



**RELACION ENTRE AUTOEFICACIA Y ESTRÉS EN TERMINOS DE BURNOUT,  
EN ESTUDIANTES EN PRÁCTICA ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA DE  
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**PEREZ BARRAGAN NATALIA**

**ZAMBRANO CASAS HENLY NIRETH**

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS**

**POLITICAS**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**FACATATIVÁ 2017**

## Tabla de contenido

Resumen .....	4
Palabras Clave .....	4
Abstrac.....	5
Keywords .....	5
Objetivo General.....	8
Pregunta problema .....	9
Planteamiento del problema .....	9
Justificación .....	10
Marco teórico.....	12
Estrés.....	12
Estrés y contexto académico .....	15
Estrés laboral en términos de Burnout.....	17
Autoeficacia .....	23
Autoeficacia y estrés laboral .....	26
Autoeficacia y contexto académico .....	28
Marco Legal.....	31
Metodología y tipo de investigación .....	36
Población.....	36
Paradigma y enfoque .....	36
Diseño .....	37
Instrumentos .....	38

MBI (Inventario de Burnout de Maslach.....	38
Escala de Autoeficacia General (EAG) .....	39
Resultados.....	40
Grafico 1. Correlación Autoeficacia - Estrés en términos de burnout.....	40
Grafico 2. Correlación Autoeficacia - Despersonalización .....	41
Grafico 3. Correlación Autoeficacia - Cansancio emocional .....	42
Grafico 4. Correlación Autoeficacia – Realización personal.....	43
Grafico 5. Niveles – Autoeficacia General .....	44
Grafico 6. Despersonalización – Genero .....	45
Grafico 7. Despersonalización – experiencia laboral .....	46
Grafico 8. Cansancio emocional – Genero .....	47
Grafico 9. Cansancio emocional – Experiencia laboral.....	48
Grafico 10. Realización personal – Genero .....	49
Grafico 11. Realización personal – Experiencia .....	50
Discusión .....	51
Recomendaciones .....	54
Anexos.....	62
Anexo 1 Cuestionario Burnout Inventory (MBI).....	62
Anexo 2 Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer.....	63
Anexo 3 tabla de enfermedades laborales.....	63
Anexo 4 consentimiento informado .....	71

## **Resumen**

La presente investigación tiene como finalidad identificar los niveles de estrés en términos de burnout y autoeficacia, en los estudiantes de psicología que realizan su práctica en el área organizacional, de octavo semestre, noveno semestre y en proceso de grado, en la extensión Facatativá.

Por medio de dos instrumentos que se encargan de medir subescalas que se encuentran implícitas en el burnout y los niveles de autoeficacia general, Inventario Burnout de Maslach y Escala General de Autoeficacia respectivamente, el instrumento utilizado en la medición del burnout está sustentado por la teoría de Cristina Maslach y la teoría social cognitiva de Bandura, además de la relación con las variables sociodemográficas de los estudiantes de psicología que desempeñan su práctica en el área organizacional de la Universidad de Cundinamarca. Es un estudio correlacional, con un enfoque cuantitativo.

### **Palabras Clave**

Inventario Burnout de Maslach, Escala General de Autoeficacia, estudiantes, teoría social cognitiva, psicología, practica académica y contrato de aprendizaje.

## **Abstrac**

The present research aims to identify the levels of stress in terms of burnout and self-efficacy in the psychology students who practice in the organizational area, eighth semester, ninth semester and in process of degree, in the Facatativá extension.

By means of two instruments that are responsible for measuring subscales that are implicit in burnout and the levels of general self-efficacy, Maslach Burnout Inventory and General Self-Efficacy Scale respectively, the instrument used in the measurement of burnout is supported by the theory of Cristina Maslach and the social cognitive theory of Bandura, in addition to the relationship with the sociodemographic variables of psychology students who practice their practice in the organizational area of the University of Cundinamarca. It is a correlational study, with a quantitative approach.

### **Keywords**

Maslach Burnout Inventory, General scale of self-efficacy, students, burnout, social cognitive theory, psychology, academic practice and learning contract.

## Introducción

En un mundo cada vez más competitivo y en continua evolución, las dinámicas laborales han venido cambiando y con ellas han surgido una gran variedad de problemáticas que enfrentan no sólo las empresas sino también el capital humano que las conforman. Uno de los principales desafíos del sector laboral en lo que concierne a temas de salud es el control del estrés que se genera en los colaboradores de una organización.

Aspectos laborales como un bajo nivel de autonomía, un alto nivel de sobrecarga por reducción del personal, entre otras variables, afectan las presiones laborales, y del mismo modo tienen un impacto directo sobre el nivel de estrés de la persona, el rendimiento laboral y la productividad empresarial. (Rivas y Rodriguez, 2011, pág. 73)

A partir de lo anterior en esta investigación se realizara la relación entre autoeficacia y estrés en términos de Burnout en estudiantes en práctica organizacional de la Universidad de Cundinamarca, con el fin de encontrar la relación de estas dos variables en esta población específica.

Si la exposición a los estresores se realiza sin control por parte del sujeto se pueden producir efectos indeseados o nocivos para él. Así pues, la Teoría Social Cognitiva de Bandura enfoca la experiencia de estrés como baja eficacia para ejercer el control sobre las situaciones o condiciones estresantes [...]. Por otro lado, el compromiso organizacional se mantiene relativamente alto para las personas con alta autoeficacia, incluso bajo condiciones donde la sobrecarga es elevada, no ocurriendo así para las personas con baja autoeficacia que manifiestan menores niveles de compromiso

organizacional, que se reduce cuando la sobrecarga laboral aumenta. (Grau, Peiro y Salanova, 2012, pág. 313)

Respecto a lo anterior, la presente investigación cuenta con un proceso lógico de desarrollo en función de los objetivos de la misma, en el cual, en principio se establece el marco teórico y el marco legal que envuelve el presente estudio, a fin de tener un panorama más amplio de los temas que la subyacen. En segundo lugar se establece la metodología propuesta para el desarrollo de los objetivos, los instrumentos utilizados, la definición de las variables, el tipo de investigación y metodología estadística.

Consecuentemente, se realiza la presentación, análisis y discusión de los resultados conforme al marco teórico propuesto y a la hipótesis a validar, con el objetivo de finalmente obtener las respectivas conclusiones y recomendaciones.

## **Objetivo General**

Analizar el nivel de correlación entre los niveles de autoeficacia y estrés en términos de burnout, en los estudiantes de psicología que desarrollan su práctica académica en el área organizacional de la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá.

## **Objetivos específicos**

Identificar los resultados de la medición dada por las tres subescalas del instrumento Maslach Burnout Inventory, cansancio emocional, despersonalización y realización personal de los estudiantes en práctica organizacional de la universidad de Cundinamarca.

Describir las diferencias en los niveles de autoeficacia y estrés en términos de burnout de los estudiantes de octavo semestre, noveno semestre y aspirantes a grado que se encuentran en práctica organizacional de la universidad de Cundinamarca.

Relacionar las diferencias entre estrés y autoeficacia en términos de burnout, por género y experiencia previa, en los estudiantes de práctica organizacional de la Universidad de Cundinamarca.

## **Pregunta problema**

¿Cuál es la relación que existe entre los niveles de autoeficacia y estrés en términos de burnout en los estudiantes en práctica organizacional del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá?

## **Planteamiento del problema**

La combinación del ámbito académico y el campo laboral pueden llegar a afectar negativamente el nivel de estrés de los individuos, lo cual, al romper el equilibrio cuerpo-mente de cada organismo, repercute no sólo en la salud física y psíquica del mismo, sino también en todas las acciones que estos realizan.

Por consiguiente, es importante hacer un análisis de la relación existente entre los niveles de autoeficacia y burnout. Lo cual es importante para identificar los niveles de estas dos variables en los estudiantes del área organizacional del programa de psicología.

## **Justificación**

La presente investigación cumple con el papel relacionar los niveles de estrés en términos de burnout y autoeficacia, en los estudiantes de práctica organizacional de la Universidad de Cundinamarca Extensión Facatativá, ya que hasta el momento no se evidencian estudios que profundicen en la descripción de burnout y autoeficacia en estudiantes de psicología, además es una base que puede contribuir en futuras investigaciones relacionadas con el tema.

La población seleccionada fueron estudiantes ubicados en áreas de talento humano, y estás por estar orientadas al servicio se encuentran expuestas al manejo de cliente interno y externo, además de eso están implícitas en el bienestar laboral de los colaboradores de la organización.

Considerando lo anterior es importante mencionar, que en la actualidad el código de ética Colombiano que rige la labor del psicólogo, menciona que:

Se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:

La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones. (Ministerio de la Protección Social , 2006, pág. 3)

Según lo anterior una de las funciones de la psicología es trabajar en el control de variables que pueden afectar la eficacia en grupos y organizaciones, como es el estrés en términos de Burnout.

