importantes en la vida de las personas, como casarse o ser abandonado por la pareja, comenzar a trabajar o ser despedido, sufrir un accidente de vehículo, perder a un ser querido, etc. En los casos más extremos, esto es, cuando la persona experimenta acontecimientos traumáticos que implican la amenaza o la ocurrencia de lesiones graves o muerte, para el propio sujeto o para otros, pueden dar lugar a un trastorno por estrés agudo e incluso a un trastorno por estrés postraumático.

b) Sucesos estresantes cotidianos: Se trata de demandas irritantes, frustrantes y perturbadoras que en alguna medida caracterizan las interacciones con el ambiente (Kanner, 1981). Son múltiples situaciones que se repiten en el quehacer cotidiano, como aguantar un atasco de tráfico, fumar, discutir con la pareja, divorcios, etc.

c) Situaciones de tensión crónica mantenida: Son situaciones capaces de generar estrés de forma intensa y que, además, perduran durante periodos de tiempo más o

menos largos, como una enfermedad prolongada, el mal ambiente laboral, o estar en paro durante varios meses.

Aunque tradicionalmente se ha otorgado mucha importancia a los sucesos vitales intensos, los acontecimientos estresantes cotidianos y las situaciones de tensión crónica mantenida se han mostrado superiores en su capacidad predictiva del funcionamiento psicológico y somático de los individuos y de su bienestar (véase Pillow, Zautra y Sandler, 1996)

d) Sucesos personales y diferencias individuales ante el estrés: En ocasiones observamos que no todas las personas pueden afrontar el estrés, para muchas personas resulta difícil no mostrarse estresados ante los eventos que se le presentan, aunque se trate de problemas menores, pero esto se debe en gran parte por las diferencias que cada persona posee que rigen la percepción y la reacción de ante sucesos que puedan causar estrés.

Un obstáculo que parece pequeño a una persona puede parecerle formidable a otra. En una palabra, el estrés depende en gran parte de cómo se interprete la situación. Varios factores determinan que una situación nos parezca o no estresante, la seguridad en sí mismo si mismos que se consideran capaces de sortear cualquier dificultad sentirá menos estrés ante un problema en particular que los que no tienen confianza en sí mismos.

Suzanne Kobasa descubrió que los individuos que tienen control sobre el estrés se sentía más capaces de soportar situaciones estresantes y experimentaban control en su vida, son personas que generalmente se sienten comprometidas con el trabajo y sus valores personales, ellos consideran las exigencias del medio un desafío al que no muestran ningún tipo de intimidación. Este estudio indica que el manejo del estrés depende de cómo el individuo piense, si piensa que el control sobre los eventos o que se siente importante ante ellos.

El estrés auto impuesto: con frecuencia nos creamos problemas que están muy lejos de nuestro ambiente, en un estudio realizado por Alberth Ellis ha propuesto que

muchas personas llevan consigo sentimientos de autoderrota que intensifican de manera innecesaria el estrés normal de la vida.

2.2.4.2. Estresores en el área Sociolaboral

En el área sociolaboral también encontramos estresores que afectan la salud de las personas, estos son:

a) Estresores psicológicos en el ámbito sociolaboral: Los factores psicológicos tienen una doble vertiente cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de estas: Exigencias emocionales (cuando el trabajo expone a la persona a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, cuando requiere contacto con usuarios, público y clientes), exigencias cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual) o exigencias sensoriales (cuando requiere de esfuerzo de los sentidos). Otros estresores psicológicos podrían ser: La falta de control/previsión, conflicto interpersonal, estresores de rol.

i. Falta de control/previsión: Variar los niveles de control personal y previsión tiene efectos claros en el desempeño y en el estrés laboral (Rastegary y Landy, 1993; Spector, 1986) como con cualquier estresor, la percepción de control o previsión del individuo determina su respuesta a la situación y tal situación se va afectando por las características del trabajo y del ambiente laboral, la programación y ritmo de trabajo pueden influir en los sentimientos de control.

La percepción de control en el trabajo también se relaciona con la autonomía, el grado en el que los empleados pueden controlar como y cuando realizar las tareas de su puesto (Hackman y Oldham, 1980) En general, las intervenciones mejoran la

percepción de control sobre el trabajo, como la toma de decisiones participativa o los horarios flexibles, tiende a reducir el estrés y las predisposiciones subsecuentes.

ii. Conflicto interpersonal: Las interacciones negativas o conflictos interpersonales con los compañeros de trabajo, supervisores o clientes, pueden ir desde discusiones acaloradas hasta incidentes sutiles de comportamiento poco amigable. Los conflictos interpersonales ocurren cuando los recursos en el trabajo son escasos, cuando los empleados tienen intereses incompatibles, o cuando los empleados sienten que no son tratados de manera justa.

Los conflictos interpersonales pueden distraer a los trabajadores de las tareas importantes del puesto y tener consecuencias en la salud.

iii. Estresores de rol: Es la ambigüedad de los roles, los conflictos de roles y la carga excesiva de un rol. La noción básica de los estresores de rol es que la mayoría de los puestos tiene tareas y responsabilidades múltiples.

iv. La ambigüedad de roles: Ocurre cuando los empleados carecen de conocimiento acerca de qué comportamiento es el esperado en su trabajo, en estos casos los individuos experimentan incertidumbre sobre las acciones que deben realizar para desempeñarse de manera efectiva.

v. Conflicto de roles: Ocurre cuando las demandas de diferentes fuentes son incompatibles, los conflictos entre distintas tareas y proyectos, el conflicto también puede presentarse ante las demandas organizacionales y los valores propios y las obligaciones con muchos compañeros en el trabajo.

vi. Sobre carga de rol: Esta puede ocasionar que las personas trabajen demasiado tiempo, incrementando su estrés y las predisposiciones subsecuentes, las investigaciones demuestran una correlación positiva entre los estresores de rol y una variedad de problemas de salud y de trabajo, incluyendo tensión, ansiedad

presión y una predisposición por dejar la organización (Day y Livingstone, 2001, Jackson u Shuler, 1985; Netemyer, Johnston y Burton, 1990).

b) Estresores sociolaborales en el medio ambiente: Entendiendo por ambiental las condiciones físicas del medio ambiente. Los extremos en la temperatura, pueden ser un ejemplo de un estresor del medio ambiente físico, demasiada o poca luz puede ser otro ejemplo. En pocas palabras, los estresores ambientales son, en este sentido, aspectos físicos del ambiente, percibidos normalmente por uno o más de los cinco sentidos. El estrés es la respuesta psicológica a estos diversos estímulos ambientales.,

Los estresores del medio ambiente físico son lo que Poulton designa como estresores de los obreros, puesto que se concentran en las ocupaciones de los trabajadores más de ninguna otra.

i. Iluminación: El alumbrado inadecuado para la tarea que estamos ejecutando puede originar problemas. Puede hacer la tarea más difícil, incluso imposible de terminar, y puede aumentar nuestro nivel de frustración y nuestra tensión mientras luchamos por terminar con una tarea bajo condiciones menos que ideales. Demasiada luz o brillante también pueden ser fuente de dificultades. La brillantez constituye un buen ejemplo de las diferencias entre reportes de estrés objetivo y subjetivo. Independientemente de las cuestiones objetivas de las intensidades ópticas, un mínimo de brillantez, una buena iluminación se percibe como alegre y estimulante, y por lo tanto, relajante. En los pocos casos que existe este conflicto entre el confort percibido y la iluminación óptima, podría haber buenas razones para optar por niveles de iluminación dentro de la gama del confort.

ii. Ruido: El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración que puede conducir al enojo y a la tensión. Se sobrepone a la verbalización interna que usamos al pensar y al dirigir nuestros actos. La prolongada exposición al ruido, puede conducir a la fatiga y a la disminución del desempeño. No

solo puede dar como resultado la fatiga física, sino una disminución en la tolerancia a la frustración.

El cambio en los niveles de ruido, más que los niveles absolutos en sí mismos, resulta irritante. Otra forma de decir que el ruido, al igual que cualquier estresor, origina estrés cuando nos obligan a adaptarnos a un cambio.

iii. Temperatura: En la mayor parte de los sitios de trabajo, actualmente se evitan los extremos en la temperatura mediante controles cuidadosos. Todavía hay individuos que trabajan a la intemperie en operaciones manufactureras como las metalúrgicas, donde no puede controlarse la temperatura. Por otro lado, las regiones geográficas donde los extremos en la temperatura son algo común, están experimentando una industrialización cada vez mayor. El calor excesivo es un estresor en potencia, con probabilidades de generar costos fisiológicos y psicológicos, particularmente para aquellas personas que desarrollan actividades que requieren de gran esfuerzo físico. Fisiológicamente, el estrés producido por el calor da como resultado un aumento de oxigenación y fatiga. Psicológicamente, puede perturbar el funcionamiento afectivo normal y aumentar significativamente la irritabilidad. Los extremos fríos también influyen psicológicamente sobre los individuos, afectando los niveles de energía y posiblemente disminuyendo la motivación. Desde el punto de vista del desempeño, frío extremo afecta manos y pies, y origina disminuciones en el desempeño entre los individuos que ejecutan tareas que requieren el uso de estas extremidades.

Como vemos, la temperatura, actúa como estresor cuando se requiere de gran esfuerzo adaptativo por parte del individuo. Aun la adaptación satisfactoria tiene sus consecuencias negativas en la forma de la energía física y psíquica invertida para mantener la adaptación.

iv. Vibración y movimiento: La vibración se experimenta normalmente como consecuencia de operar alguna herramienta, como el taladro neumático o algún vehículo que transmite la vibración del motor al asiento del conductor. El estrés del

movimiento es precipitado por las aceleraciones giratorias de la cabeza que son registradas en los canales semicirculares del oído interno. La vibración es un estresor potencial más grande que el movimiento. La cantidad de vibración que puede experimentar un individuo sin provocar una respuesta al estrés depende de la intensidad de vibración, la aceleración, de su amplitud e igualmente de las características personales del individuo. La mayoría de las consecuencias son de naturaleza física: visión obnubilada, jaquecas, temblor, y tensión muscular.

Psicológicamente, los resultados de estos estresores tienen mayor probabilidad de constituir reacciones ante las consecuencias fisiológicas que ante los estresores en sí mismos. La visión obnubilada, los músculos tensos, las manos temblorosas o la aparición de un efecto a largo plazo, como sucede con la enfermedad de Reynaud, son algunos de los fenómenos que sirven como precipitados de reacciones psicológicas de estrés.

v. *Aire Contaminado*: La contaminación del aire se ha convertido en un problema cada vez mayor en los últimos años. Este tipo de contaminación atmosférica es un estresor que plantea problemas tanto físicos como psicológicos, pero también la calidad del aire en el sitio de trabajo es una condición que está muy relacionada con el problema más general de la contaminación ambiental. Muchas empresas industriales producen derivados que contaminan el aire en torno de la instalación productora. Además de hacerlo durante la respiración, muchas sustancias pueden también entrar al cuerpo a través de la piel. El polvo del asbesto y el polvo del carbón que llevan a la enfermedad denominada "pulmones negros" pueden ser productores de fibrosis, y hay pruebas recientes que han vinculado a la inhalación del asbesto con cáncer.

Uno de los contaminantes del aire más comunes es el monóxido de carbono, que constituye una amenaza para los individuos que trabajan en talleres de reparación de autos, pasos a desnivel y muchos segmentos de la industria de la transportación.

2.2.4.3. Estresores familiares y su relación con el trabajo

El trabajo y la familia son factores de interacción a los que debe enfrentarse una persona regularmente. Los estresores en familia varían mucho en severidad y grado de continuidad. Hay breves crisis familiares que contribuyen igualmente al estrés a largo plazo. Un determinado fenómeno familiar puede ser fuente de estrés y también puede constituir una respuesta al estrés. Para la mayoría de nosotros lo que sucede en nuestra familia nos brinda gran felicidad así como las más intensas formas de estrés. Los conflictos entre esposos, discusiones con los hijos, la muerte de un familiar, etc.

La familia puede ser un lugar de alivio del estrés del trabajo, un santuario para regenerar los niveles de energía. Puede ser fuente de fuerza para el marido, la mujer y los niños. Inversamente, si los patrones familiares o los sucesos familiares no son correctos, pueden afectar la conducta en el trabajo, las relaciones entre marido y mujer y la educación de los hijos. Por lo tanto, La familia puede servir para reducir el estrés o puede contribuir a que se acumule en gran medida. A los investigadores corresponde identificar y medir los estresores que se originan en la familia; por otro lado, los gerentes deben vigilar si las preocupaciones familiares son llevadas al trabajo. La tensión dentro de la familia representa un punto mayor de estrés para muchas personas. Si no se controla este podría ser un factor de riesgo puede socavar la propia salud y bienestar. Por lo tanto el factor familiar puede ser tanto variable dependiente como independiente. También puede operar como variable mediadora.

2.2.4.4. Estresores económicos y ambientales

El ámbito social y el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales. En la actualidad muchos empleados trabajan con mayor intensidad y durante más tiempo para mantener su estilo de vida, los aumentos de

precios casi en todas las áreas, alimentación, educación transporte, etc. Estos costos de la vida han incrementado tanto que todos vivimos en constante estrés por que no solo se produce la disminución de ingreso desencadenantes, las dificultades financieras resultantes sino también una serie de efectos, tales como: enfermedades, mayores índices delincuenciales, pérdida de empleo, problemas en las relaciones familiares. Los hombres que definen su condición masculina en términos del apoyo a la familia y los trabajadores de ambos sexos que derivan su identidad del trabajo y definen su valía en términos de dólares, pierden algo más que la paga cuando cesan sus empleos, pues pierden su pedazo de sí mismos y su autoestima y sienten que tiene menos control de sus vidas (Forteza y Prieto, 1994, Perrucci 1988).