Existen distintas estrategias que el ser humano utiliza para sobrellevar las situaciones estresantes, que se presentan en la vida cotidiana, un constructo que influye en la conducta de un individuo cuando se presentan escenarios de estrés es la autoeficacia.

La teoría de la autoeficacia influye en: ” *la elección de las actividades o cursos de acción a seguir; la persistencia frente a la frustración o el fracaso; la cantidad de esfuerzo a movilizar y en consecuencia, los resultados obtenidos*”. (Gonzalez, 1992, pág. 75)

Por ende, esta investigación es pertinente debido a que, si bien existe una vasta literatura y debates en torno al tema de estrés en términos de burnout, aún se observa que las estrategias impartidas para mitigar este problema no han sido suficientes. Consecuentemente, mediante este trabajo se puede dar una pauta o guía en la búsqueda de tácticas y políticas efectivas replicables que pongan fin a esta problemática que afecta tanto al individuo como a las diferentes esferas donde el mismo se desenvuelve.

## **Marco teórico**

El estudio del estrés en los individuos es importante debido a que está cada vez más presente en nuestra vida diaria y tiene múltiples efectos negativos tanto para la salud como en la forma de vida. Por consiguiente, diversas áreas del estudio se han encargado de establecer los diferentes elementos que influyen en el mismo, por lo tanto, es relevante tener un panorama general de la significancia del estrés, sus clasificaciones y elementos.

### **Estrés**

A lo largo del tiempo el estrés ha tenido diferentes clasificaciones tales como:

Estímulo: fuerzas externas que producen efectos transitorios o permanentes.

Percepción: procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas físicas o psicológicas.

Interacción: persona-ambiente desajustes (reales o percibidos) entre demandas de la situación y capacidades de las personas para enfrentarse a esas demandas respuesta, del individuo ante determinados estímulos "estresores". (Peiró, J, 2014, pág. 5)

Claude Bernard citado por (Slipak, O, 1991, pág. 1), sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.

Se hace importante anotar que el estrés no solamente es negativo, sino también tiene una gran importancia en la supervivencia de los seres humanos, existen tres categorías principales:

*“Distrés cuando se refiere a las consecuencias perjudiciales de una excesiva activación psicofisiológica, y eustrés cuando hace alusión a la adecuada activación necesaria para culminar con éxito una determinada prueba o situación complicada”*  
(Gutierrez,J, 1998, pág. 3)

*“El estrés **Agudo** se refiere a la reacción de estrés provocada por la aparición de un estímulo o situación fuerte o crítica la cual puede generar un trastorno por estrés postraumático”* (Besada, 2007, pág. 93)

Se identifican tres fases diferentes del estrés:

La **fase de alarma** es la etapa en la que el individuo, por la aparición de un estímulo estresante, se altera, y se producen las primeras reacciones fisiológicas, que preparan al organismo para la respuesta, ya sea de escape o lucha. Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la **fase de resistencia**, en esta desaparecen los cambios iniciales y surgen otros de carácter más específicos para enfrentarse a la situación. La situación de estrés se prolonga en el tiempo, lo que provoca un aumento de los recursos de afrontamiento a dicha situación, generando una reducción del estrés del individuo y, a su vez una disminución de la energía del mismo. Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad, el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo. (Besada, 2007, pág. 91)

La última **fase es la de agotamiento**, que aparece al no reducirse la situación de estrés correcta y satisfactoriamente. El individuo va acabando con sus recursos y aparecen los primeros signos de agotamiento y frustración, que incluso pueden llevar a la enfermedad o la muerte. (Besada, 2007, pág. 92)

*“Uno de cada cuatro individuos sufre de algún problema grave de estrés y en las ciudades, se estima que el 50 por ciento de las personas tienen algún problema de salud mental de este tipo” (Caldera, Martínez y Pulido, 2007, pág. 78).*

Después de resaltar los diferentes tipos de estrés y sus fases, se hace necesario mencionar cuales son las consecuencias de este en la actualidad y los diferentes entornos en los que se puede presentar.

Tanto los estilos de vida actuales privilegio de la inmediatez, del éxito y de los resultados sobre los procesos, reducción de horas de sueño, dificultades económicas, las exigencias laborales, los fenómenos de desintegración y fragmentación social, como los acontecimientos significativamente negativos como catástrofes, fallecimiento de un ser querido, ruptura de relaciones, desempleo, el anuncio de una enfermedad crónica, etcétera, pueden generar respuestas del sujeto que impliquen una inadecuada adaptación. (Leira, 2012, pág. 179)

Se hace relevante un estudio dado que el estrés es situacional, se puede presentar en diferentes ámbitos, familiar, social, económico, laboral y académico, la presente investigación evalúa el campo del estrés laboral en términos de burnout, puesto que, los grupos de análisis tomados como referencia son practicantes universitarios que se encuentran inmersos en este contexto.

## **Estrés y contexto académico**

Para fines pertinentes de la presente investigación es importante mencionar que el estudiante de psicología en la Universidad de Cundinamarca es:

Un profesional líder, ético, crítico, reflexivo, cuestionador, con responsabilidad social, capaz de comprender y transformar las problemáticas de su entorno local, enmarcado por la globalización, en oportunidades de desarrollo, desde su conocimiento, con alta calidad académica e investigativa. (Universidad de Cundinamarca , 2017)

Mencionadas las características del estudiante de psicología de la universidad de Cundinamarca, se hace relevante mencionar que factores influyen de manera significativa en el contexto académico en el que esta población de desenvuelve; Como factores familiares, económicos y sociales.

Entre los diferentes factores implicados está el estrés académico y cabe incluir a los moderadores biológicos (edad, sexo), psicosociales (estrategias de afrontamiento, apoyo social), psicosocioeducativos (autoconcepto académico, tipo de estudios, curso) y socioeconómicos (lugar de residencia, disfrute de becas). Dichas variables moduladoras inciden en todo el proceso del estrés, desde la aparición de los factores causales, hasta las propias consecuencias, por lo que unas y otras pueden contribuir a que se afronte el estresor con mayores probabilidades de éxito. Labrador citado por (Martin, 2007, pág. 89)

Aunque las variables sociodemográficas afecten en gran medida el nivel de estrés existen otros contextos que inciden de manera significativa, se presentan de manera reiterada y hacen parte fundamental en la vida estudiantil.

Las situaciones de estrés académico que se reportaron con mayor frecuencia e intensidad fueron las relacionadas con los exámenes y la distribución del tiempo, así como la excesiva cantidad de material para estudiar, además de la falta de tiempo para realizar las actividades inherentes al ámbito académico, la sobrecarga de tareas y trabajos de curso. Tales fuentes de estrés se asocian con efectos a nivel conductual, cognitivo y fisiológico Martín, 2007 citado por ( Bagues, Feldman, Goncalves, Pablo y Zaragoza , 2008, pág. 746)

Este tipo de estrés afecta al estudiante tanto en sus calificaciones como en el desarrollo de su vida universitaria, es importante mencionar que se entiende por rendimiento académico.

Si partimos de la definición de la cual postula que el rendimiento escolar es un “nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico”, encontramos que el rendimiento del alumno debería ser entendido a partir de sus procesos de evaluación, sin embargo la simple medición y/o evaluación de los rendimientos alcanzados por los alumnos no provee por sí misma todas las pautas necesarias para la acción destinada al mejoramiento de la calidad educativa. Jiménez citado por ( Navarro, 2003, pág. 1)

Es importante resaltar que, si bien el estrés es algo que se aprecia en casi cualquier estudiante universitario, debido a que es una reacción normal que se genera frente a las diversas exigencias de este ámbito, se debe tener en cuenta, puesto que un alto nivel de estrés puede traer consigo una disminución del rendimiento académico.

## **Estrés laboral en términos de Burnout**

Después de realizar un abordaje del estrés académico y las repercusiones que este tiene en los estudiantes universitarios, es importante resaltar que la población con la cual se lleva a cabo la investigación, se halla en prácticas es decir que no solo se encuentran inmersos en el área académica sino también hacen parte del capital humano de una organización, por lo cual se hace indispensable referenciar el estrés laboral en términos de burnout.

Para comenzar y según la organización mundial de la salud (OMS) en el año 2000 *“recomienda cuidar y mantener en buen estado los recursos humanos, porque pueden llegar a deteriorarse rápidamente. Una organización depende de sus trabajadores, por su conocimiento, sus destrezas y por su motivación dentro de su trabajo.”* (Loya, 2007, pág. 1)

El entorno laboral y las condiciones de trabajo no solamente afectan a los sujetos que se desenvuelven en el mismo, sino que también puede llegar a repercutir de manera negativa en distintos ámbitos de la vida del individuo, como el contexto familiar y el estado emocional, esto abre paso a una problemática que actualmente se presenta en el área laboral el síndrome de Burnout o quemarse por el trabajo.