2.2.5. Consecuencias del Estrés:

Las consecuencias del estrés en el trabajo las sienten los individuos, sus familias, las organizaciones para las que trabajan y la economía en su conjunto. En realidad, incluso es posible, a través del ausentismo y de las mediciones relacionadas con el desempeño, calcular los efectos del estrés da como resultado muchas pérdidas no solo monetarias si no también en la salud de los empleados. Algunos investigadores argumentan que el estrés siempre produce una degradación del desempeño. No obstante esta es una postura simplista y muy brillante ya que los efectos del estrés en el desempeño pueden ser muy complejos y el no manejarlo adecuadamente puede traer consigo mayores consecuencias según el Psicólogo Freudenberger (1974, 1977, 1980) y a Maslach y Jackson (1981; 1986), ambos autores estudian el síndrome de Burnout como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar. Parece ser que lo sufren, especialmente, personas cuyas profesiones versan sobre todo en la atención y ofrecimiento de servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario. El Síndrome de Bournout se caracteriza por una profusa y a veces inespecífica sintomatología caracterizada en el área personal por

fatiga, trastornos del sueño, dolores diversos (cefaleas tensionales, dolores de espalda, otros), trastornos gastrointestinales (gastritis, náuseas, vómitos, diarrea, estreñimiento), alteraciones respiratorias (respiración acelerada, sensación de ahogo), enfermedades cardiovasculares (hipertensión arterial, taquicardias, disritmias,) trastornos endocrinos (amenorrea, acné), y en el área laboral por insatisfacción laboral, agotamiento emocional, degradación de la competencia profesional, degradación de la auto imagen, prevalencia de un estilo relacional despersonalizado, presencia de dificultad en las relaciones interpersonales, aumento del ausentismo laboral, aumento de las licencias médicas. La importancia que cobra la variable autocuidado, para la mantención en el tiempo de los estándares de funcionamiento grupal, que permiten alcanzar las metas propuestas para un período de tiempo determinado, debe ser considerada como una variable crítica para el desarrollo personal y grupal.

Es importante aprender a distinguir cuando el trabajo en la atención a personas nos empieza a desgastar. La clave está en percatarnos de los indicadores de malestar psicológico o físico y hacer algo al respecto en forma oportuna.

Por ello es importante generar espacios para la distensión, de entretenimiento, de momentos libres de cualquier contaminación, en los cuales fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo, así como aprender a enfrentar tanto en equipo como individualmente las situaciones de tensión, por medio de espacios de vaciamiento, apoyo y aprendizaje de experiencias.

Entre las principales consecuencias del estrés están:

a) *Las físicas, médicas, fisiológicas:* Considerables deterioro en apariencia física, fatiga y cansancio crónico, variación de peso corporal, infecciones recurrentes, especialmente las vías respiratorias, dolores de cabeza, Enfermedades del corazón e infarto, Gastrointestinales, Colitis, Enfermedades dermatológicas, Ulceras, Dolor de espalda y artritis, incremento de la presión arterial y el ritmo cardíaco, Hormonas

(adrenalina, noradrenalina, cortisona), trastornos menores de la salud mental, conductas sociales y relación con la salud.

b) Las Psicológicas: Apatía, falta de afecto o desesperanza, cinismo y resentimiento, apariencia reprimida, expresiones de tristeza, postura encorvada, manifestaciones de ansiedad, burnout o agotamiento, depresión, problemas familiares, problemas de sueño, insatisfacción laboral.

c) Las Conductuales: Ausentismo, impuntualidad, accidentes, abuso de drogas, alcohol y tabaco, ejercicios obsesivos, irritabilidad, fácilmente pierde los estribos, violencia, sabotaje, toma de decisiones, desempeño laboral deficiente, rotación del personal, incapacidad para concentrarse o terminar una tarea.

2.2.6. Como afrontar el Estrés

En la vida diaria se presentan situaciones potencialmente estresantes, aún tratándose de situaciones muy fuertes, no podemos asegurar la presencia del estrés, ni tampoco podremos predecir la duración e intensidad del mismo, ni sus efectos específicos en el funcionamiento y la salud de las personas. Siempre debemos considerar la interacción entre las situaciones potencialmente estresantes y determinadas variables personales que han mostrado ser relevantes en este contexto. Lógicamente, cuanto mayor sean la trascendencia objetiva de la situación, su frecuencia, duración e intensidad, mayor será su potencial estresante, pero el impacto de una misma situación será diferente en función de la presencia o ausencia de variables personales como las que se comentan a continuación.

a) Patrones de conducta: En general, se asume que la presencia del patrón de conducta Tipo-A (con sus tres componentes: competitividad, impaciencia y hostilidad) y sobre todo del componente hostilidad, y la ausencia del patrón denominado

“dureza” (con sus tres componentes: control, compromiso y reto), aumentan el valor amenazante de las situaciones potencialmente estresantes. Esto sucede, probablemente, porque bajo la influencia de la hostilidad, la competitividad y la ausencia de retos, se perciben más amenazantes de lo que en realidad son; porque como consecuencia de la falta de control y de compromiso, no se perciben recursos personales suficientes para enfrentarse a ellas con eficacia; y porque, debido a la impaciencia, se pretende afrontarlas con la máxima urgencia.

La presencia del patrón de conducta Tipo-A, o de alguno o algunos de sus componentes, puede favorecer, en ocasiones, un rendimiento más alto en determinados contextos, como los que podemos mencionar el ámbito laboral, pero al mismo tiempo, puede contribuir a deteriorar a la salud de la persona que está rindiendo, lo que a largo plazo favorecerá, así mismo, déficit de rendimiento.

El problema, en estos casos, es que los beneficios de las conductas Tipo-A (ejemplo: tener éxito en una operación comercial) suelen ser más inmediatos que sus posibles perjuicios (problemas cardiovasculares), consolidándose, así, este patrón de conducta que aumenta la vulnerabilidad de las personas a sufrir estrés y padecer sus efectos adversos.

b) Valores, creencias y actitudes: Beck (1984) se ha referido a la influencia de los valores, las creencias y las actitudes *rígidas, irracionales y disfuncionales*, tanto sobre la atención selectiva y el procesamiento mental de las situaciones potencialmente estresantes, como sobre la apreciación de los propios recursos para hacer frente a tales situaciones. Según este especialista, el estrés perjudicial coincide con la activación de cogniciones estables (valores, creencias, actitudes) que propician una valoración sesgada de las situaciones potencialmente estresantes y de los propios recursos, con una clara tendencia a percibir más, y más graves, experiencias estresantes, y a infravalorar la eficacia de los recursos de afrontamiento personales.

Beck sugiere que el contenido de los valores, las creencias y las actitudes más estables afecta la interpretación que se hace de las situaciones, dependiendo de este contenido, en gran parte, el que las situaciones sean más o menos estresantes. Por ejemplo, para una persona que valore mucho la opinión que los demás tienen de ella, resultara más estresante una situación concreta en la que tenga que exponerse a la evaluación de otras personas, que para otra persona que, aún valorando la opinión de los demás, tenga una creencia del tipo siguiente: *“lo que yo hago no le puede gustar a todo el mundo”*.

Veamos otro ejemplo. Con independencia de otros factores, para una persona que no trabaje, esta situación será más estresante si le da mucho valor al hecho de trabajar, o si relaciona el éxito profesional a su valor como persona, que si únicamente considera el trabajo como un medio para ganar dinero y poder vivir.

Del mismo modo, la rigidez de cogniciones muy íntimas que sean significativas en un determinado contexto puede influir en la valoración que las personas hacen de sus propios recursos. Así, por ejemplo, una persona muy “perfeccionista” que tenga creencias rígidas como “siempre tengo que hacerlo todo muy bien” o “nunca puedo cometer ningún error”, tendera a infravalorar sus experiencias de afrontamiento y, como consecuencia de ello, desarrollara una menor confianza en sus propios recursos que afectara su valoración de estos en ocasiones futuras. Mientras que otra persona más flexible, que se permita a sí misma no ser tan perfecta tendera a evaluar sus experiencias de forma más objetiva, reconociendo la eficacia de sus recursos, detectando y solucionando los déficit reales existentes e incrementando, de esta manera, la probabilidad de valorar más alto (dentro de límites reales) sus probabilidades de afrontamiento.

En general, parece que la tendencia a evaluar la realidad de las situaciones potencialmente estresantes y de los propios recursos de manera más objetiva y, sobre esta base objetiva (no apartándose de ella), de forma optimista, reduce la probabilidad del estrés y de su impacto perjudicial, puesto que la objetividad implica

la contemplación abierta de la evidencia de los hechos con independencia de los propios valores, creencias y actitudes, así como el cuestionamiento de estos si no están avalados por tal evidencia, contraponiéndose a la valoración sesgada (favorecedora del estrés) que suele estar presente cuando la influencia de cogniciones rígidas tiene más peso.

La valoración objetiva no garantiza la ausencia de estrés, ya que puede suceder que, objetivamente, existan una situación muy amenazante y/o escasos recursos personales para enfrentarse a ella con eficacia, pero si propicia un conocimiento mejor de lo que sucede y una mayor percepción de control de la situación potencialmente estresante, pues aun en el caso de que se produzca una valoración desfavorable, la persona implicada sabrá mejor a que atenerse (por ejemplo, sabrá que tiene que adquirir determinados recursos o que al no poder hacer nada para solucionar una situación problemática, no tiene más remedio que aceptarla y aliviar su impacto en la medida de lo posible, reevaluando la gravedad del problema y decidiendo cual es la mejor opción entre las disponibles en las circunstancias que se encuentre)

Desarrollar un estilo de funcionamiento basado en una valoración más objetiva de las situaciones potencialmente estresantes y los recursos propios para manejarlas (es decir, basado en la evidencia de los hechos y en el cuestionamiento de los valores, las creencias y las actitudes que no hayan recibido el apoyo de la evidencia), ayudara a reducir el valor amenazante de múltiples situaciones potencialmente estresantes.

Sin embargo, en numerosos casos, también será necesario modificar, directamente, los valores, creencias o actitudes rígidos que tengan una influencia poderosa. La eliminación o flexibilización de tales cogniciones, favorecerá la consolidación de un estilo de funcionamiento cognitivo más eficaz y saludable.

c) *Apoyos sociales*: Así mismo, se ha observado que la presencia de apoyos sociales apropiados, fundamentalmente el *apoyo social percibido* más que el apoyo real,

puede ayudar a amortiguar las experiencias estresantes (véase Sandin, 1995), sin que todavía se hayan delimitado, con la claridad suficiente, cuales son los mecanismos por los que se produce este efecto y que tipo de apoyo social es el que debería considerarse apropiado. Probablemente, el apoyo social contribuye a disminuir el estrés por alguna o algunas de las siguientes vías:

- Reduciendo la trascendencia global y por tanto el carácter amenazante de las situaciones potencialmente estresantes (ejemplo: al percibir la persona que la estima de los que la apoyan no está amenazada por la situación estresante o que, pase lo que pase, seguirá contando con la fuente de gratificación que le proporciona el apoyo)
- Aumentando la motivación de las personas por el reto de superar la situación estresante (ejemplo: el apoyo percibido puede propiciar que las personas afronten la situación estresante con una actitud más positiva)
- Incrementando el auto confianza en los propios recursos (ejemplo: cuando el apoyo social transmite una confianza sólida, basada en hechos, de los demás en los recursos de la persona, esta puede mejorar su propio auto confianza).
- Ayudando a controlar el estrés cuando este se produce (ejemplo: gracias al apoyo social, la persona que sufre estrés en un determinado momento, puede controlar mejor el impacto de este aliviando sus efectos negativos; este alivio puede contribuir a reducir el valor amenazante de las situaciones estresantes en el futuro)

En líneas generales, el apoyo social apropiado debe ser aquel que, en cada caso concreto, favorezca los efectos beneficiosos de los apartados anteriores, debiendo evitarse un exceso de dependencia social que podría propiciar, en la persona apoyada, un estado de indefensión ante las situaciones potencialmente estresantes. En estos casos de exceso de dependencia e indefensión, el apoyo social, al contrario que antes, resultara claramente negativo, favoreciendo el estrés y sus efectos perjudiciales.

Según French (1973), se puede pensar que el apoyo social actúa al menos a cuatro niveles. Es posible que reduzca los factores estresantes objetivos asociados al medio ambiente. Un ambiente social en el trabajo que sea cordial, a través de la empatía y la comprensión entre los distintos individuos (sobre todo, si existen buenas relaciones ínter jerárquicas), tal vez propicie una sensibilización que facilite la adaptación de las demandas de trabajo a las capacidades individuales.

La amistad, el contacto social, pueden facilitar a través de la comunicación interpersonal o por el contraste y comparación con otras personas en la misma situación, un mayor contacto con la situación objetiva y una mayor exactitud en la valoración que el individuo hace de sí mismo. De esta forma, tendría el sujeto una percepción más real, más objetiva de la realidad que está viviendo y reduciría las posibles distorsiones a las que puede llevar la particular forma de percepción de cada individuo.

El contacto personal como expresión de afecto y comprensión puede resultar un factor que facilite la descarga emocional y que frene la espiral de pensamiento negativos repetitivos que desencadenan un proceso acumulativo de tensión. En este sentido, el apoyo social tendría un efecto terapéutico. Especialmente, el apoyo social por parte de la familia y por parte de los superiores parece ser eficaz para atenuar los efectos que tiene el estrés profesional sobre la salud.