Se evidencia entonces que el estrés laboral es una de las principales fuentes de riesgos psicosociales en cualquier tipo de organización, y en el sector servicios una de las formas más habituales de desarrollarse el estrés laboral es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) o el Burnout como lo describe Gil-Monte (2006), se considera como síndrome por la comunidad científica la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología. Gil-Monte (2005), hace la aclaración de que el síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) debe entenderse como una forma de acoso psicosocial en el trabajo pero es diferente al acoso psicológico o

mobbing. El acoso psicológico o mobbing es un estresor laboral ocasionado por un conflicto interpersonal asimétrico, donde existe un acosado y un acosador, mientras que el burnout (acoso psicosocial) es una respuesta a los estresores crónicos laborales. (Alpi y Quiceno, 2007, pág. 1)

A partir de la definición del síndrome de burnout es importante mencionar como se ha desarrollado este término a lo largo del tiempo y cuáles son las características principales que lo conforman, además de explicar porque este síndrome se desarrolla con mayor frecuencia en algunos sectores laborales específicos.

Gil-Monte citado por (Alpi y Quiceno, 2007, pág. 1) afirma que el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach en 1982, donde se define como una respuesta de estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Estos tres factores se miden a través del Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide el burnout en educadores y personal de los servicios humanos (enfermeras, médicos, psicólogos, asistentes sociales, etc.). Desde una perspectiva psicosocial se presenta cuando los síntomas son bajos en los niveles de realización personal en el trabajo y hay altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización.

Teniendo en cuenta que existe un instrumento creado específicamente para detectar el síndrome de Burnout el cual fue utilizado en esta investigación, es importante describir cada una de las escalas en las que se divide, ya que por medio de estas se delimitan las causas específicas que lo producen y las consecuencias que estas pueden traer en el individuo por el desgaste profesional.

Buzzetti, citado por (Alpi y Quiceno, 2007, pág. 119) asegura que: La falta de realización personal (RP), se caracteriza por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo; el agotamiento emocional (CE), se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, la persona siente desgaste, agotamiento y fatiga, los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, sus recursos están al límite; y la despersonalización (DP), se manifestaba por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, etc.) (Gil-Monte, 2003). El Maslach Burnout Inventory (MBI) ha sido utilizado en un sinnúmero de estudios con muestras de todo tipo a nivel laboral, además se cuenta con tres versiones de este instrumento, el cual ha sido validado en Latinoamérica en países como Colombia y Perú.

Las dimensiones ya mencionadas del instrumento (MBI) utilizado en esta investigación permiten no solo abarcar el tema del estrés, sino que también explorar distintas áreas del individuo a nivel, emocional, familiar y psicosocial, lo cual enriquece de manera significativa los resultados que se obtendrán después de su aplicación.

La palabra "burnout" ha sido utilizada en el lenguaje anglosajón dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general. Con esa palabra, cuya traducción al castellano significa "estar quemado", se trataba de describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera entrenado a fondo para conseguirlos. Fuera del contexto deportivo y artístico, el término "burnout" fue utilizado por primera vez por Freudenberg (1974) para referirse a los problemas de los servicios sociales. Pero fue C. Maslach quién dio a conocer esta palabra de forma pública en 1977, dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (A.P.A.). Ella usó esta expresión para referirse a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos

y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores acababan "quemándose". El estudio de este tema fue iniciado por los autores antes señalados, y fue recibiendo aportaciones de otros estudiosos hasta que en Noviembre de 1981 se celebró en Filadelfia la I Conferencia Nacional sobre el Burnout. (Leiter, Maslach & Schaufeli, 2001)

Los estresores que hay en el entorno laboral sobretodo en contextos donde se tiene contacto directo con individuos, donde la labor se enfoca desde el tema social o de salud, puede generar amenazas o demandas excesivas lo cual llega afectar el bienestar tanto físico como psicológico de estas personas.

El enfoque en el compromiso, la antítesis positiva de agotamiento, promete producir nuevas perspectivas sobre las intervenciones para aliviar el agotamiento. El enfoque social, la base sólida de investigación el síndrome, y sus especiales vínculos con el dominio de trabajo hacen una contribución especial y valiosa para la salud de las personas y el bienestar. (Leiter, Maslach & Schaufeli, 2001, pág. 397)

Este mencionado estrés laboral conlleva a efectos sobre la organización, puesto que, se evidencia que cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia: ausentismo, rotación, fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico.

Los altos niveles de demandas de trabajo son los determinantes principales del agotamiento emocional. En general, los estudios han obtenido que existe una tendencia según la cual la relación entre sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional resulta más intensa que la relación entre sobrecarga y los otros síntomas del síndrome del quemado por el trabajo. Sin embargo, también se han obtenido

relaciones significativas entre sobrecarga y realización personal en el trabajo y entre sobrecarga y despersonalización Posig & Kickul, 2003 citado por (Caro, García y Gil, 2008, pág. 1)

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otros.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el estrés laboral se define como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo”, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores (Revista OIT 1996).

Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

De forma similar, el informe del Estudio Nacional de Salud Mental del año 2003, reportó que dos de cada cinco incapacidades son de origen psiquiátrico, prevaleciendo los trastornos de ansiedad y la Encuesta Nacional de condiciones de salud y Trabajo del 2007, encontró que entre el 20% al 30% de los encuestados manifestaron altos niveles de estrés entre la población laboralmente activa. (Salazar, 2011, pág. 86).

Finalmente, se debe recalcar la relevancia que tiene el Síndrome de Burnout en el detrimento de la salud física y mental de los individuos analizados. Lo cual se pretende

determinar en el desarrollo de la presente investigación, esto mediante el análisis de diferentes variables, tales como: agotamiento emocional, despersonalización y sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal, las cuales influirán en el desempeño del individuo en los diferentes ámbitos de su vida.

## **Autoeficacia**

Ya que los individuos se encuentran expuestos al síndrome de Burnout, se hace necesario mencionar que los seres humanos cuentan con la capacidad para responder a este tipo de situaciones, para fines pertinentes de la presente investigación se tendrá en cuenta la autoeficacia como estrategia de afrontamiento.

De igual forma, con el fin de relacionar el estrés laboral con otra variable, se hace necesario tener en cuenta que la autoeficacia, es un constructo global, hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana. Se diferenciaría de las expectativas de resultado, en que hacen referencia a la percepción de las posibles consecuencias de una acción. La expectativa de autoeficacia puede influir tanto en sentimientos como pensamientos y acciones. (Bermúdez, Pérez y Sanjuán, 2000, pág. 510)

De manera que la autoeficacia modifica la relación entre los estresores del ambiente y sus resultados, permitiendo una respuesta frente a las situaciones que los producen, de modo que se generen alternativas en el individuo para enfrentarlas de la manera más adecuada posible, es importante señalar que no todas las personas tienen los niveles adecuados de autoeficacia para alcanzar el control del hecho estresante.

Bandura citado por (Caro, García y Gil, 2008, pág. 114) propone que la autoeficacia es el conjunto de creencias sobre las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos, que producirán determinados logros o resultados.

Asimismo, Lee y Ashforth citado por (Caro, García y Gil, 2008, pág. 114), señalaron que la realización personal, síntoma del síndrome del quemado por el trabajo, posee un componente de autoeficacia.

La autoeficacia es un elemento de la personalidad que permite determinar en qué nivel se es capaz de creer en las propias capacidades para alcanzar un objetivo determinado, esto se relaciona directamente con el estrés porque se refiere a la habilidad que se tiene para reaccionar de manera efectiva ante una situación difícil o negativa, que influya directamente en el individuo o su entorno social.

En cuanto a los pensamientos la percepción de autoeficacia facilita las cogniciones referidas a las habilidades propias, actuando estos pensamientos como motivadores de la acción, por lo que respecta a la acción las personas que se sienten eficaces eligen tareas más desafiantes se ponen metas más altas y persisten más en sus propósitos. Generalmente, cuando se habla de autoeficacia, se hace en un sentido concreto, es decir, se hace referencia a la eficacia percibida en una situación específica, la escala de autoeficacia general (Baessler y Schwarzer, 1996) (Anexo 2) evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones estresantes. (Bermúdez, Pérez y Sanjuán, 2000, pág. 510)

Después de exponer la característica principal del instrumento de autoeficacia utilizado en esta investigación, es importante resaltar los tipos de expectativa que manifiesta Bandura en su teoría los cuales se explican a continuación:

El constructo de autoeficacia, que fue introducido por Bandura en 1977 representa un aspecto nuclear de la teoría social cognitiva (Bandura, 1982,1997). De acuerdo a esta teoría, la motivación humana y la conducta están regulados por el pensamiento y estarían involucradas tres tipos de expectativas: a) Las expectativas de la situación, en la que las consecuencias son producidas por eventos ambientales independientes de la acción personal, b) Las expectativas de resultado, que se refiere a la creencia que una conducta producirá determinados resultados y c) Las expectativas de autoeficacia o

autoeficacia percibida, que se refiere a la creencia que tiene una persona de poseer las capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados deseados Bandura, citado por (Olivari y Urrua, 2007, pág. 1)

Es importante señalar que todas las personas están en la condición de identificar los logros que quieren alcanzar, pero no todos cuentan con la capacidad para realizar el plan de acción que los lleve a la meta y anteponerse a los obstáculos que se presenten para alcanzar el objetivo deseado.

Bandura citado por (Olivari y Urrua, 2007, pág. 1) De acuerdo a la teoría e investigación, la autoeficacia influye en cómo la gente siente, piensa y actúa, respecto a los sentimientos, un bajo sentido de autoeficacia está asociado con depresión, ansiedad y desamparo. Las creencias de eficacia influyen en los pensamientos de las personas en su grado de optimismo o pesimismo, en los cursos de acción que ellas eligen para lograr las metas que se plantean para sí mismas y en su compromiso con estas metas. Un alto sentido de eficacia facilita el procesamiento de información y el desempeño cognitivo en distintos contextos, incluyendo la toma de decisiones y el logro académico. Una vez que se ha iniciado un curso de acción, las personas con alta autoeficacia invierten más esfuerzo, son más persistentes y mantienen mayor compromiso con sus metas frente a las dificultades, que aquellos que tienen menor autoeficacia.

Para concluir la relación que existe entre autoeficacia y estrés, radica en que esta actúa como defensa natural del cuerpo frente a las situaciones cotidianas que presentan un reto para la persona, o que pueden llegar a ser difíciles para un individuo como se manifiesta a continuación.

Por otro lado, se ha demostrado consistentemente que las distintas reacciones de estrés son bajas cuando la gente sabe manejar los estresores, con un adecuado nivel de autoeficacia [...]. La evidencia sugiere, además, que el mejoramiento de las capacidades de la gente para aminorar las reacciones de estrés puede ser inmun-aumentadas [...]. Sugiriendo que la dirección y magnitud de cambios inmunológicos se relacionan con el aumento de la percepción de autoeficacia. El estudio de Wiendenfeld, apoya la hipótesis que la autoeficacia percibida para ejercer control sobre estresores es un modulador. (Olivari y Urrua, 2007, pág. 1)

En conclusión, al hacer una revisión de la literatura teórica y de antecedentes, se recalca la pertinencia de la indagación y la incidencia que tiene el estrés en los niveles de autoeficacia.

### **Autoeficacia y estrés laboral**

La autoeficacia actúa como un modulador para enfrentar los distintos estresores que se encuentran en la vida cotidiana, para esta investigación el contexto laboral es de gran importancia ya que la población seleccionada estará inmersa en el ámbito laboral la mayoría de su tiempo en los dos últimos semestres de la carrera de psicología, a continuación se explicara la relación de este constructo con el área laboral.

Bandura y sus colaboradores, han generado una amplia aplicación de sus propuestas al contexto organizacional, en este ámbito, el desarrollo de los estudios de la elevada relación entre autoeficacia y desempeño en la tarea ha coincidido con una incesante demanda, desde el ámbito de las organizaciones, personas que sean capaces de desempeñar nuevos y cada vez más complejos roles para afrontar los cambios suscitados por los entornos dinámicos turbulentos en que operan dichas organizaciones. El desempeño eficaz de estos nuevos y complejos roles requiere

a su vez que los miembros de dichas organizaciones tengan confianza en su habilidad para desenvolverse y responder con agilidad a los nuevos retos y las responsabilidades que deberán ir asumiendo en el desempeño de sus tareas. Requiere, en definitiva, personas que se sientan confiadas en sus capacidades para emprender un rol que abarque un abanico más amplio y proactivo de actividades y que las mismas vayan más allá de las tradicionales prescripciones técnicas del desempeño de un determinado rol laboral (Parker, 1998) citado por (Chiang, Huerta y Nuñez, 2015)

Según el autor el rol modulador de la autoeficacia en el contexto organizacional influye en la efectividad de las personas que conforman los equipos de trabajo, logrando la consecución de objetivos de una manera más efectiva.

Las personas con elevados niveles de eficacia poseen confianza en sus habilidades para responder a los estímulos del medio. Su nivel de autoeficacia influye sobre la forma de percibir y procesar las demandas o amenazas ambientales. De esta manera, en condiciones o situaciones estresantes, si las personas creen que pueden manejar con eficacia los posibles estresores ambientales, no son perturbadores para ellas. En la medida en que el sujeto posea control sobre los estresores, éstos no tendrán efectos adversos para él mismo. Pero si creen que no los pueden controlar, estos sucesos les angustian e incapacitan su nivel de funcionamiento. Así, las personas con elevados niveles de autoeficacia tienden a interpretar las demandas y problemas más como retos que como amenazas o sucesos subjetivamente incontrolables (Bandura, 1999, 2001) citado por (Grau, Salanova y Martinez , 2005)

A partir de lo anterior se evidencia que la relación moduladora de la autoeficacia frente a los estresores del contexto laboral, permite un desempeño más satisfactorio de los colaboradores, controlando en mayor medida los obstáculos que aparecen al momento de alcanzar los objetivos planteados para el área y la empresa.

En este sentido, se postula que la autoeficacia puede ejercer de amortiguador ante los estresores, ya que a niveles superiores de autoeficacia, menores niveles de malestar psicológico (Jex, Bliese, Buzzell y Primeau, 2001). Estresores como, por ejemplo, las horas de trabajo o la sobrecarga cuantitativa (Jex y Bliese, 1999), el conflicto de rol (Jimmieson, 2000), rutina (Grau, Salanova y Peiró, 2000) o la presión temporal (Salanova et al., 2003) son amortiguados por la autoeficacia. Pero, además, puede hacer que las demandas del medio tengan efectos positivos proporcionando bienestar cuando se puede responder de manera adecuada a los requerimientos ambientales (Grau, Salanova y Martínez, 2005).

Después de revisada la relación entre autoeficacia y estrés laboral cabe resaltar que estos dos componentes influyen en el compromiso organizacional, la autonomía, el clima, la cultura de la compañía y los retos inherentes al cargo, en este caso para los practicantes que se encuentran inmersos en este contexto es importante desarrollar sus niveles de autoeficacia, permitiendo la efectividad de todos los procesos inherentes al área de talento humano.

### **Autoeficacia y contexto académico**

Es relevante mencionar la importancia de la autoeficacia en el contexto académico dado que los practicantes universitarios aún se encuentran viendo núcleos, temáticos enfocados al desarrollo de sus funciones como parte fundamental de una compañía, afectando directamente cada sistema en el que se encuentra.

Un estudiante con bajos niveles de autoeficacia tendrá también un bajo rendimiento y, probablemente, evitará participar en las actividades que le sean asignadas. En cambio, un estudiante con alta autoeficacia se compromete más con la actividad encomendada y muestra una mayor persistencia, a pesar de las dificultades con que se puede encontrar y, por lo tanto, mayor satisfacción académica. Por eso, desde la teoría

cognitivo social se considera que la crisis de autoeficacia conlleva una mayor probabilidad de padecer el síndrome de Burnout (Donna, 2002) citado por (Abello, Caballero y Palacio, 2006).

Una baja participación en el contexto académico, afecta de manera negativa las funciones y el nivel de respuesta que un practicante puede tener en el aula de clase, dando cuenta de niveles bajos de autoeficacia, limitando las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de nuevas ideas.

De esta manera, la percepción de los estudiantes acerca de su propia autoeficacia es un requisito fundamental para desarrollar con éxito las acciones conducentes al logro de los objetivos personales. Dicha percepción, antes definida como autoeficacia, ejerce una profunda influencia en elecciones de tareas y actividades, en el esfuerzo y perseverancia de las personas cuando enfrentan determinados retos e incluso en las reacciones emocionales que experimentan ante situaciones difíciles (Navarro, 2001) cito por (Abello, Caballero y Palacio, 2006) .

De acuerdo al nivel de disposición que un practicante tenga y la percepción que el mismo posee sobre sus capacidades aumenta o disminuye el resultado sobre la actividad que se está realizando.

Como consecuencia lógica, la autoeficacia ha sido frecuentemente asociada con el rendimiento académico, destacándose su rol mediador cognitivo entre otros determinantes de competencias (tales como habilidades, intereses y logros de ejecución) y el rendimiento académico (Pajares y Valiante, 1999, citado por Olaz, 2001). De este modo, los estudiantes que se perciben más autoeficaces persisten durante mayor tiempo cuando deben resolver problemas de difícil solución (Olaz, 2001) citado por (Abello, Caballero y Palacio, 2006).