Es posible que aumente los recursos de adaptación del sujeto. El apoyo social puede proporcionar al individuo un sentimiento de apoyo y seguridad que es un elemento que acrecienta su capacidad de reacción y favorecen un sentimiento de dominio de la situación. Existen además muchas técnicas de afrontar el estrés, las cuales mencionaremos a continuación.

2.2.6.1. Técnicas de Afrontamiento

La aplicación de la mayoría de las técnicas que se describirán a continuación requiere de un profesional de la psicología que determine cuáles son las más adecuadas para cada situación o caso concreto, así como para asegurarse de su correcta administración y ejecución.

a) Técnicas Generales:

- *Buen estado físico:* El desarrollo y mantenimiento de un buen estado físico tiene buenos efectos en la prevención del estrés; para ello, es aconsejable la realización de ejercicio de manera habitual. En general, el ejercicio aumenta la resistencia física del individuo a los efectos del estrés (mejora funciones cardiovascular, respiratoria y metabólica) pero además aumenta también la resistencia psicológica: la realización de ejercicio nos obliga a desplazar la atención de los problemas psicológicos y nos permite el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada anteriormente.
- *Dieta adecuada:* El desarrollo de buenos hábitos alimentarios constituye una medida aconsejable para la prevención del estrés. Las demandas energéticas que actualmente recibimos de nuestro entorno determinan la necesidad de tener un equilibrio energético adecuado para responder a esas demandas y para no desarrollar problemas carenciales.
- *Apoyo social:* Establecimiento y desarrollo de redes sociales, que puedan facilitar apoyo social al individuo. Las relaciones sociales con otros individuos puede resultar una fuente de ayuda psicológica o instrumental. Un grupo social puede constituirse en referencia que facilite al individuo una mejor adaptación e integración en la realidad.

b) Técnicas Cognitivas: Utilizadas para cambiar el pensamiento, modificar las evaluaciones erróneas o negativas respecto de las demandas o de los propios

recursos del individuo para afrontarlas y facilitar una reestructuración de los esquemas cognitivos.

- *Reorganización cognitiva:* Intenta ofrecer vías y procedimientos para que una persona pueda reorganizar la forma en que percibe y aprecia una situación. Si la forma de comportarnos y la forma en que sentimos depende de la forma en que percibimos una situación, resulta importante disponer de estrategias de redefinición de situaciones cuando la definición que hemos adoptado no contribuye a una adaptación adecuada. Es decir, esta técnica está dirigida a sustituir las interpretaciones inadecuadas de una situación, por otras interpretaciones que generen respuestas emocionales positivas y conductas más adecuadas.
- *Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados:* Ante una situación, todo el mundo desarrolla una serie de pensamientos (automáticos/deformados) para interpretar esa situación. Estos pensamientos pueden ser tanto racionales como irracionales. Mediante estas técnicas se intenta la identificación y el cambio de los pensamientos irracionales, aquellos elaborados sin reflexión o razonamiento previo, con interpretación negativas o emociones desagradables. El modo de intervención para la modificación de estos pensamientos es indicar al sujeto que lleve un autorregistro de los pensamientos que le surgen en las situaciones de su vida normal, y que intente evaluar en qué medida considera que reflejan la situación que ha vivido. El individuo se irá dando cuenta progresivamente de sus pensamientos automáticos y desestimando su importancia. Los pensamientos deformados manifiestan una tendencia a relacionar todos los objetos y situaciones con uno mismo, a emplear esquemas de generalización, de magnificación, de polarización en la interpretación de la realidad, etc. La intervención sobre este tipo de pensamientos consiste en lograr una descripción objetiva de la situación, identificar las distorsiones empleadas para interpretarlo y eliminar esas distorsiones modificándolas mediante razonamientos lógicos.

- *Desensibilización sistemática*: Desarrollada por Wolpe (1958). Con esta técnica se intentan controlar las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones que resultan amenazadoras a un individuo. Esta técnica se fundamenta en la relajación progresiva de Jacobson. El individuo en un estado de relajación, se va enfrentando progresivamente con situaciones (reales o imaginadas) dispuestas en orden creciente de dificultad o de amenaza ante las que el sujeto desarrolla ansiedad, hasta que el individuo se acostumbra a estar relajado y a no desarrollar respuestas emocionales negativas en estas situaciones.
- *Inoculación de estrés*: Creada por Mieschenbaum y Cameron (1974). Esta es una técnica de carácter cognitivo y comportamental. Se desarrolla a partir del aprendizaje de técnicas de respiración y relajación para poder disminuir o eliminar la tensión en situación de estrés, se crea por el sujeto una lista en la que aparecen ordenadas las situaciones más estresantes. Comenzando por las menos estresantes el individuo irá imaginando esas situaciones e irá aprendiendo a relajarse.
- *Detención del pensamiento*: La acción de esta técnica está dirigida a la modificación de pensamientos negativos reiterativos que conducen a sufrir alteraciones emocionales (ansiedad) es decir que no contribuyen a buscar soluciones eficaces del problema sino a dificultarlo. Consiste en lo siguiente: cuando aparece una cadena de pensamientos repetitivos negativos intentar evitarlos mediante su interrupción (golpeando la mesa o vocalizando la expresión "basta", por ejemplo) y sustituir esos pensamientos por otros más positivos y dirigidos al control de la situación. (Peiró y Salvador, 1993).

c) Técnicas Conductuales:

- *Entrenamiento asertivo*: Mediante esta técnica se desarrolla la autoestima y se evita la reacción de estrés. Se trata de adiestrar al individuo para que consiga conducirse de una forma asertiva, que consiste en conseguir una mayor capacidad para expresar los sentimientos, deseos y necesidades de manera libre, clara e inequívoca ante los demás, y que esté dirigida al logro de los objetivos del individuo, respetando los puntos de vista del otro. La ejecución de esta técnica se lleva a cabo a través de prácticas de Role Playing.
- *Entrenamiento en habilidades sociales*: Consiste en la enseñanza de conductas que tienen más probabilidad de lograr el éxito a la hora de conseguir una meta personal y a conducirse con seguridad en situaciones sociales. Este entrenamiento al igual que el anterior se realiza a través de prácticas de Role Playing. Estas técnicas constituyen una buena forma de instaurar habilidades sociales mediante la observación de las conductas, la posterior escenificación y dramatización de situaciones reales, y por último, su ejecución habitual en la realidad.
- *Técnica de solución de problemas*: Una situación se constituye en un problema cuando no podemos dar una solución efectiva a esa situación. El fracaso repetido en la resolución de un problema provoca un malestar crónico, una ansiedad, una sensación de impotencia,... que dificulta la búsqueda de nuevas soluciones. Mediante estas técnicas se intenta ayudar al individuo a decidir cuáles son las soluciones más adecuadas a un problema. Esta técnica desarrollada por D'Zurilla y Golcifried (1971) consta de varios pasos:
 1. Identificación y descripción del problema de forma clara, rápida y precisa. Esta descripción ha de realizarse en unos términos que impliquen conductas propias para resolver ese problema.

2. Buscar varias posibles soluciones o respuestas que puede tener el problema considerándolo desde distintos puntos de vista; hay que evitar responder impulsivamente al problema.
 3. Llevar a cabo un procedimiento de análisis y ponderación de las distintas alternativas de respuesta para decidir la solución más idónea a ese problema y que vamos a realizar.
 4. Elegir los pasos que se han de dar para su puesta en práctica y llevarlos acabo.
 5. Evaluar los resultados obtenidos al llevar a cabo la solución elegida. Si no son positivos, es necesario volver a anteriores pasos.
- *Modelamiento encubierto*: Es una técnica creada por Cautela (1971). Está destinada a cambiar secuencias de conductas que son negativas para el individuo y aprender conductas satisfactorias. Consiste en que el sujeto practica en la imaginación las secuencias de la conducta deseada de forma que cuando adquiera cierta seguridad realizando imaginariamente esa conducta consiga llevarla a cabo en la vida real de una forma eficaz.
 - *Técnicas de autocontrol*: El objetivo de estas técnicas es buscar que el individuo tenga control de la propia conducta a través del adiestramiento de su capacidad para regular las circunstancias que acompañan a su conducta (circunstancias que anteceden a su conducta y circunstancias consecuentes a esa conducta). "Estos procedimientos son muy útiles en el manejo y control en las conductas implicadas en situaciones de estrés y son útiles no sólo para mejorar conductas que ya han causado problemas, sino también para prevenir la posible aparición de conductas problemáticas" (Labrador, 1992). En el ámbito laboral, puede resultar especialmente útil fomentar el aprendizaje y la concienciación de los individuos en estrategias de carácter organizativo

tendente a facilitar al individuo recursos para el ordenamiento de su tiempo en relación a las tareas que ha de desempeñar o para reducir las demandas de trabajo exteriores. Dos ejemplos de esto último pueden ser la delegación (que permita la distribución de las responsabilidades y los cometidos de una tarea entre varios sujetos y evita que sean una misma persona o unas pocas los que "lleven" el peso del trabajo) y la negociación (que facilite al individuo la flexibilidad y la comprensión necesarias para atender otros puntos de vista, para incluir otras variables en su análisis de la realidad, para adaptarse a las posibilidades reales, para facilitar el intercambio y el diálogo con los otros, para buscar la colaboración y no la oposición, para buscar soluciones negociadas).

d) Técnicas Fisiológicas: Es característico de las situaciones estresantes la emisión de intensas respuestas fisiológicas que, además de producir un gran malestar en el individuo, alteran la evaluación cognitiva de la situación y la emisión de respuestas para controlar la situación. Pues bien las técnicas fisiológicas que vienen a continuación buscan la modificación estas respuestas fisiológicas, y son:

- *Técnicas de relajación física:* Las más utilizadas son la relajación progresiva de Jacobson y el entrenamiento autógeno de Schultz. Estas técnicas intentan aprovechar la conexión directa entre el cuerpo y la mente, de la existencia de una interdependencia entre la tensión psicológica y la tensión física o dicho de otro modo, que no es posible estar relajado físicamente y tenso emocionalmente. Así, según las teorías que inspiran estas técnicas, las personas pueden aprender a reducir sus niveles de tensión psicológica (emocional) a través de la relajación física aún cuando persista la situación que origina la tensión. "Si se relajan los músculos que han acumulado tensión (de origen) emocional, la mente se relajará también gracias a la reducción de la actividad del sistema nervioso autónomo" (Peiró y Salvador, 1993).

- *Técnicas de control de respiración:* "Las situaciones de estrés provocan habitualmente una respiración rápida y superficial, lo que implica un uso reducido de la capacidad funcional de los pulmones, una peor oxigenación, un mayor gasto y un aumento de la tensión general del organismo" (Labrador, 1992). Estas técnicas consisten en facilitar al individuo el aprendizaje de una forma adecuada de respirar para que en una situación de estrés pueda controlar la respiración de forma automática y le permita una adecuada oxigenación del organismo que redunde en un mejor funcionamiento de los órganos corporales y un menor gasto energético (efectos beneficiosos sobre irritabilidad, fatiga, ansiedad, control de la activación emocional, reducción de la tensión muscular, etc). "Existen diversas técnicas de entrenamiento de la respiración abdominal que pretenden que ésta sustituya a la torácica practicada en situaciones de tensión y estrés siendo, sin embargo, menos adecuada para una eficaz oxidación de los tejidos" (Peiró y Salvador, 1993). El aprendizaje y la posterior utilización de estas técnicas resulta bastante fácil y sus efectos beneficiosos son apreciables inmediatamente.
- *Relajación:* La relajación es un ejercicio fácil de aprender, que proporciona resultados altamente satisfactorios en el tratamiento del estrés. Una de las manifestaciones fisiológicas del estrés es la tensión muscular continua durante horas, los músculos se acostumbran al estado tenso y tienden adoptar esa postura, como resultado aparecen los tan conocidos dolores de espalda, de cabeza y de músculos en general, asociados con el estrés. Aparte del beneficio inmediato que proporciona la relajación, ésta concede al que practica una sensación de estar controlando el problema. Es decir, el que aprende a relajarse no mira su estado de tensión como algo que se escapa de su voluntad, y que no puede hacer nada para remediar, sino como un fenómeno controlable. La práctica de la relajación ya trae consigo una sensación placentera y de extrema tranquilidad. Sin embargo, la verdadera

destreza y el máximo beneficio de la relajación se adquieren a través de la repetición regular y continúa.

- *Técnicas de relajación mental (meditación)*: La práctica de la meditación estimula cambios fisiológicos de gran valor para el organismo. Pretenden que la persona sea capaz de desarrollar sistemáticamente una serie de actividades (perceptivas y/o conductuales) que le permitan concentrar su atención en esas actividades y desconectar de la actividad mental cotidiana del individuo de aquello que puede resultarle una fuente de estrés.
- *Biofeedback*: Esta es una técnica de intervención cognitiva para el control del estrés pero busca efectos a nivel fisiológico. Su objetivo es dotar al individuo de capacidad de control voluntario sobre ciertas actividades y procesos de tipo biológico. A partir de la medición de algunos de procesos biológicos del individuo, se trataría de proporcionar al propio individuo una información continua de esos parámetros, de manera que esta información pueda ser interpretada y utilizada para adquirir control sobre aquellos procesos para posteriormente adiestrar al individuo en el control voluntario de los citados procesos en situaciones normales.
- *Hidroterapia*: Los efectos medicinales del agua sobre el organismo suponen una acertada combinación de relajación y de estimulación. Justamente lo que se necesita en caso de estrés.

e) *Fármacos*: Al principio de los años cincuenta en París, se descubrió fortuitamente la Clorpromacina, un derivado químico que se sospechaba tenía efectos tranquilizantes mayores. La clorpromacina se comercializó bajo el nombre de Largactil. Desde entonces, este fármaco, y otro producido posteriormente, se han utilizado para calmar los síntomas de pacientes psicóticos. La Mejor forma de tratar el estrés es colocando a nuestro organismo en las condiciones ideales para que sea capaz de superarlo por sí mismo. Muchas veces no es necesario de

medicamentos, simplemente con un sano estilo de vida y haciendo un empleo adecuado de los elementos de la naturaleza: relajación, ejercicios, la recreación. Etc.