Para finalizar el rendimiento académico se ve directamente afectado, por los niveles con los que se percibe la capacidad de cada persona de culminar con éxito una tarea, o pensar que la culminara satisfactoriamente.

## Marco Legal

En cualquier actividad en la que existan interacciones, se necesitan normas que regulen el comportamiento de los diferentes entes partícipes de ella. Por consiguiente, para efectos del desarrollo de la presente investigación, es importante exponer el marco regulatorio y las normas jurídicas que circunscriben al tema en cuestión. Por lo tanto, se encuentra que, el estrés laboral es considerado enfermedad profesional ya que cumple con la definición de la decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones CAN:

“Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. Además es una patología incluida dentro de la tabla de enfermedades profesionales del Ministerio de la Protección Social (Anexo3) según el Decreto 2566 del 7 de julio del 2009, Artículo 1 numeral 42(7,11). (Posada, 2011, pág. 70)

Debido a las constantes afectaciones de la población en términos de estrés, ya es catalogado como una enfermedad laboral en Colombia y se da como consecuencia directa de las funciones que desempeña el colaborador dentro de la organización.

La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950 cuando en los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Posteriormente, el Decreto 778 de 1987 modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40; y la resolución 1016 en 1986 en el Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen a la Resolución 2646 de 2008. Código Sustantivo del

Trabajo, Artículo 201: Tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos profesionales en cuanto a estrés. (Salazar, 2011, pág. 87).

De acuerdo al código sustantivo del trabajo se evidencia la importancia que tiene el control y la prevención de las enfermedades laborales en Colombia, con el fin de disminuir el impacto del riesgo psicosocial.

En relación con lo anterior, Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

Existen otros factores que afectan los niveles de estrés en el área laboral, las herramientas que se brindan para lograr los objetivos que son impuestos en el trabajo, las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de área, la cultura y la identidad propia de la empresa, pueden llegar a ser elementos que inciden en esta enfermedad.

Para la parte de gestión organizacional, en la cual se encuentra las deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros) y las características de la organización. Las cuales se pueden presentar en cualquier trabajador y puesto de trabajo, se regula cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio

a la salud en lo concerniente a reacciones a estrés grave (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

Esta investigación busca centrarse en practicantes universitarios, es decir que no solo desempeñan un papel dentro de la organización, sino que también atraviesan por una etapa de aprendizaje continuo en el área laboral, adquiriendo experiencia y desenvolviéndose como profesionales en formación, por esta razón se hace importante hacer un abordaje del tipo de contrato que se utiliza para esta modalidad de trabajo específicamente en la Universidad de Cundinamarca en el campo organizacional.

Por su parte, la enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Mediante la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde enuncia que se considera enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

Las actividades que se desempeñan en el área laboral y el contexto donde se realizan las mismas, pueden generar distintos tipos de riesgos laborales que llegan a afectar el individuo.

En relación con lo anterior, Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

Existen otros factores que afectan los niveles de estrés en el área laboral, las herramientas que se brindan para lograr los objetivos que son impuestos en el trabajo, las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de área, la cultura y la identidad propia de la empresa, pueden llegar a ser elementos que inciden en esta enfermedad.

Para la parte de gestión organizacional, en la cual se encuentra las deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros) y las características de la organización. Las cuales se pueden presentar en cualquier trabajador y puesto de trabajo, se regula cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud en lo concerniente a reacciones a estrés grave (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

Esta investigación busca centrarse en practicantes universitarios, es decir que no solo desempeñan un papel dentro de la organización, sino que también atraviesan por una etapa de aprendizaje continuo en el área laboral, adquiriendo experiencia y desenvolviéndose como profesionales en formación, por esta razón se hace importante hacer un abordaje del tipo de contrato que se utiliza para esta modalidad de trabajo específicamente en la Universidad de Cundinamarca en el campo organizacional.

Por su parte, en lo relacionado con el contrato de aprendizaje el Artículo 1 del decreto número 933 de 2003, establece las características del Contrato de Aprendizaje. El cual es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación

teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

En conclusión, el presente marco legal nos proporciona las bases sobre las cuales se construyen, determinan y regulan las diferentes variables que considera el presente trabajo investigativo, con el fin de generar una articulación entre el marco teórico, marco legal, diseño metodológico y resultados obtenidos en lo que concierne a los niveles de autoeficacia y estrés en términos de burnout, en los estudiantes de psicología que desarrollan su práctica académica en el área organizacional de la Universidad de Cundinamarca, vinculados por medio de un contrato de aprendizaje.

## **Metodología y tipo de investigación**

Se realizó el planteamiento de una pregunta problema la cual se verifico por medio de los dos instrumentos utilizados en la investigación; para realizar el estudio se utilizó un muestreo no probabilístico. Se realizó la socialización de los instrumentos junto con el consentimiento informado a la población (Anexo 4) que consta de una planilla donde se registró nombre, numero de cedula, ciudad de expedición y firma de los participantes, aceptando el documento expuesto, para posteriormente enviar el link de las pruebas vía correo electrónico.

### **Población**

La muestra fue seleccionada por conveniencia según la ubicación semestral, el campo de práctica organizacional, se trabajó con 14 estudiantes de octavo semestre, 14 estudiantes de noveno semestre y 13 estudiantes que están en proceso de grado, todos pertenecientes al área organizacional del programa de psicología en la extensión Facatativá, hombres y mujeres entre los 20 y 40 años de edad.

### **Paradigma y enfoque**

El paradigma es social cognitivo bajo un enfoque según la línea de investigación de desarrollo humano, esta línea abarca dimensiones sociopolíticas, sociobiológicas y psicobiológicas aborda los estudios sobre el bienestar y la calidad de vida en un sentido complejo y amplio, el cual abarca tanto condiciones subjetivas como objetivas de la misma en grupos poblacionales diversos, busca identificar, explicar y comprender relaciones entre variables como la educación, el empleo, la salud y variables de bienestar psicosocial. (Colciencias, 2017).

## **Diseño**

Es un estudio correlacional ya que su propósito es describir las relaciones entre dos variables en un momento determinado, es no experimental puesto que no se manipulan las variables, solo se observa su comportamiento para describirlo, es decir se interpreta una situación existente no provocada, es transversal porque se recolectan datos, se describen variables y se relacionan en un solo momento, de tipo cuantitativo ya que se asignan valores a las variables de un comportamiento.

## **Instrumentos**

### **MBI (Inventario de Burnout de Maslach)**

El instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación fue el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) creado por Christina Maslach (1996) basado en el concepto del síndrome del quemado (Burnout), se aplica generalmente entre trabajadores de los servicios humanos que por la naturaleza de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con la gente "quemándose" profesionalmente después de meses o años de dedicación.

El instrumento cuenta con 22 ítems con formatos de respuesta escala tipo Likert en rangos de 0 a 6: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días.

Además de tres subescalas, la subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, la subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, la subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Dicho instrumento fue validado en Colombia (Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano, 2016, págs. 1-15)

## **Escala de Autoeficacia General (EAG)**

La Escala de Autoeficacia General (EAG) de Schwarzer está traducida a 25 idiomas y ha sido administrada en diversos países. La EAG evalúa la confianza global que tienen las personas para enfrentarse a situaciones nuevas o estresantes, La escala contiene 10 reactivos con frases generales sobre la confianza global de la persona para enfrentarse a un amplio rango de situaciones.

Los reactivos tienen un formato de respuesta politómica de cuatro alternativas etiquetadas: incorrecto, apenas cierto, más bien cierto y cierto. El sistema de puntuación asigna valores enteros en un rango de valores desde un punto (incorrecto) a cuatro puntos (cierto). La puntuación total se obtiene mediante la suma del valor asignado a la alternativa de respuesta dada a cada uno de los reactivos. El valor máximo a obtener es de 40 puntos, cuando el puntaje mínimo es 10 puntos.