2.2.7. El Estrés y su influencia en los estudiantes:

En el país el alto costo de la vida cada día es más notorio, es común escuchar que los jóvenes que se encuentran a nivel de bachillerato o incluso aquellos que todavía en los niveles de básica tienen que ayudar a sus familias económicamente ya sea con un trabajo formal o informal y este panorama es el mismo para aquellos jóvenes que finalizan el bachillerato e ingresan a las universidades, el tener que llevar la responsabilidad de un trabajo y universidad, aunque en muchos de los casos y cuando se estudia tiene alguna relación con el trabajo puede servir de beneficio por que a su vez el alumno está adquiriendo experiencia adecuado a su profesión, pero muchos jóvenes no corren con la misma suerte de encontrar trabajo en el área de elección y como si fuera poco el trabajo se vuelve una carga pesada sin tomar en cuenta las exigencias de las universidades.

El estrés es algo que se aprecia en casi cualquier estudiante universitario. No es que sea una epidemia de estrés, es solamente que en la Universidad el ingresar a una institución educativa, mantenerse como alumno regular y poder egresar de ella suele ser una experiencia que muchos alumnos consideran estresante, sin embargo, la importancia que se le brinda a este fenómeno en el discurso estudiantil, e inclusive en el discurso oficial de las instituciones, no ha sido acompañada, como debiera de ser, por una gran cantidad de investigaciones que permitan conocer las características de este fenómeno.

Todos estos factores aparecen en un mismo entorno organizacional: la Universidad. En particular, este entorno sobre el que se centra esta investigación, representa un conjunto de situaciones altamente estresantes debido a que el individuo puede experimentar, aunque sólo sea transitoriamente, una falta de control sobre los

ambientes que se desenvuelve potencialmente generador de estrés y, en último término, potencial generador (con otros factores) del fracaso académico universitario.

Los escasos trabajos sobre el tema han demostrado la existencia de índices notables de estrés en las poblaciones universitarias, alcanzando mayores cuotas en los primeros cursos de carrera y en los períodos inmediatamente anteriores a los exámenes (Muñoz, 1999) y siendo menor en los últimos.

Idénticos resultados fueron encontrados por Rosenthal y colaboradores (1987, citado por Misra y Mckean, 2000) destacaron como estresores académicos más importantes las notas finales, el excesivo trabajo para casa, los exámenes y el estudiar para los mismos. Estudios posteriores (Celis y cols., 2001, Carlotto y cols., 2005) han coincidido en identificar los mismos principales estresores.

Respecto al método de evaluación en estos estudios, en general se obtienen los datos empleando cuestionarios (Barraza, 2005), o escalas (Viñas y Caparrós, 2000) en su modalidad de autoinforme. La diversidad de instrumentos, no es más que reflejo de la multiplicidad de formas para analizar el estrés académico.

2.2.8. Rendimiento Académico

En la vida académica, habilidad y esfuerzo no son sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia. Esto se debe a cierta capacidad cognitiva que le permite al alumno hacer una elaboración mental de las implicaciones causales que tiene el manejo de los autos percepciones de habilidad y esfuerzo. Dichas auto percepciones, si bien son complementarias, no presentan el mismo peso para el estudiante.

Según Rodríguez Espinar (1985) Existen tres dimensiones de la institución escolar que general una serie de objetivos difíciles de alcanzar:

1. Dimensión social: Las escuelas deben facilitar la nivelación de las desigualdades sociales, y el rendimiento académico. También hace referencia a la igualdad de acceso a las funciones productivas de la sociedad así como los beneficios de las mismas.
2. Dimensión educativa-Institucional: que establece una adecuación de los diferentes tratamientos educativos y los objetivos propuestos.
3. Dimensión Económica: Es la relación entre las inversiones de educación y las demandas de la sociedad, es decir que tanto se invierte para que tales demandas sean satisfechas.

Hablar de rendimiento académico es un tema muy complejo de abordar tanto desde el punto de vista teórico como experimental.

En este sentido todo estudiante espera ser reconocido por su capacidad (lo cual resulta importante para su estima), en toda aula se reconoce su esfuerzo.

De acuerdo con lo anterior se derivan tres tipos de estudiantes según Covington (1984):

- “los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces, presentan alta motivación de logro y muestran confianza en sí mismos.
- Los que aceptan el fracaso. Sujetos derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.
- Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para “proteger” su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias

como la participación mínima en el aula de clase, retraso a la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc.

En este orden de ideas, el juego de valores habilidad-esfuerzo se torna riesgoso para los estudiantes, ya que si tienen éxito, decir que se invirtió poco o nada de esfuerzo implica brillantez, esto sí, se es muy hábil. Cuando se invierte mucho esfuerzo no se ve el verdadero nivel de habilidad, de tal forma que esto no amenaza la estima o valor como estudiante, y en caso, el sentimiento de orgullo y la satisfacción son grandes.

Lo anterior significa que en una situación de éxito, el auto percepciones de habilidad y esfuerzo no perjudica ni dañan la estima ni el valor que el profesor otorga. Sin embargo, cuando la situación es de fracaso, las cosas cambian. Decir que se invirtió gran esfuerzo implica poseer poca habilidad, lo que genera un sentimiento de humillación. Así el esfuerzo empieza a convertirse en un arma de doble filo y en una amenaza para los estudiantes, ya que éstos deben esforzarse para evitar la desaprobación del catedrático, pero no demasiado, porque en caso de fracaso, sufren un sentimiento de humillación e inhabilidad.

Dado que una situación de fracaso pone en duda su capacidad, es decir, su autovaloración algunos estudiantes evitan este riesgo, y para ello emplean ciertas estrategias como la excusa y manipulación del esfuerzo, con el propósito de desviar la implicación de inhabilidad

2.2.8.1 Algunas definiciones históricas sobre Rendimiento Académico:

El *rendimiento académico* hace referencia al nivel de conocimiento, expresado en una nota numérica, que obtiene un alumno como resultado de la evaluación de su participación en un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Definiciones desde el punto de vista operativo y funcional:

Gimeno Sacristán (1976) se refiere al rendimiento académico como lo que los alumnos obtienen en un curso, tal como queda reflejado en las notas o calificaciones escolares, y lo define como un producto que depende de la personalidad entera del alumno y que puede verse influenciada por cualquier circunstancia que afecte al ajuste personal del mismo.

Gómez Castro (1981) Considera que el rendimiento académicos es el nivel de conocimiento y destrezas escolares que muestra el alumno a través de cualquier procedimiento de evaluación.

Pérez Serrano (1981) Define el rendimiento académico como el resultado obtenido por los alumnos en las calificaciones escolares, las pruebas objetivas y la percepción que tiene el profesor del alumno en distintas manifestaciones de la vida del mismo.

González Fernández (1975) Afirma que el rendimiento escolar es fruto de una verdadera constelación de factores derivados del sistema educativo, de la familia del propio alumno en cuanto a persona en evolución.

2.2.8.2. Tipos de Rendimiento Académico

Existen diferentes tipos de rendimiento académico en función del alumno así como los elementos que intervienen en el proceso.

En función del alumno se toman en cuenta ámbitos como la personalidad y elementos como: procesos cognitivos, afectivos, Psicomotor. También se pueden tomar en cuenta criterios y conocimiento, destrezas, hábitos, actitudes, aptitudes, que el alumno debe llegar a conseguir

Según la forma de valoración del trabajo escolar, el rendimiento académico se puede clasificar como objetivo o subjetivo. Rendimiento objetivo, que únicamente persigue conocer las capacidades del sujeto mediante pruebas psicométricas y El rendimiento subjetivos se determina a través del juicio del profesor y toma en consideración e conjunto del alumno.

En función de procedimientos de valoración, el rendimiento puede hacerse de forma analítica y sistemática.

Analítica: evalúa todas las áreas instructivas formativas, implica que el alumno tendrá calificaciones para cada una de las asignaturas. Y en la función *Sistemática*: al alumno se le asigna una sola puntuación y esta nota sería la ponderación de todas las materias cursadas.

Rendimiento en función de criterios internos: se evalúa desde la capacidad del alumno, se utilizan las clasificaciones de satisfactorio o insatisfactorio, según el puntaje que el alumno alcance o el nivel adecuado de sus capacidades y posibilidades personales.

2.2.8.3. Procesos implicados en el Rendimiento Académico.

El enfoque conductual hace hincapié en la importancia de la motivación extrínseca en el rendimiento académico.

- *Motivación extrínseca:* se basa en todos aquellos incentivos externos, como recompensas y castigos. Los enfoques humanistas cognitivo hacen hincapié en la importancia de la motivación intrínseca en el rendimiento.
- *Motivación intrínseca:* se basa en factores internos, como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo. Algunos estudiantes estudian porque quieren sacar buenas notas o evitar la desaprobarción de los de más (motivación extrínseca).

Otros lo hacen porque están motivados internamente para alcanzar un elevado nivel de rendimiento en su trabajo (motivación intrínseca).

- *Auto eficacia:* es la creencia de que uno puede dominar una situación y obtener resultados positivos .se considera que la auto eficacia es un factor crítico en el Rendimiento académico de los estudiantes ya que este tiene mucho que ver con la motivación..Los estudiantes con una auto eficacia baja para el aprendizaje suelen evitar muchas tareas, pero los estudiantes con una alta auto eficacia disfrutan participando de su aprendizaje, se esfuerzan y perseveran en ellas.

Se puede decir que la auto eficacia de un profesor influye sobre la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

- *Establecimiento de metas, planificación y autocontrol:* Estos son aspectos importantes del rendimiento académico. Los investigadores han comprobado que la auto eficacia y el rendimiento académico mejoran cuando el estudiante se fija una meta específica y desafiante a corto plazo. A los estudiantes se les recomienda que a la hora de fijarse metas y planificar las mismas se les debería recordar que vivan su vida día a día .Que asuman compromiso, y que avancen poco a poco. Una estrategia recomendable consiste en fijarse metas que planteen un desafío, que es un compromiso para mejorar

2.2.8.4 Teorías sobre el Aprendizaje y su influencia en el Rendimiento Académico

Las teorías del aprendizaje social son integraciones de los planteamientos conductuales y cognoscitivo: consideran tanto el interés de los teóricos conductuales con los efectos y resultados o resultados de la conducta, como el interés de los teóricos cognoscitivos en el impacto de las creencias y expectativas individuales. Muchas explicaciones de la motivación de influencia del aprendizaje social pueden caracterizarse como expectativa de valor teórico.

Al respecto, Bandura (1993), en su teoría cognoscitiva social, refiere que la motivación se considera como el producto de dos fuerzas principales, la expectativa del individuo de alcanzar una meta y el valor de esa meta para él mismo. En otras palabras, los aspectos importantes para la persona son, ¿si me esfuerzo puedo tener éxito? y ¿si tengo éxito, el resultado será valioso o recompensarte?, la motivación es producto de estas dos fuerzas, puesto que si cualquier factor tiene valor cero, no hay motivación para trabajar hacia el objetivo.

Existen tres grandes sectores o ámbitos que influyen en el rendimiento académico:

- **Ámbito personal:** Que implica variables como la capacidad la motivación, la actitud, la autoestima, el auto concepto, el interés, etc.
- **Ámbito contextual:** Se refiere a las variables vinculadas al entorno escolar, familiar, y social del alumno.
- **Ámbito académico:** en este apartado se toma en cuenta a los profesores, programas, métodos de enseñanza, materiales didácticos, las técnicas de evaluación, etc.

Este breve panorama de la implicación de la motivación en el rendimiento académico nos lleva a la reflexión inicial, considerando las diferentes perspectivas teóricas, de

que el motor psicológico del alumno durante el proceso de enseñanza aprendizaje presenta una relación significativa con su desarrollo cognitivo y por ende en su desempeño escolar, sin embargo no deja de ser genérica la aproximación inicial hacia el objeto de estudio, lo que nos demanda penetrar más en el factor motivación para desentrañar su significado e influencia, es así que, se destaca la necesidad de encontrar algún hilo conductor para continuar en la investigación y comprensión del fenómeno, razón por la cual el autor aborda el autocontrol del alumno como la siguiente variable de estudio.

2.2.8.5. Ámbitos que se toman en cuenta al momento de evaluar el rendimiento académico.

En el rendimiento académico intervienen muchos factores o variables que pueden agruparse en dos categorías: Personales y Contextuales.

Variables Personales: son aquellas características del propio alumno que pueden incidir en el rendimiento del alumno.

- Inteligencia y Aptitudes: son dos factores que se deben tomar en cuanto al momento de comprender y explicar el éxito o fracaso de un alumno, pero aunque tienen mucha relación no son los únicos indicadores a tomar en cuenta para determinar el éxito o fracaso escolar. Pero estas aptitudes ayudan a la comprensión del funcionamiento intelectual.
- Estilos cognitivos: Son las diferentes formas en que los individuos piensan, perciben, aprenden, memorizan, resuelven problemas, que de alguna manera influyen en logros obtenidos por los alumnos en el área académica.
- Género: El sexo y la influencia que este tienen en el rendimiento ha sido blanco de muchas polémicas entre investigadores, existe un desplazamiento de las metas femeninas por alcanzar sus metas y es más una búsqueda por

la aceptación social otro aspecto que podría influir en el rendimiento académico es el profesor.

- Personalidad: Los estudios revelan que los rasgos de Extraversión, Introversión y de Neurotismo, Estabilidad emocional. Los introvertidos abordan las tareas más fáciles y con precisión y los extrovertidos lo hacen con rapidez e imprecisión.

Otro factor que influye es el autoconcepto cada individuo actúa y rinde de acuerdo a como se vea y que tanta seguridad tiene de sí mismo, si se tiene un bajo rendimiento sufren pérdidas notables en el autoestima personal, esta acercamiento puede ser más explicado desde el estudio de la inteligencia emocional.

Variables Contextuales: Son aspectos que se encuentran al exterior del sujeto que pueden ser familia, escuela etc.

- Variable sociofamiliares: Son aquellos factores sociales y familiares que tienen una gran relevancia e incidencia en el rendimiento académico del alumno. Así, la estructura o configuración familiar, el ambiente familiar que le rodea, clima afectivo, actitud que muestran los padres hacia el estudio, etc. También se ven muy vinculados a factores sociales, cultura, nivel educativo de los padres etc.
- Variables escolares: La institución educativa influye mucho en el aprendizaje del alumno las políticas, las gestiones educativas. Dependerá del centro educativos e clima que está ofreciendo a sus alumnos si es lugar que favorece el ambiente adecuado para el mejor desempeño de los estudiantes. También dependerá del tipo de institución si es una institución privada o pública.
- El profesor: Este juega un papel importante tanto en el centro escolar así como en el alumnado:

La personalidad del profesor es a la que se le da más importancia que a la propia enseñanza y competencias científicas o el método pedagógico que utilice.

Las actitudes del profesor hacia la lectura y sus conocimientos influyen positivamente en el rendimiento de los alumnos.

- Competencias del profesor: las investigaciones revelan que los profesores más eficaces son los que saben utilizar las estrategias más adecuadas en cada momento situación de aprendizaje, es aquel que sabe comunicarse con sus alumnos y optimizar su rendimiento.

2.2.9. Estrés Académico

El estrés es algo que se aprecia en casi cualquier estudiante universitario. No es que sea una epidemia de estrés, es solamente que la Universidad no es un paseo de color de rosa, aquí se suda la nota y se trabaja duro. Ingresar a una institución educativa, mantenerse como alumno regular y poder egresar de ella suele ser una experiencia que muchos alumnos consideran estresante, sin embargo, la importancia que se le brinda a este fenómeno en el discurso estudiantil, e inclusive en el discurso oficial de las instituciones, no ha sido acompañada, como debiera de ser, por una gran cantidad de investigaciones que permitan conocer las características de este fenómeno.

Este complejo fenómeno implica la consideración de variables interrelacionadas: estresores académicos, experiencia subjetiva de estrés, moderadores del estrés académico y finalmente, efectos del estrés académico.

Todos estos factores aparecen en un mismo entorno organizacional: la Universidad. En particular, este entorno sobre el que se centra esta investigación, representa un conjunto de situaciones altamente estresantes debido a que el individuo puede experimentar, aunque sólo sea transitoriamente, una falta de control sobre el nuevo

ambiente, potencialmente generador de estrés y, en último término, potencial generador (con otros factores) del fracaso académico universitario.

Los escasos trabajos sobre el tema han demostrado la existencia de índices notables de estrés en las poblaciones universitarias, alcanzando mayores cuotas en los primeros cursos de carrera y en los períodos inmediatamente anteriores a los exámenes (Muñoz, 1999) y siendo menor en los últimos.

Idénticos resultados fueron encontrados por Rosenthal y colaboradores (1987, citado por Misra y Mckean, 2000) destacaron como estresores académicos más importantes las notas finales, el excesivo trabajo para casa, los exámenes y el estudiar para los mismos. Estudios posteriores (Celis y cols., 2001, Carlotto y cols., 2005) han coincidido en identificar los mismos principales estresores.

Respecto al método de evaluación en estos estudios, en general se obtienen los datos empleando cuestionarios (Barraza, 2005), o escalas (Viñas y Caparrós, 2000) en su modalidad de autoinforme. La diversidad de instrumentos, no es más que reflejo de la multiplicidad de formas para analizar el estrés académico.

2.3. Marco Conceptual

AFRONTAMIENTO: Esfuerzos por controlar, reducir o aprender a tolerar las amenazas que conducen al estrés.

AUTOCONTROL: La capacidad de modular y controlar las propias acciones en una forma apropiada a su edad; sensación de control interno.

AUTOEFICACIA: es la creencia de que uno puede dominar una situación y obtener resultados positivos.

CONFIANZA: La sensación de controlar y dominar el propio cuerpo, la propia conducta y el propio mundo.

COOPERACIÓN: La capacidad de armonizar las propias necesidades con las de los demás en las actividades grupales.

CORRELACIÓN: se entiende por correlación el grado de relación existente entre dos variables

ESTÍMULOS: Acontecimiento físico o cambio en la energía física que causa actividad fisiológica en un organismo sensorial

ESTÍMULOS ESTRESANTES: Sucesos importantes de la vida, como la muerte de un familiar, que tienen consecuencias negativas inmediatas que por lo general se desvanecen con el tiempo.

ESTÍMULOS ESTRESANTES DE FONDO: Dificultades de la vida diaria, como quedar atrapado en un embotellamiento de tráfico, que causan irritaciones menores, pero que no tienen efectos dañinos a largo plazo, a menos que continúen o se compliquen con otros sucesos estresantes.

ESTRÉS: Respuesta a sucesos que son amenazadores o desafiantes.

ESTRESORES: Demandas físicas o psicológicas a las que un individuo responde.

EL ESTRÉS SOCIOLABORAL: Se finido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, los organización o el entorno de trabajo.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: Es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc.

INTENCIONALIDAD: El deseo y la capacidad de lograr algo y de actuar en consecuencia.

INTREPIDEZ: Característica de la personalidad asociada con un índice menor de enfermedades relacionadas con el estrés, que consta de tres componentes: compromiso, reto y control.

MECANISMOS DE DEFENSA: Estrategias inconscientes que usan las personas para reducir la ansiedad ocultando su fuente de sí mismos y de los demás.

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA: Se basa en todos aquellos incentivos externos, como recompensas y castigos.

LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: Se basa en factores internos, como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo.

RENDIMIENTO ACADÉMICO: Es el resultado del proceso estilo de aprendizaje relacionado con el desempeño educativo, como: notas, aprendizaje, etc.

RESISTENCIA: Mecanismo de defensa que se manifiesta por síntomas físicos y otras señales de tensión mientras luchamos contra la creciente desorganización psicológica.

SÍNDROME DE ADAPTACIÓN GENERAL: Teoría elaborada por Selye, que sugiere que la respuesta de una persona al estrés consta de tres etapas: alarma y movilización, resistencia y agotamiento.

SÍNDROME DE BOURNOUT: Estado extremo de tensión psicológica resultado de una respuesta prolongada a estresores laborales crónicos que exceden los recursos de un individuo para afrontarlos.

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

El estrés sociolaboral influye de manera significativa en el rendimiento académico en estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008

3.1.1 Hipótesis nula

El estrés sociolaboral no influye de manera significativa en el rendimiento académico en estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008

3.2 Hipótesis específicas.

He₁. El trabajo en sí mismo como generador de estrés influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

Ho₁ El trabajo en sí mismo como generador de estrés no influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

He₂. El contexto laboral como generador de estrés influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

Ho₂. El contexto laboral como generador de estrés no influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

He₃. Las relaciones del sujeto con el trabajo como generador de estrés influyen de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

Ho₃. Las relaciones del sujeto con el trabajo como generador de estrés no influyen de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo académico 0I-2008.

3.3. Sistemas de Variables

3.3.1. Variable independiente (V. I.): “Estrés sociolaboral”

Definición conceptual: Son los factores intrínsecos y extrínsecos desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión, oficio u ocupación dentro de una organización.

Definición operacional: Conjunto de síntomas y signos que experimenten los estudiantes participantes en la muestra como producto de factores estresantes en el trabajo.

Control de variable independiente: Que la población que participa en la investigación trabaje y estudie, y la aplicación de instrumento de medición de estrés.

3.3.2. Variable Dependiente (V.D.): “Rendimiento académico”

Definición Conceptual: Es el resultado del proceso o el estilo de aprendizaje relacionado con el desempeño educativo, como: notas, aprendizaje, etc.

Definición Operacional: Son las notas promedio que los estudiantes participantes en el proceso de investigación obtuvieron durante el ciclo 01-2008 consignados en el colector de notas por asignatura.

Control de la variable dependiente: Análisis del colector de notas que lleva el docente durante el ciclo académico del ciclo 01-2008 de los estudiantes participantes.

3.3.3. Variables intervinientes

a) Variables del Contexto: Se refiere aquellas variables no contempladas en la investigación, pero que podrían influir en la relación de las variables estudiadas.

- Instrumento:

Control del instrumento: Se verificó que las hojas del test y hoja de respuesta fuera legible y estuviera completo.

- Ruido:

Control de ruido: las puertas del aula permanecieron cerradas durante la aplicación del test.

- Interferencias:

Control de interferencias: para que existiera un mayor control de las interferencias se colocó un rótulo que indicara “no interferir” y a la vez se controló que nadie ingresara al aula durante la aplicación de la prueba, ya fuesen visitantes, alumnos, etc.

- Hora de aplicación del instrumento

Control: El Test se aplicó por la mañana a todos los participantes

b) Variables del investigador:

- Aplicación de consigna e Instrumento

Control: El investigador dió las instrucciones de manera clara y precisa, se dejó un espacio para aclarar cualquier duda que tuviesen los participantes

- Tono de voz

Control: Antes de dar las instrucciones se verificó que todos los estudiantes escucharan perfectamente modulando la voz acorde a la cantidad de participantes.

- Presentación personal.

Control: La presentación de las investigadoras fue adecuada al momento de la aplicación, sin vestimenta extravagante, maquillaje, sin colores estridentes ni adornos como collares, pulseras, aretes, etc.

c) Variables del participante:

- Cansancio

Control: El test se aplicó en los horarios matutinos para que no afecte el cansancio de los participantes.

- Presentarse tarde o retirarse antes de la hora.

Control: La aplicación del test se realizó en la segunda hora de la clase para que estuvieran presentes todos los estudiantes de la cátedra

3.4 Matriz de Congruencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Estrés sociolaboral y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 01-2008.</p>	<p>¿Influirá significativamente el estrés sociolaboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad Francisco Gavidia que cursan cuarto año en el ciclo 01-2008 en las cátedras de Contabilidad de Costos I, Mercadotecnia III, Salud y Nutrición Infantil y Psicología Criminológica?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar si el estrés sociolaboral influye de manera significativa en el rendimiento académico en los estudiantes de la universidad Francisco Gavidia en el ciclo 01-2008.</p>	<p>General:</p> <p>El estrés sociolaboral influye de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 01-2008.</p> <p>General Nula:</p> <p>El estrés sociolaboral no influye de manera significativa en el rendimiento académico en estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 01-2008</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>"Estrés sociolaboral"</p> <p>Definición conceptual: Son los factores intrínsecos y extrínsecos desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión, oficio u ocupación dentro de una organización.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>"Rendimiento académico"</p> <p>Definición Conceptual: Es el resultado del proceso estilo de aprendizaje relacionado con el desempeño educativo, como: notas, aprendizaje, etc.</p>	<p>Trabajo en si mismo</p> <p>Contexto laboral</p> <p>Relaciones del sujeto con el trabajo</p> <p>Promedios</p> <p>10-9 Excelente.</p> <p>8-7 Muy bueno</p> <p>6-5 Bueno</p> <p>4-3 Regular</p> <p>2-1 Necesita mejorar</p>

3.4 Matriz de Congruencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
Estrés sociolaboral y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.	¿Influirá significativamente el estrés sociolaboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la universidad Francisco Gavidia que cursan cuarto año en el ciclo 0I-2008 en las cátedras de Contabilidad de Costos I, Mercadotecnia III, Salud y Nutrición Infantil y Psicología Criminológica?	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar si el trabajo en si mismo como generador de estrés influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I , de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>2. Investigar si el contexto laboral como generador de estrés influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>3. Establecer si las relaciones interpersonales del sujeto con el trabajo como generador de estrés influyen en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I , de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hi 1: El trabajo en si mismo como generador de estrés influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>Ho 1: El trabajo en si mismo como generador de estrés no influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I , de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>Hi 2: El contexto laboral como generador de estrés influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>Ho 2: El contexto laboral como generador de estrés no influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I, de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>Hi 3: La relación del sujeto con el trabajo como generador de estrés influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I , de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p> <p>Ho 3: La relación del sujeto con el trabajo como generador de estrés no influye en el rendimiento académico de estudiantes que cursan las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I , de la Universidad Francisco Gavidia durante el ciclo 0I-2008.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>"Estrés sociolaboral"</p> <p>Definición conceptual: Son los factores intrínsecos y extrínsecos desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión, oficio u ocupación dentro de una organización.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>"Rendimiento académico"</p> <p>Definición Conceptual: Es el resultado del proceso estilo de aprendizaje relacionado con el desempeño educativo, como: notas, aprendizaje, etc.</p>	<p>Trabajo en si mismo</p> <p>Contexto laboral</p> <p>Relaciones del sujeto con el trabajo</p> <p>Promedios</p> <p>10-9 Excelente.</p> <p>8-7 Muy bueno</p> <p>6-5 Bueno</p> <p>4-3 Regular</p> <p>2-1 Necesita mejorar</p>

CAPITULO IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo y diseño de Investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación que se realizó fue correlacional, no experimental. en esta investigación se intentó medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. Los estudios correlacionales miden dos o más variables para determinar si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza su correlación (Autor Hernández Sampieri)

Un estudio correlacional permite indagar hasta que punto una variable (convencionalmente una variable independiente) produce alteraciones en otra variable dependiente, la medida de la correlación de las dos variables para señalar el caso más sencillo, se mide mediante el coeficiente de correlación de Pearson, en este caso el investigador posee una idea anticipada (hipótesis) que le hace esperar una correlación entre variables.