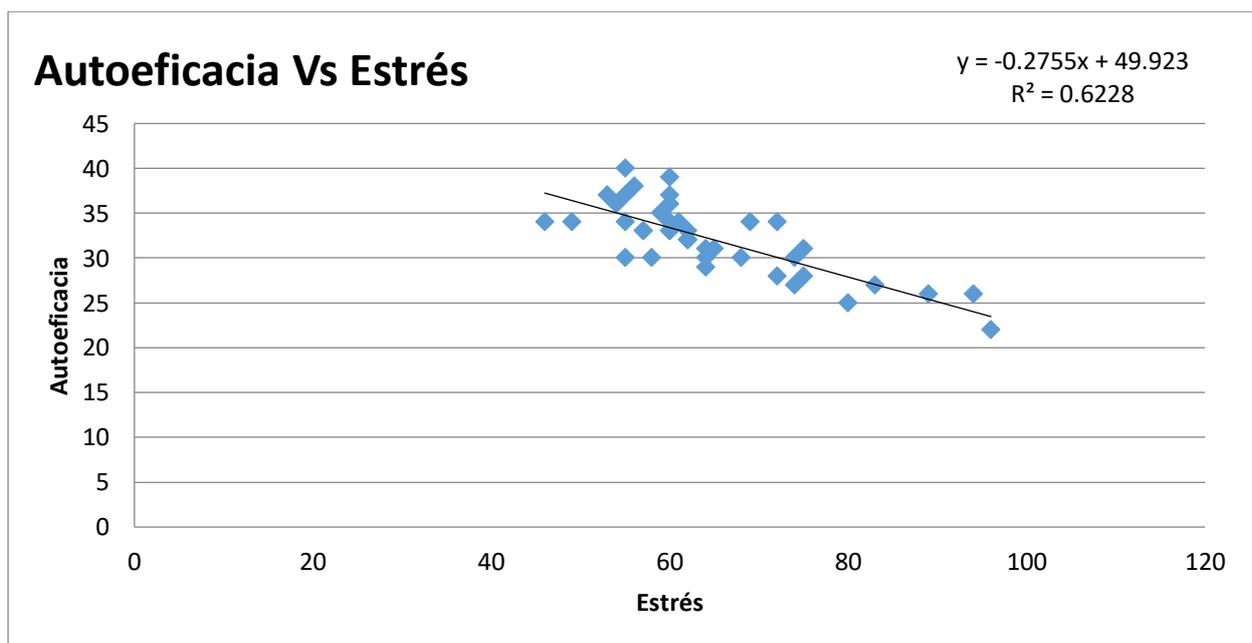
La EAG fue validada en Bogotá Colombia, (Contreras, Espinosa, Esguerra, Haikal, Polaina y Rodriguez, 2005)

## Resultados

A continuación se presenta el análisis correlacional de las variables implícitas en la investigación dando así respuesta a la pregunta problema y comprobando que los niveles de autoeficacia influyen directamente en el estrés en términos de burnout.

### Grafico 1. Correlación Autoeficacia - Estrés en términos de burnout.

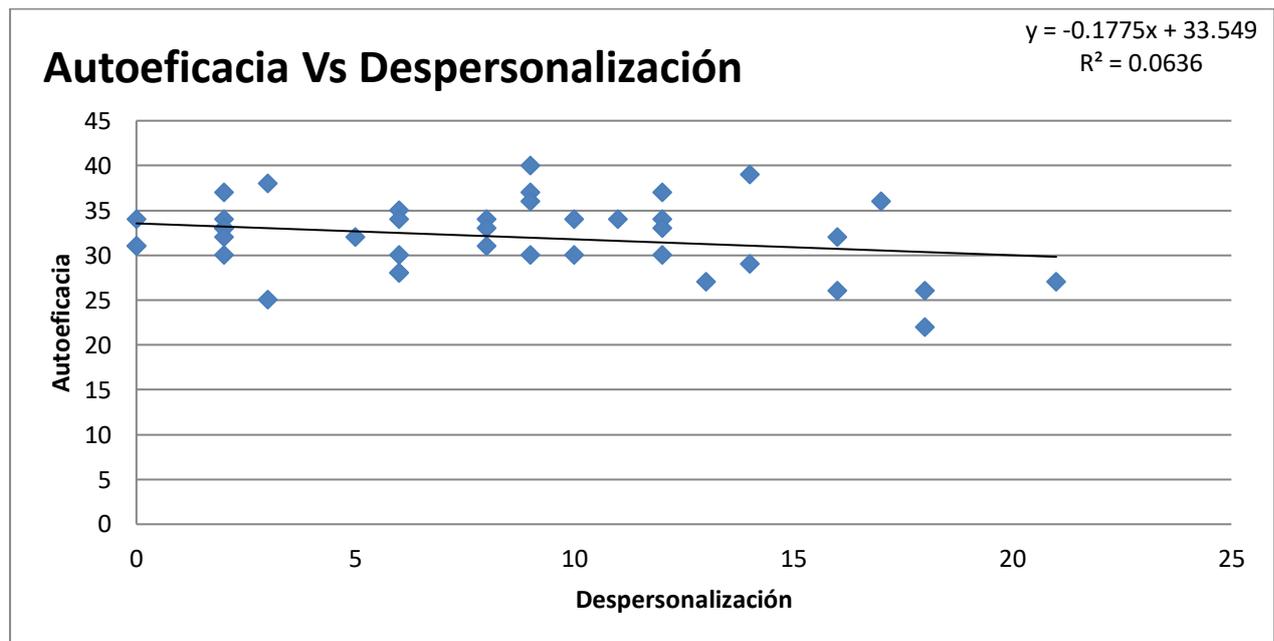
En la siguiente grafica se evidencia la relación entre estrés y autoeficacia de acuerdo a los resultados arrojados por las pruebas realizadas a los practicantes de psicología de la universidad de Cundinamarca del área organizacional, donde se clasifican en percentiles de 0 a 120 en estrés, y de 0 a 45 en autoeficacia.



La relación entre estrés y la autoeficacia es de 62,28% es decir la autoeficacia depende en gran medida del estrés, son variables inversamente proporcionales, cuando el estrés aumenta, la autoeficacia disminuye; 95% de los estudiantes tienen niveles de estrés por encima del 50%, los datos se agrupan en personas con nivel de estrés mayor a 50 y autoeficacia menor a 30.

## Grafico 2. Correlación Autoeficacia - Despersonalización

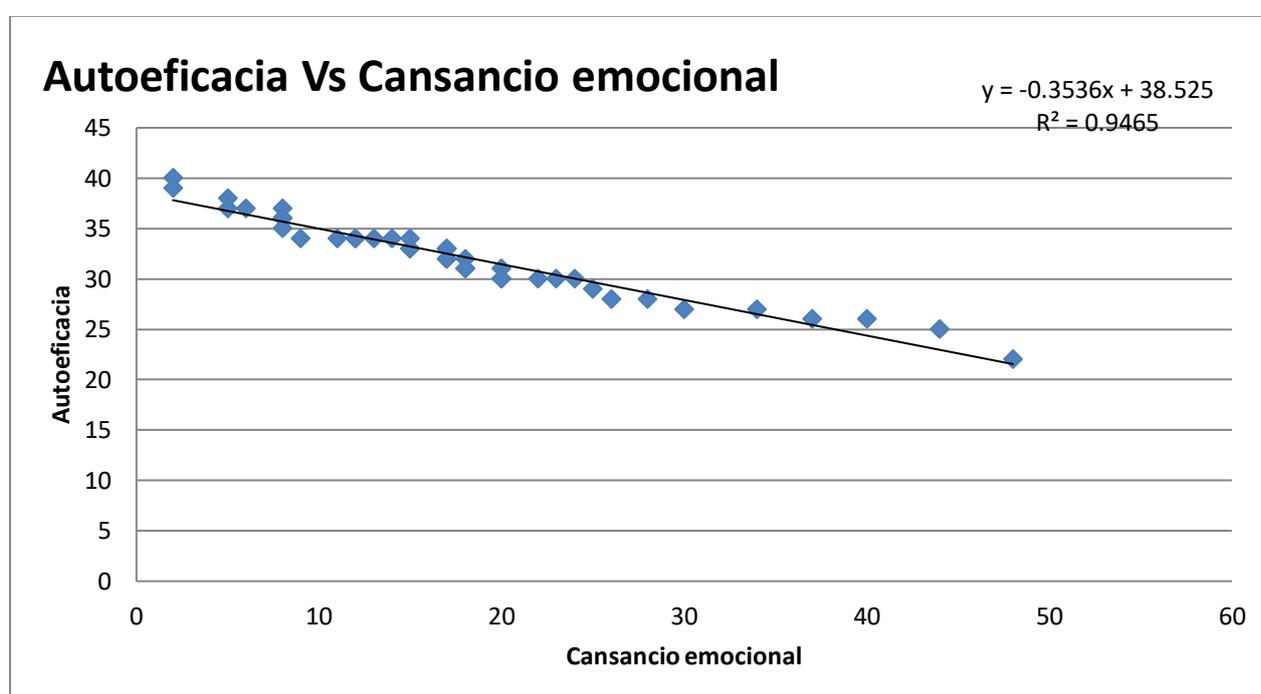
En la siguiente grafica se evidencia la relación entre autoeficacia y despersonalización de acuerdo a los resultados arrojados por las pruebas realizadas a los practicantes de psicología de la universidad de Cundinamarca del área organizacional, donde se clasifican en percentiles de 0 a 25 en despersonalización y de 0 a 45 en autoeficacia



La relación entre la despersonalización y la autoeficacia, es de 6,36% es decir la autoeficacia no depende del nivel de despersonalización, el aumento del nivel de despersonalización, generan niveles de autoeficacia constantes 35 estudiantes tienen niveles de despersonalización menores a 15 y 6 estudiantes tienen niveles de despersonalización mayores a 15, los datos se comportan de manera dispersa, lo que nos ratifica que una variable no depende de la otra.