Los estudios correlacionales tratan de responder a preguntas si “X” está relacionada con “Y”, es decir si existe una correlación entre dos o más variables en un contexto particular.

Estos estudios se distinguen de los descriptivos principalmente en que mientras estos se centran en medir con precisión las variables individuales de las cuales se pueden medir con independencia en una sola investigación. Los estudios correlacionales evalúan el grado de relación que existe entre dos variables, pudiéndose incluir varios pares de evaluaciones de esta naturaleza en una investigación

En este caso el estudio que se realizó con los estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia sirvió para identificar la relación que existe entre la variable estrés sociolaboral, con el rendimiento académico. El investigador midió los

resultados obtenidos en el test de estrés sociolaboral y relacionarlos con el rendimiento académico (notas obtenidas durante el ciclo 01-2008)

4.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se utilizó es Transaccional Correlacional, que según Hernández, Fernández y Baptista estos diseños describen las relaciones existentes entre dos o más variables en determinado momento. Este tipo de diseño puede limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden analizar relaciones de causalidad. Son diseños que pueden abarcar diversas variables.

4.2.1. Población y Muestra

4.2.1.1. Población

La población objeto de estudio en esta investigación estuvo conformada por 123 estudiantes de ambos sexos inscritos en las facultades de ciencias sociales en las cátedras de: psicología criminológica (23), salud y nutrición infantil (17), y de las facultades de ciencias económicas en las cátedras de Mercadotecnia III (58), y Contabilidad de Costos I (25), que cursaron el cuarto año durante el ciclo 01 - 2008 de la Universidad Francisco Gavidia.

Por lo tanto la población estuvo conformada por todos los estudiantes inscritos formalmente en esas asignaturas lo que al final hace un total de 123 estudiantes.

4.2.1.2. Muestra

La muestra seleccionada para el presente estudio estuvo compuesta por 85 estudiantes de las facultades de ciencias sociales inscritos en la cátedra de Psicología Criminológica, Salud y Nutrición Infantil, y de la Facultades de Ciencias

Económicas inscritos en las cátedras de Mercadotecnia III Y Contabilidad de Costo I, incluyendo únicamente aquellos alumnos que estaban empleados y excluyendo a los alumnos que no estaban empleados. Haciendo en total una muestra de 85 estudiantes participantes que fueron a los que se le administro la escala de estrés sociolaboral.

4.3. Diseño Estadístico

Para esta investigación se utilizó el diseño estadístico de Correlación de Pearson, que es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas, el cual establece los criterios de aplicación que mencionamos a continuación:

- a) Cuando se relacionan dos variables
- b) Cuando se trabaja con grupos mayores de 30 personas
- c) Cuando hay una suposición de que los datos tienen una tendencia a una curva normal

La fórmula sistemática para calcular la correlación es la siguiente:

- a) Se ingresan los datos de “X” (niveles de estrés) y “Y” (rendimiento académico) al programa SPSS
- b) Se busca la función estadística coeficiente de correlación
- c) Calcular el coeficiente de correlación

Fórmula

$$r = \frac{n\sum xy(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2(\sum x)^2][n\sum y^2(\sum y)^2]}}$$

En donde

n : es el número de la muestra

X : son los percentiles de estrés obtenidos por los estudiantes en la escala de estrés sociolaboral (Variable dependiente)

Y : son las notas obtenidas por los estudiantes durante 01/2008 (Variable independiente)

r = coeficiente de Correlación

(Tomado del libro "Métodos prácticos de Inferencia Estadística" de Gidalberto Bonilla)

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1, +1]$:

- Si $r = 0$, no existe ninguna correlación. El índice indica, por tanto, una independencia total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas no influye en absoluto en el valor que pueda tomar la otra.
- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en idéntica proporción.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Para encontrar el Coeficiente de correlación de Pearson se utilizó el programa electrónico "SPSS", el cual establece el valor y determina el grado de significación del estudio, el nivel de significación utilizado fue: 0.05 (tomado del libro de (Gidalberto Bonilla)

4.4 Técnicas e Instrumentos

4.4.1. Instrumentos:

- TEST EAE-S (Escala de apreciación del estrés sociolaboral)
- Colector de notas de las asignaturas de Psicología Criminológicas, Salud y Nutrición Infantil, Mercadotecnia III y Contabilidad de Costos I los docentes de la Universidad Francisco Gavidia

4.4.1.1 Descripción del Test EAE-S “Escala de apreciación del estrés Sociolaboral”:

a) Objetivo general del test:

Evaluar a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afecta la vida de cada sujeto desde un ámbito laboral.

b) Objetivos específicos de la escala de estrés sociolaboral:

- Conocer el número de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida del sujeto
- Apreciar la intensidad con que cada uno vive o ha vivido esos sucesos vitales.
- Conocer si estos acontecimientos estresantes han dejado de afectar o todavía le siguen afectando.

c) Estructura interna de la escala “S”

Esta escala está dirigida a la población comprendida entre las edades de 20 a 60 años. Consta de 50 ítems o reactivos distribuidos en tres ámbitos: Trabajo en sí mismo, contexto laboral y relaciones del sujeto con el trabajo,

esta puede ser administrada individual o grupal, y tiene un tiempo de duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.

Para el análisis de la estructura interna de esta escala se contó con 50 ítems. Se han aislado factorialmente en 3 dimensiones:

- FACTOR I
Trabajo en sí mismo : alude a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar (NUMERALES: 14, 15, 16, 17, 22, 26, 30)
- FACTOR II
Contexto laboral: Se entiende como factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo (NUMERALES: 8 ,13 ,19 ,20 ,21 24, 27, 28, 29, 32, 42, 44)
- FACTOR III
Relación del sujeto con el trabajo: Esta vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo (NUMERALES: 4, 12, 32, 43, 44, 45, 46,49, 50)

d) El test presenta tres categorías de análisis:

- Presencia (si) o Ausencia (no): del acontecimiento estresante en la vida del sujeto.
- Intensidad: con que se ha vivido o se vive esos sucesos_estresantes (0 significa nada 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo)
- Vigencia del acontecimiento estresante: si ha dejado de afectarle (P), o si todavía le afecta (A). En este parámetro se hace una comparación independiente de las situaciones que todavía le afectan o que han dejado de hacerlo

e) Indicaciones para contestar el instrumento:

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, inquietud y de frustración.

Usted deberá decirnos cuales han estado presentes en su vida. Para ello marcara con una **X** el **SI** siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario marcara el **NO** con una **X**.

Solo si ha marcado con una X el SI señale en qué medida le ha afectado. Para ello marcara primero con una X el numero que usted considere que represente mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa Nada, 1 un poco 2 Mucho y 3 Muchísimo.

En segundo lugar deberá indicar además si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso marcara la letra A si le ha dejado de afectar o apenas le está afectando marcara la letra P.

f) Validación del Instrumento

El test se sometió a un proceso de validación a través de la técnica del experto con docentes de la Universidad Francisco Gavidia para que lo revisaran y le hicieran las observaciones pertinentes, pero las observaciones que se le hicieron fueron de forma y no de fondo, Y el equipo investigador incorporó las pequeñas observaciones aportadas por los expertos.

Además el instrumento se administró a una pequeña muestra de 20 estudiantes que tenían las mismas características de la muestra que se sometieron a la investigación para identificar otros posibles problemas de comprensión en la resolución del test

4.4.1.2. Colector de notas:

Un segundo instrumento utilizado en la recolección de datos es el colector de notas que llevó el docente de cada cátedra en el ciclo I- 2008

a) Objetivo del Colector de notas:

Conocer las notas promedio obtenidas por los estudiantes durante el ciclo01-08 en las cátedra de Psicología Criminológica, Salud y Nutrición, y de la Cátedras de Mercadotecnia III, y Contabilidad de costos I, de la universidad francisco

Gavidia y comparar el rendimiento académico con los resultados obtenidos por estos en la escala de estrés sociolaboral.

4.4.2. Procedimiento:

- Consulta y búsqueda de información sobre el tema seleccionado.
- Reunión con los docentes de las cátedras para establecer días y horarios de aplicación del instrumento
- Administración de la prueba en un grupo de estudiantes con características similares a la muestra.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos
- Conclusiones y recomendaciones

BIBLIOGRAFIA

- ✓ BACETA, MARIA JOSE. *Psicología y Salud: Control de estrés y trastornos asociados*. Editorial Dykinson.
- ✓ BONILLA GILDABERT. *Como Hacer una tesis de graduación con técnicas estadísticas*. 3ª Edición, El Salvador. ISBN: 84-8405-182-X
- ✓ CHARLES G. MORRIS, ALBERT A. MAISTRO, *Introducción Psicología*, Décima edición.
- ✓ CONSEJO GENERAL DE PODER JUDICIAL, *Riesgos Psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*. Madrid, 1ª Edición. ISBN: 84-96228-84-3
- ✓ DUEÑAS BUEY, MARIA LUISA, *Diagnostico Pedagógico*. 1a Edición, UNED Ediciones, ISBN: 84-362-4688-8
- ✓ DUQUE YEPES, HERMANDO, *Como manejar y prevenir el estrés: Síndrome del siglo XXI*. ISBN: 958-9419-66-6
- ✓ FELDMAN, ROBERT S, *Introducción a la psicología*. Eeditorial MC Graw Hill, 4a edición. ISBN: 970-10-4140-2
- ✓ FURNHAM ADRIAN, *Psicología Organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones*. ISBN: 970-613-612-6
- ✓ FRANK J. LANDY JEFFREY M. CONTE. *Psicología Industrial, Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*.

- ✓ JOHN W. SANTROCK, *Psicología del desarrollo en la adolescencia*, Novena edición. ISBN: 84-481-3796-5

- ✓ LOPEZ ROSELT DANIEL, *Estrés, Epidemia del siglo XXI, como entenderlo, entenderse y Vencerlo*.

- ✓ MUCHINSKY, PAUL M.: *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional*. 6ª edición. ISBN: 970-686-109-2

- ✓ NEIL R CARLSON. *Fundamentos de psicología fisiológica*. Tercera edición.

- ✓ PAPALIA DIANE E. *Desarrollo humano*. Octava edición. Colombia.

Fuentes electrónicas

El Rendimiento Académico: Concepto, Investigación y Desarrollo. 2003 Rubén Edel Navarro. Reice, *Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

www.uco.es/organiza/centros/educación.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento, página 1

N° 204

EAE

INSTRUCCIONES

A continuación va a encontrar una serie de enunciados relacionados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud, de frustración, etc.

Usted. debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ello, marcará con una X el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Sólo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado. Para ello, marcará primero con una X el número que Usted. considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado, sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco, 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar; en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas le afecta marcará la letra P.

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

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

Anexo B: Instrumento, página 2

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR Por favor conteste a todos los enunciados

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

Anexo C: Instrumento, página 3

Nº 202

E A E
Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
Estudios/Título _____ Profesión _____
Residencia académica _____

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

GJ AJ SO CJ

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

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

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

Anexo D: Cuadro de centiles de estrés sociolaboral

Centil	Escala G	Escala A	Escala S	Escala C	Centil
99	120-123	116-118	112-117	93-97	99
95	106	112	105	88	95
90	97	103	100	81	90
90	85-90	95	93	75	90
75	77	89	82	70	75
70	69	84	75	64	70
65	62	77	68	60	65
60	57	70	65	55	60
55	54	65	61	50	55
50	51	60	57	46	50
45	47	56	53	42	45
40	43	53	50	39	40
35	40	49	46	35	35
30	36	46	43	32	30
25	33	38-41	39	28	25
15	27	32	35	21	15
10	22	28	31	17	10
5	19	23	27	12	5
M	51,5	60,8	57,7	46,2	M
Dt	16,3	14,7	15,6	13,8	Dt

Anexo F: Tabla de grados de significación

Tabla K
Valores críticos de r a varios niveles de probabilidad
(correlación producto-momento de Pearson)

Para gl dados el valor observado de r es significativo a un determinado nivel de significación si es *igual o mayor* que el valor crítico indicado en la tabla.

<i>Nivel de significación para pruebas de una cola</i>					
	.05	.025	.01	.005	.0005
<i>Nivel de significación para pruebas de dos colas</i>					
$gl = N - 2$.10	.05	.02	.01	.001
1	.9877	.9969	.9995	.9999	1.0000
2	.9000	.9500	.9800	.9900	.9990
3	.8054	.8783	.9343	.9587	.9912
4	.7293	.8114	.8822	.9172	.9741
5	.6694	.7545	.8329	.8745	.9507
6	.6215	.7067	.7887	.8343	.9249
7	.5822	.6664	.7498	.7977	.8982
8	.5494	.6319	.7155	.7646	.8721
9	.5214	.6021	.6851	.7348	.8471
10	.4973	.5760	.6581	.7079	.8233
11	.4762	.5529	.6339	.6835	.8010
12	.4575	.5324	.6120	.6614	.7800
13	.4409	.5139	.5923	.6411	.7603
14	.4259	.4973	.5742	.6226	.7420
15	.4124	.4821	.5577	.6055	.7246
16	.4000	.4683	.5425	.5897	.7084
17	.3887	.4555	.5285	.5751	.6932
18	.3783	.4438	.5155	.5614	.6787
19	.3687	.4329	.5034	.5487	.6652
20	.3598	.4227	.4921	.5368	.6524
25	.3233	.3809	.4451	.4869	.5974
30	.2960	.3494	.4093	.4487	.5541
35	.2746	.3246	.3810	.4182	.5189
40	.2573	.3044	.3578	.3932	.4896
45	.2428	.2875	.3384	.3721	.4648
50	.2306	.2732	.3218	.3541	.4433
60	.2108	.2500	.2948	.3248	.4078
70	.1954	.2319	.2737	.3017	.3799
80	.1829	.2172	.2565	.2830	.3568
90	.1726	.2050	.2422	.2673	.3375
100	.1638	.1946	.2301	.2540	.3211

N.B. Cuando no se encuentra el gl exacto, use el número inmediatamente inferior.

Anexo G: Resultados de Hipótesis General

Estudiante N°	X	Y
1	6	6,4
2	50	8,4
3	60	7,5
4	60	7,8
5	70	7,3
6	70	6,1
7	90	6
8	25	6
9	50	8,2
10	55	6,2
11	50	5,7
12	50	3,5
13	55	6,7
14	60	6,3
15	60	7,6
16	30	8,5
17	65	5,3
18	55	6,2
19	50	7,4
20	25	7
21	90	4,4
22	70	7,4
23	50	7,1
24	70	6,3
25	30	6,7
26	10	6,8
27	60	4,8
28	50	6,3
29	40	7
30	65	6,1
31	55	6,1
32	30	6,4
33	75	4,4
34	40	6,3

35	40	7,8
36	30	5,6
37	25	6
38	20	6,2
39	35	5,3
40	70	6,1
41	35	6,3
42	99	7,4
43	30	6,4
44	65	6,7
45	75	7,5
46	50	6,8
47	5	6,4
48	10	6,7
49	65	7,2
50	45	6,4
51	75	6,5
52	40	5,8
53	40	6,1
54	65	6,1
55	35	6,1
56	99	5,5
57	35	6,9
58	5	7,5
59	30	6,3
60	10	9,2
61	5	7,8
62	10	4,2
63	50	8,6
64	35	7,6
65	55	8,6
66	45	9,5
67	35	8,6
68	30	7,6
69	60	8,2
70	25	6,9
71	40	8,2

72	45	6,4
73	30	8,6
74	30	8,8
75	25	7,9
76	45	7,4
77	30	8,2
78	40	3,8
79	55	8,4
80	45	7,7
81	60	7,8
82	90	9
83	65	9,1
84	40	9,3
85	55	8,7
Sumatoria	3949	587,9

Anexo H: Puntajes obtenidos por estudiantes en Trabajo en sí mismo

SUJ ETO	TRABAJO EN SI MISMO														SU MA TO RIA	PROME DIO	NOTA S
	P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN			
1	S	1	N		S	2	N		N		S	1	S	1	5	23,8	6,4
2	S	1	S	1	S	2	S	1	S	1	S	1	N		7	33,33	8,4
3	S	3	S	2	N		S	1	S	3	N		S	1	10	47,61	7,5
4	S	2	S	1	N		S	1	N		N		S	2	6	28,57	7,8
5	S	1	S	1	N		S	2	N		N		S	3	7	33,33	7,3
6	N		N		N		S	3	N		S	3	S	2	8	38,09	6,1
7	S	2	S	2	S	3	S	2	S	3	S	3	S	3	18	85,71	6
8	S	2	S	2	S	3	S	2	S	3	S	3	S	3	18	85,71	6
9	N		S	1	S	2	S	2	N		N		S	3	8	38,09	8,2
10	S	2	N		N		S	1	S	2	N		S	1	6	28,57	6,2
11	N		N		N		N		N		N		S	1	1	4,76	5,7
12	N		N		S	1	S	1	N		S	3	S	2	7	33,33	3,5
13	N		N		N		N		N		N		S	3	3	14,28	6,7
14	S	1	N		N		S	2	N		S	3	S	3	9	42,85	6,3
15	S	2	N		N		N		N		N		S	1	3	14,28	7,6
16	N		N		N		S	1	N		N		S	3	4	19,04	8,5
17	S	1	S	1	S	2	S	1	S	1	S	1	S	1	8	38,09	5,3
18	S	2	N		N		N		N		N		S	2	4	19,04	6,2
19	N		N		N		S	1	N		N		S	3	4	19,04	7,4
20	N		S	1	N		N		N		S	1	N		2	9,52	7
21	N		N		S	1	S	1	N		N		N		2	9,52	4,4
22	N		N		N		N		S	2	S	1	S	3	6	28,57	7,4
23	N		N		N		S	2	N		S	2	S	1	5	23,8	7,1
24	N		N		N		S	2	S	2	S	2	S	2	8	38,09	6,3

SUJ ET O	TRABAJO EN SI MISMO														SU MA TO RIA	PROME DIO	NOTA S
	P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN			
25	S	3	N		N		N		N		N		N		3	14,28	6,7
26	N		S	1	S	1	S	1	S	1	S	1	S	1	6	28,57	6,8
27	N		N		S	1	N		S	2	S	2	N		5	23,8	4,8
28	S	3	N		N		N		S	3	S	1	S	2	9	42,85	6,3
29	S	3	N		N		N		S	3	N		S	2	8	38,09	7
30	N		N		N		N		N		S	1	N		1	4,76	6,1
31	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	14	66,66	6,1
32	S	2	N		S	2	S	1	N		S	1	N		6	28,57	6,4
33	S	3	S	2	S	3	S	2	S	3	S	3	S	2	18	85,71	4,4
34	S	2	N		N		N		N		N		S	2	4	19,04	6,3
35	S	2	S	2	S	2	S	2	N		S	2	N		10	47,61	7,8
36	S	3	N		N		N		N		N		N		3	14,28	5,6
37	S	3	N		S	3	S	3	N		S	3	S	3	15	71,42	6
38	S	2	N		N		N		S	3	N		S	2	7	33,33	6,2
39	S	3	N		N		S	2	S	2	S	3	N		10	47,61	5,3
40	S	2	S	1	S	1	S	1	S	1	N		N		6	28,57	6,1
41	S	2	N		N		S	2	N		S	3	S	1	8	38,09	6,3
42	S	2	N		N		S	2	N		N		N		4	19,04	7,4
43	S	2	N		N		N		N		S	1	N		3	14,28	6,4
44	S	3	S	2	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	20	95,23	6,7
45	S	1	N		N		N		N		N		S	1	2	9,52	7,5
46	S	2	N		N		N		N		N		N		2	9,52	6,8
47	S	1	N		N		N		N		S	3	N		4	19,04	6,4
48	N		N		N		S	1	N		N		N		1	4,76	6,7
49	S	2	N		N		S	1	S	1	S	1	S	1	6	28,57	7,2
50	N		N		N		N		N		N		S	1	1	4,76	6,4
51	S	3	S	1	S	3	S	2	S	2	S	3	S	1	15	71,42	6,5
52	S	1	S	1	S	1	N		N		S	1	N		4	19,04	5,8
53	S	3	N		N		S	1	S	1	S	3	N		8	38,09	6,1
54	S	1	N		N		N		N		N		N		1	4,76	6,1
55	S	2	N		S	2	S	1	N		S	1	N		6	28,57	6,1
56	S	1	S	1	N		S	2	N		N		S	3	7	33,33	5,5

TRABAJO EN SI MISMO													
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN
S	2	S	2	N		S	2	S	1	S	1	S	1
N		S	1	S	1	S	2	N		N		S	2
S	2	S	1	N		S	1	N		N		N	
S	2	N		N		S	3	S	3	S	3	S	2
S	3	N		S	3	S	3	S	3	S	3	S	3
S	3	N		N		N		N		N		S	3
S	3	N		N		S	2	N		N		S	2
S	2	N		N		N		N		N		S	3
N		N		N		N		S	1	S	2	N	
N		N		N		N		S	3	N		S	3
N		N		N		N		N		N		N	
N		N		N		N		N		N		S	1
S	1	N		N		N		N		N		N	
S	1	N		N		S	1	S	1	S	1	N	
S	3	N		N		N		S	3	S	2	S	3
S	1	N		N		N		N		N		N	
S	2	N		S	2	S	2	S	2	N		S	2
S	2	N		N		S	1	N		S	2	N	
S	1	N		N		S	2	N		S	1	N	
S	2	N		N		N		S	1	S	2	S	1
S	2	N		N		S	1	N		N		N	
S	2	N		N		N		N		S	2	N	
S	1	N		N		N		N		S	3	N	
N		N		N		N		N		S	3	S	3
S	3	N		N		N		N		S	3	N	
S	2	N		S	2	S	1	S	1	S	2	S	1
N		N		S	2	S	2	S	2	S	2	N	
S	1	N		N		N		S	1	S	1	N	
S	1	N		N		N		N		S	3	S	3

Anexo I: Puntajes obtenidos por estudiantes en Contexto Laboral

CONTEXTO LABORAL																								
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	P10	IN	P11	IN	SU MA TO RI A	PROM EDIO	NOTA S
S	1	S	3	S	1	S	1	S	2	S	2	S	3	N		S	2	N		N		15	41,66	6,4
S	3	N		S	1	S	1	S	1	S	1	S	1	S	1	S	1	N		S	3	13	36,11	8,4
N		N		S	3	S	3	S	1	S	2	S	2	S	3	N		S	1	S	1	16	44,44	7,5
S	3	N		S	1	S	2	N		S	3	S	3	N		N		N		S	3	15	41,66	7,8
S	3	S	1	S	2	S	2	N		S	2	S	3	N		N		N		N		13	36,11	7,3
S	1	S	1	S	3	N		S	3	S	3	N		N		N		S	1	S	1	13	36,11	6,1
S	2	S	2	N		S	3	S	2	N		S	3	S	2	S	2	S	1	S	3	20	55,55	6
S	2	S	2	N		S	3	S	2	N		S	3	S	2	S	2	S	1	S	3	20	55,55	6
S	2	N		N		S	1	S	1	S	1	S	3	S	2	N		S	3	N		13	36,11	8,2
S	2	N		S	1	N		S	2	S	1	S	2	S	1	N		S	2	S	1	12	33,33	6,2
S	2	N		S	2	S	3	N		S	2	N		N		N		N		S	2	11	30,55	5,7
N		S	1	S	1	S	2	N		S	3	S	1	S	3	N		S	2	S	2	15	41,66	3,5
S	3	N		S	1	S	2	N		S	3	S	3	N		N		N		S	3	15	41,66	6,7
S	2	S	1	N		S	2	N		S	2	S	3	N		S	2	N		S	3	15	41,66	6,3
S	2	S	2	N		N		N		N		S	3	N		N		N		S	2	9	25	7,6
S	3	N		N		S	3	N		S	3	S	3	N		N		S	1	S	3	16	44,44	8,5
S	1	N		S	1	S	1	S	1	S	1	S	3	S	1	N		S	1	S	3	13	36,11	5,3
S	2	S	2	N		S	3	S	2	S	3	S	2	S	2	N		N		S	2	18	50	6,2
S	3	N		N		S	3	N		S	3	S	3	N		N		S	1	S	3	16	44,44	7,4
N		N		N		N		N		S	1	S	3	N		N		S	1	S	3	8	22,22	7
N		N		N		N		N		N		N		N		S	1	N		N		1	2,77	4,4
S	3	N		S	2	N		N		S	3	S	3	N		N		N		S	2	13	36,11	7,4
S	3	S	2	S	3	S	3	N		S	3	S	3	N		N		N		N		17	47,22	7,1
S	2	S	1	N		S	3	N		S	3	S	3	N		N		S	2	S	3	17	47,22	6,3