### Grafico 3. Correlación Autoeficacia - Cansancio emocional

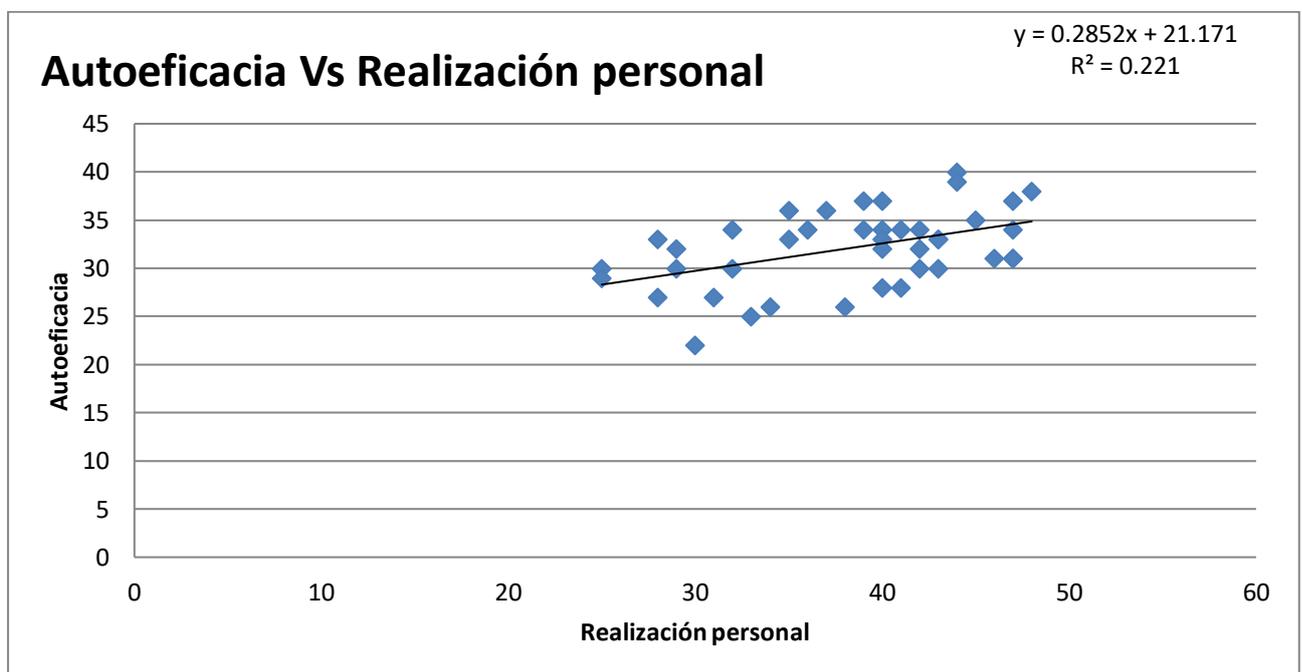
En la siguiente grafica se enseña la relación entre cansancio emocional y autoeficacia de acuerdo a los resultados arrojados por las pruebas realizadas a los practicantes de psicología de la universidad de Cundinamarca del área organizacional, donde se clasifican en percentiles de 0 a 60 en cansancio emocional y de 0 a 45 en autoeficacia.



La relación entre el cansancio emocional y la autoeficacia es de 94,65% es decir, la autoeficacia depende de la escala de cansancio emocional son variables inversamente proporcionales, cuando el cansancio emocional aumenta, la autoeficacia disminuye esta es la escala que más influye sobre la relación entre el estrés y la autoeficacia 15 estudiantes presentaron niveles de cansancio emocional mayor o igual a 20, 26 personas presentaron niveles de cansancio emocional menores a 20, los datos se agrupan en las personas con niveles de cansancio emocional menor a 20 y con la autoeficacia menor a 30.

#### Grafico 4. Correlación Autoeficacia – Realización personal

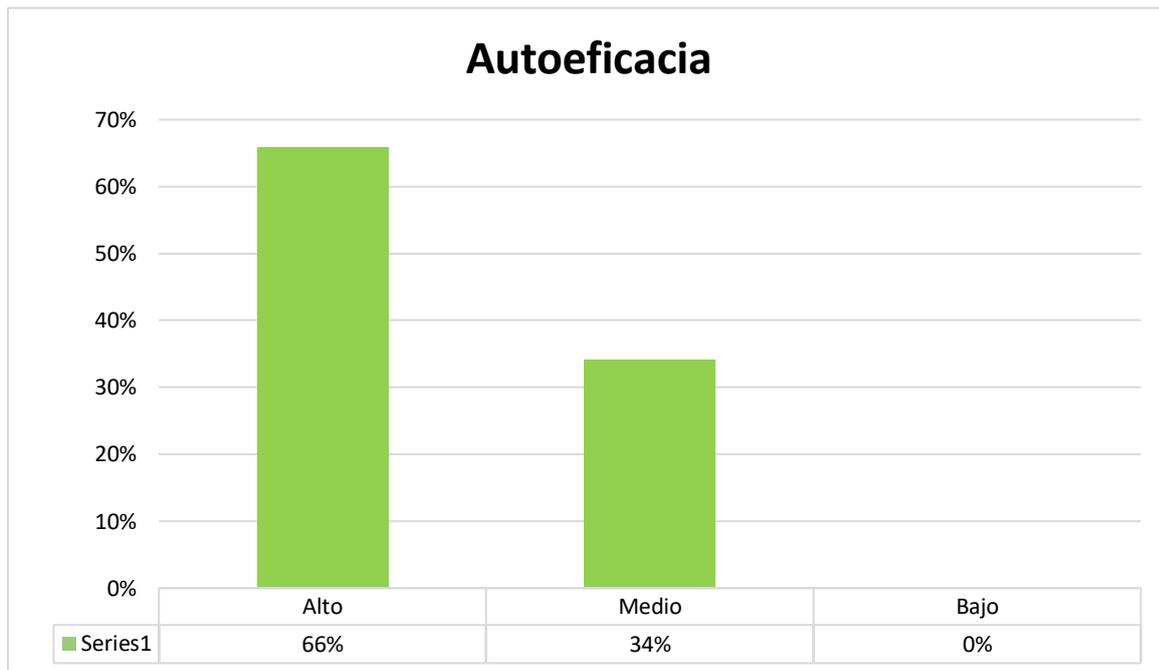
La siguiente grafica muestra la relación entre realización personal y autoeficacia, de acuerdo a los resultados arrojados por las pruebas realizadas a los practicantes de psicología de la universidad de Cundinamarca del área organizacional, donde se clasifican en percentiles de 0 a 60 en realización personal y de 0 a 45 en autoeficacia.



La relación entre la realización personal y la autoeficacia es de 22,1% es decir la autoeficacia no se ve tan afectada por los niveles de realización personal, son variables directamente proporcionales, cuando la realización personal aumenta, la autoeficacia aumenta, los datos se agrupan en las personas con niveles de realización personal mayor a 20 y niveles de autoeficacia mayores a 20.