ONTEXTO LABORAL																					SU	PROM	NOT	
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	P10	IN	P11	IN	RIA	EDIO	AS
S	2	N		N		N		N		N		N		N		N		S	3	N		5	13,88	6,7
N		S	1	S	1	N		N		N		N		S	1	S	1	S	1	S	1	6	16,66	6,8
N		N		N		S	1	S	1	N		S	3	S	2	N		S	2	N		9	25	4,8
S	3	N		S	2	S	1	N		N		N		N		N		S	3	N		9	25	6,3
N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		0	2,77	7
N		S	1	N		N		N		N		N		N		N		N		N		1	2,77	6,1
S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	S	2	N		S	2	20	55,55	6,1
S	1	N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		1	2,77	6,4
S	3	S	2	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	31	86,11	4,4
S	2	N		S	1	S	2	S	2	N		N		N		N		N		N		7	19,44	6,3
S	3	S	3	N		S	1	S	2	S	3	S	2	N		S	1	N		N		15	41,66	7,8
S	3	S	3	N		S	3	N		N		N		N		N		N		S	3	12	33,33	5,6
S	2	N		S	3	S	3	N		S	3	S	3	S	2	N		S	3	S	2	21	58,33	6
S	3	N		N		N		S	3	N		S	3	N		N		N		N		9	25	6,2
N		N		S	2	N		S	1	S	2	N		N		N		S	1	S	3	9	25	5,3
S	1	S	1	S	1	N		N		N		N		N		N		S	1	N		4	11,11	6,1
N		N		N		S	1	N		N		N		N		N		N		N		1	2,7	6,3
S	2	N		S	2	S	2	N		S	3	S	3	N		N		N		S	2	14	38,88	7,4
N		N		S	1	N		N		S	1	S	1	N		N		N		N		3	8,33	6,4
S	2	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	32	88,88	6,7
N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		0	2,77	7,5
N		S	2	N		S	2	N		N		N		N		N		S	2	N		6	13,88	6,8
N		S	2	N		N		N		N		N		N		N		S	1	N		3	13,88	6,4
S	1	N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		1	61,11	6,7
N		S	1	S	1	N		N		S	1	N		N		N		S	2	N		5	8,33	7,2
N		S	1	N		N		N		N		S	1	N		S	1	S	1	S	1	5	27,77	6,4
S	3	S	2	S	1	S	2	N		S	3	S	3	S	2	S	3	N		S	3	22	8,33	6,5
S	1	N		N		N		N		N		S	1	N		N		N		S	1	3	33,33	5,8
S	2	N		N		N		N		S	3	S	3	N		S	1	N		S	1	10	38,88	6,1
N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		S	3	3	27,77	6,1
S	3	S	3	N		S	3	N		N		N		N		N		N		S	3	12	19,44	6,1
S	2	N		S	2	S	2	N		S	3	S	3	N		N		N		S	2	14	8,33	5,5

CONTEXTO LABORAL																				SU MA TO RI A	PROM EDIO	NOT AS		
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	P1 0	IN				P1 1	IN
S	3	N		N		N		N		S	3	S	2	N		N		S	2	N		10	44,44	6,9
S	3	N		N		N		N		N		S	1	S	1	N		N		S	2	7	41,66	7,5
N		S	1	N		N		N		N		S	2	N		N		N		N		3	5,55	6,3
S	3	S	3	N		S	2	N		S	3	S	3	N		N		N		S	2	16	41,66	9,2
S	3	S	2	N		N		N		N		S	3	S	3	S	2	N		S	2	15	8,33	7,8
N		N		N		N		N		N		N		S	2	N		N		N		2	27,77	4,2
S	1	S	2	S	2	N		S	2	S	2	N		S	2	N		S	2	S	2	15	16,66	8,6
N		N		N		N		S	3	N		N		N		N		N		N		3	5,55	7,6
N		S	2	N		N		S	3	S	3	S	2	N		N		N		N		10	2,77	8,6
N		S	3	N		N		N		N		N		N		S	3	N		N		6	2,77	9,5
N		N		N		S	2	N		N		N		N		N		N		N		2	13,88	8,6
N		N		S	1	N		N		N		N		N		N		N		N		1	25	7,6
N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		0	2,77	8,2
N		N		S	1	S	1	S	1	N		S	1	N		N		N		S	1	5	27,77	6,9
N		N		N		S	2	S	3	S	1	S	3	N		N		N		N		9	19,44	8,2
N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		N		0	2,77	6,4
S	3	N		N		N		S	3	S	1	S	1	N		N		N		S	2	10	27,77	8,6
S	2	N		N		S	2	N		S	1	S	1	N		N		S	1	N		7	19,44	8,8
N		N		N		N		S	1	N		N		N		N		N		N		1	2,77	7,9
N		N		S	1	N		S	1	S	1	S	1	S	1	N		S	2	N		7	19,44	7,4
N		S	1	N		N		N		N		N		N		S	2	N		N		3	8,33	8,2
N		N		N		N		N		N		S	3	N		N		N		N		3	8,33	3,8
S	3	N		N		N		N		S	2	N		N		N		N		N		5	13,88	8,4
N		N		S	2	N		N		S	2	N		N		N		N		S	3	7	19,44	7,7
N		S	2	N		N		N		N		N		N		N		N		N		2	5,55	7,8
S	1	S	1	S	3	S	2	S	2	S	2	S	3	S	2	S	1	S	2	S	3	22	61,11	9
S	2	S	2	S	2	S	2	S	1	N		S	2	S	2	S	2	S	2	N		17	47,22	9,1
S	1	S	1	S	1	N		N		S	1	N		N		N		N		S	1	5	13,88	9,3
S	1	N		N		S	1	N		N		N		N		N		N		S	2	4	11,11	8,7

Anexo J: Puntajes obtenidos por estudiantes en Contexto Laboral

RELACION SUJETO TRABAJO																					
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	SU MA TO RIA	PROME DIO	NOTA S	
S	3	S	1	N		S	3	S	3	N		S	2	N		N		12	44,44	6,4	
S	3	N		S	1	N		S	1	N		N		S	3	N		8	29,62	8,4	
S	2	S	3	S	1	N		S	1	S	1	N		N		S	2	10	37,03	7,5	
N		N		N		N		N		N		N		N		N		0	3,7	7,8	
S	2	S	2	N		S	3	N		S	2	N		N		N		9	33,33	7,3	
S	2	S	2	S	1	N		S	1	S	2	S	3	N		N		11	40,74	6,1	
S	3	N		S	1	S	3	S	3	N		S	2	S	2	N		14	51,85	6	
S	3	N		S	1	S	3	S	3	N		S	1	S	2	N		13	48,14	6	
S	1	N		N		S	3	S	2	N		N		N		N		6	22,22	8,2	
S	2	S	2	S	2	S	1	S	1	S	1	S	2	N		N		11	40,74	6,2	
S	2	N		N		S	3	S	3	N		N		N		N		8	29,62	5,7	
N		N		S	2	S	3	S	3	S	2	S	3	N		N		13	48,14	3,5	
S	2	N		N		S	3	N		N		S	3	N		N		8	29,62	6,7	
N		N		S	2	N		S	1	S	2	N		N		N		5	18,51	6,3	
S	2	N		N		S	3	N		S	3	N		S	1	N		9	33,33	7,6	
S	3	N		S	1	S	2	N		N		S	2	N		N		8	29,62	8,5	
S	3	N		S	1	N		S	1	N		N		S	3	N		8	29,62	5,3	
S	2	S	2	N		S	3	N		S	1	S	2	N		N		10	37,03	6,2	
S	3	N		S	1	S	2	N		N		S	2	N		N		8	29,62	7,4	
N		N		S	1	S	3	S	1	S	1	S	1	S	3	N		10	37,03	7	
N		N		N		N		S	1	N		N		N		N		1	3,7	4,4	
S	2	S	3	N		N		N		S	3	N		N		N		8	29,62	7,4	
S	3	S	3	N		N		N		N		N		N		N		6	37,03	7,1	
S	2	N		S	2	S	3	N		S	2	S	2	N		N		11	3,7	6,3	

RELACION SUJETO TRABAJO																					
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	SU MA TO RIA	PROME DIO	NOTA S	
S	3	N		S	3	S	2	N		S	3	S	2	S	2	S	1	16	24,62	6,7	
S	2	S	1	S	1	S	1	N		N		S	1	N		N		6	22,22	6,8	
S	2	N		S	2	S	2	S	3	N		N		N		N		9	40,74	4,8	
S	3	S	3	S	3	S	3	N		N		S	2	S	1	N		15	59,25	6,3	
N		S	2	N		N		S	1	S	3	S	3	N		N		9	22,22	7	
S	2	N		N		N		N		N		N		N		N		2	33,33	6,1	
S	2	S	2	N		S	2	S	3	N		N		N		N		9	55,55	6,1	
S	3	S	1	N		N		N		S	1	N		N		N		5	33,33	6,4	
S	3	S	1	S	2	S	3	S	3	S	3	S	3	S	2	N		20	7,4	4,4	
S	2	N		N		S	3	N		S	2	S	2	N		N		9	33,33	6,3	
S	2	N		S	1	N		S	2	N		N		S	1	N		6	18,51	7,8	
S	3	S	3	N		S	3	S	3	N		S	3	N		N		15	74,07	5,6	
S	3	N		S	3	S	3	N		N		N		N		N		9	33,33	6	
S	1	N		N		N		N		S	1	S	2	S	2	S	2	8	22,22	6,2	
S	3	S	1	S	1	S	2	N		N		S	2	S	2	N		11	55,55	5,3	
S	2	N		S	1	N		N		S	1	S	1	N		N		5	33,33	6,1	
S	1	N		N		S	1	N		N		S	1	N		N		3	29,62	6,3	
N		N		N		N		N		S	1	S	3	N		N		4	40,74	7,4	
N		N		N		S	1	N		N		N		N		N		1	18,51	6,4	
S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	S	3	27	11,11	6,7	
S	2	N		N		S	1	N		N		S	1	N		N		4	14,81	7,5	
N		N		S	2	N		N		N		N		N		N		2	7,4	6,8	
S	1	S	2	N		S	2	N		N		S	2	N		N		7	25,92	6,4	
S	3	N		N		N		N		N		N		N		N		3	11,11	6,7	
S	2	N		N		N		N		S	2	S	3	N		N		7	25,92	7,2	
S	3	S	1	S	1	N		N		N		N		N		S	1	6	22,22	6,4	
S	3	S	2	N		S	3	N		N		S	3	S	2	N		13	48,14	6,5	
S	1	N		N		N		N		N		S	1	N		N		2	7,4	5,8	
N		S	3	N		S	3	N		N		N		N		N		6	22,22	6,1	
N		N		N		N		N		N		N		S	1	N		1	3,7	6,1	
S	2	S	1	S	1	S	1	N		N		S	1	N		N		6	22,22	6,1	
N		N		N		N		S	1	N		N		N		N		1	3,7	5,5	

RELACION SUJETO TRABAJO																					
P1	IN	P2	IN	P3	IN	P4	IN	P5	IN	P6	IN	P7	IN	P8	IN	P9	IN	SU MA TO RIA	PROME DIO	NOTA S	
S	2	S	2	S	2	S	2	N		S	2	S	1	N		N		11	40,74	6,9	
N		S	1	N		S	3	S	3	S	3	S	3	N		N		13	48,14	7,5	
S	1	N		N		N		N		N		S	1	S	1	N		3	11,11	6,3	
S	3	N		N		S	2	N		N		S	2	N		N		7	25,92	9,2	
N		S	2	N		N		S	2	N		N		N		N		4	14,81	7,8	
S	2	S	2	N		N		S	3	N		N		N		N		7	25,92	4,2	
S	2	N		S	2	N		S	2	S	2	S	2	N		N		10	37,03	8,6	
S	2	N		N		S	3	N		S	2	N		N		N		7	25,92	7,6	
S	2	N		N		N		N		S	3	N		N		N		5	18,51	8,6	
S	3	N		N		N		S	3	S	3	S	3	N		N		12	44,44	9,5	
N		N		N		S	2	N		S	3	S	3	N		N		8	29,62	8,6	
S	2	S	1	N		S	2	S	2	N		N		N		N		7	25,92	7,6	
N		N		N		S	1	N		N		N		N		N		1	3,7	8,2	
N		S	1	N		S	1	N		N		S	1	S	1	N		4	14,81	6,9	
N		S	3	N		N		N		N		N		N		N		3	11,11	8,2	
S	2	S	2	N		S	2	N		N		S	2	N		N		8	29,62	6,4	
N		S	2	N		N		N		N		N		N		N		2	7,4	8,6	
S	2	S	1	S	1	N		N		S	1	S	1	S	1	N		7	25,92	8,8	
S	1	N		N		N		N		N		S	1	N		N		2	7,4	7,9	
N		S	1	S	2	N		N		N		N		S	1	S	1	5	18,51	7,4	
S	1	S	1	N		S	2	N		S	2	S	3	S	3	N		12	44,44	8,2	
S	2	N		N		S	2	S	2	N		S	2	N		N		8	29,62	3,8	
S	3	N		N		S	3	S	3	S	3	S	3	N		N		15	55,55	8,4	
S	2	N		N		S	2	N		N		N		N		N		4	14,81	7,7	
S	3	S	2	N		S	3	N		S	3	S	3	S	3	N		17	62,96	7,8	
S	1	S	1	S	2	S	3	S	3	S	1	S	2	S	2	S	3	18	66,66	9	
N		S	2	S	2	S	3	S	2	S	1	S	2	N		S	3	15	55,55	9,1	
S	1	S	1	N		S	1	N		S	1	S	1	N		N		5	18,51	9,3	
S	2	N		N		S	3	S	1	N		S	2	N		N		8	29,62	8,7	

Ejemplo de Colector de Notas de estudiantes

Universidad Francisco Gavidia
Registro Académico
Listado de PCRO Grupo 01 Horario SABADO , 06:20 a.m. - 09:40 a.m.

Corr.	Carnet	Apellidos	Nombres	CodCarr	L1	L2	L3	L4	E1	E2	E3	E4	NF
1	AM101905	A M	M C	10105	8.7	9.2	8.3	9	7	9.1	8.8	9	8.6
2	AG100504	A G	C E	10105	8	9	9		7	6	8.8	8.1	6.9
3	AC100105	A C	A B	10105	9.2	9.5	7.2	9.5	8	9.5	9.6	8.2	8.
4	AG100203	A G	M E	10105	9	9.2	8	6	8	7.7	9.6	6.2	7.9
5	AS102005	A S	R E	10105	7.2	8.7	6	10	7.2	6.4	6.4	7.2	7.4