### Grafico 5. Niveles – Autoeficacia General

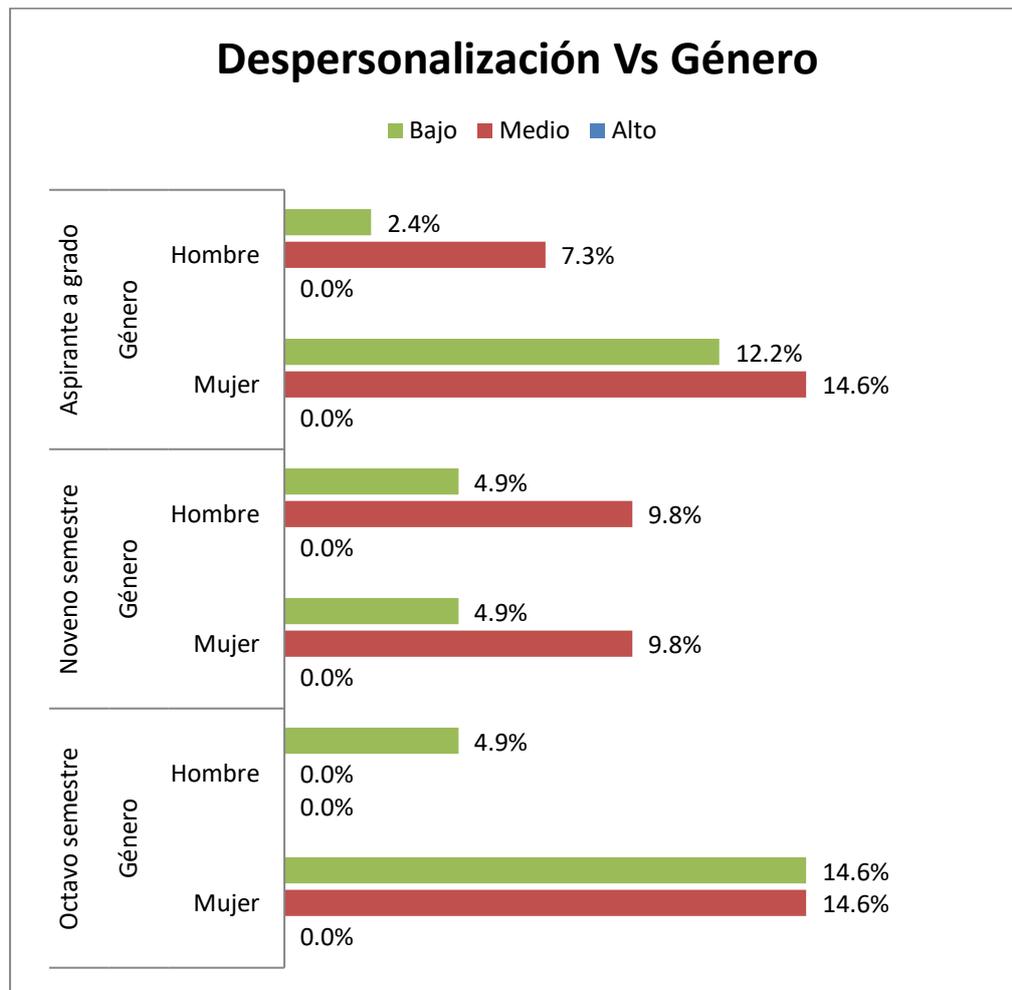
La siguiente grafica muestra los niveles de autoeficacia en terminos generales en los estudiantes de psicologia que desempeñana su practica en el area organizacional de la Universidad de Cundinamarca, los cuales se clasifican en percentiles, valor máximo a obtener 40 puntos, puntaje mínimo 10 puntos.



En cuanto a los resultados de autoeficacia se evidencia que los estudiantes de psicologia que desarrollan sus practicas en el area organizacional, cuentan con altos niveles de autoeficacia en un (66%) lo cual nos indica que tienen la capacidad para realizar sus logros personales, enfrentar nuevos retos y esto finalmente influye sobre sus acciones. No se encontraron niveles bajos de esta variable.

## Grafico 6. Despersonalización – Genero

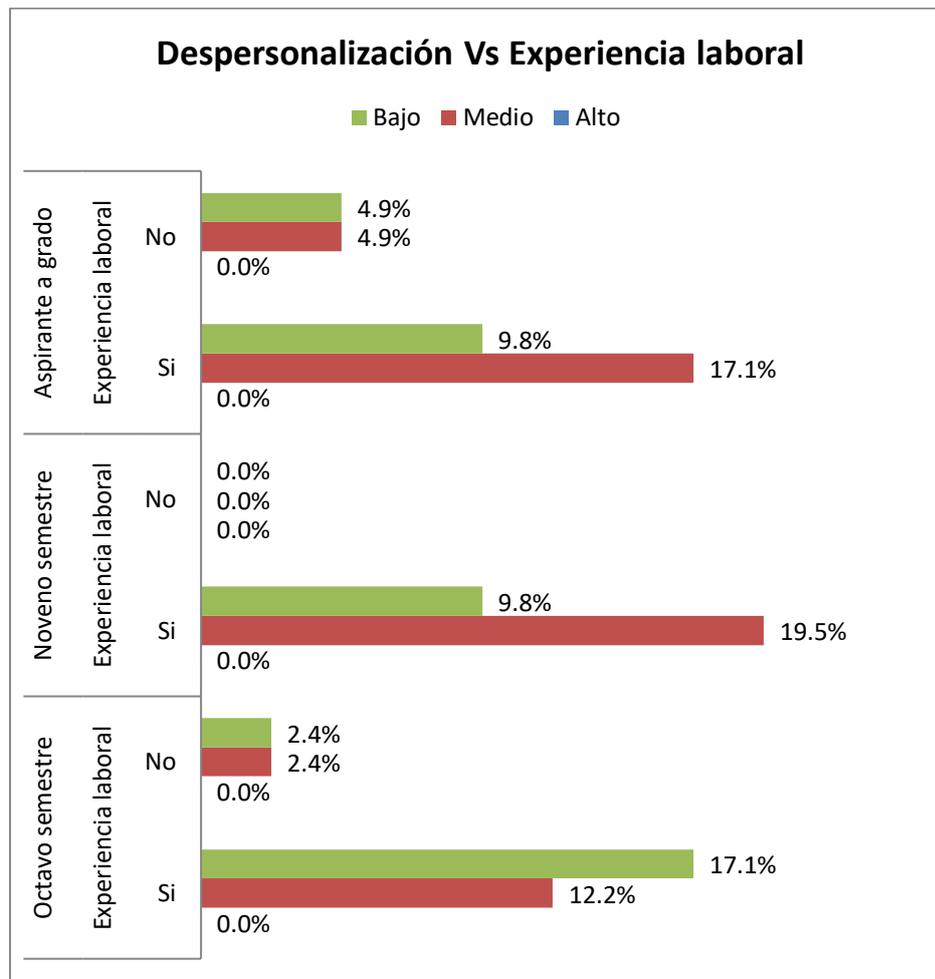
La siguiente grafica muestra los niveles de despersonalización versus género en porcentajes de 0% a 100% de acuerdo a los percentiles de calificación de prueba Maslach.



De acuerdo al grafico anterior no se encuentran niveles altos de despersonalización ni en género, ni en ninguno de los semestres académicos donde se realizó la aplicación, aunque cabe resaltar que se evidencian niveles medios de esta subescala en el género femenino de los tres semestres académicos, lo cual indica que hay diferencias entre géneros para esta variable.

## Grafico 7. Despersonalización – experiencia laboral

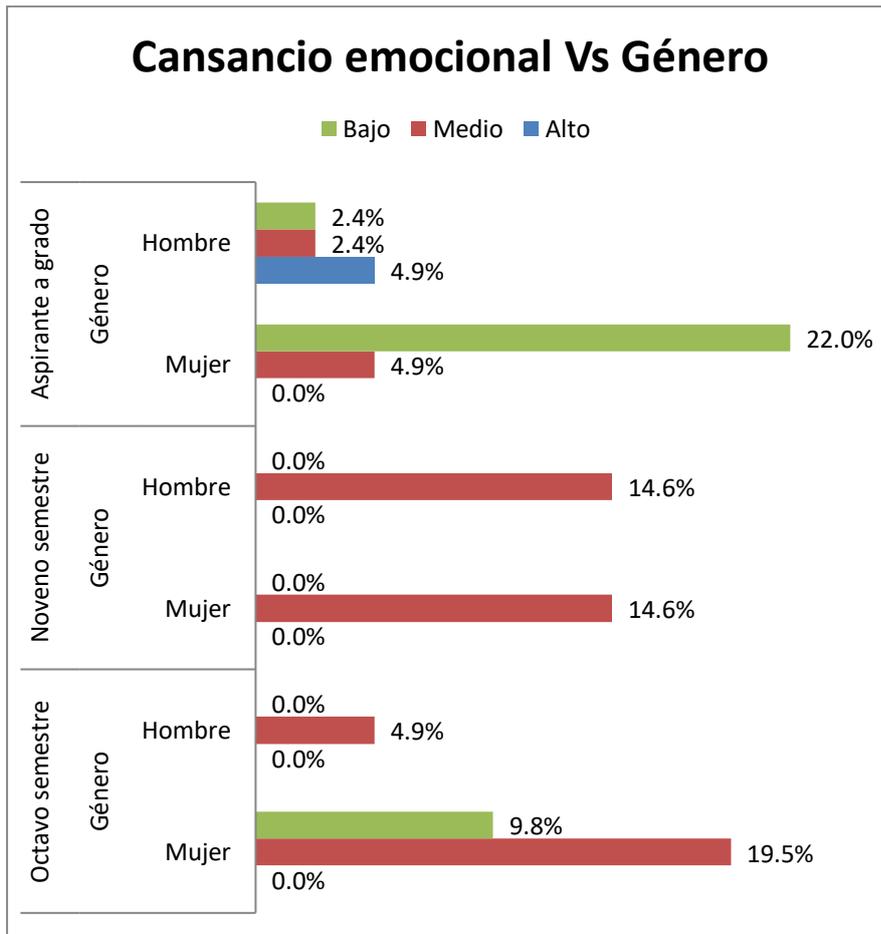
En la gráfica número seis se representan los resultados de la prueba Maslach en la subescala de despersonalización versus experiencia laboral con porcentajes de 0% a 100%.



No se encuentran niveles bajos de despersonalización, en relación con la experiencia laboral previa de los estudiantes de psicología que se encuentran en práctica organizacional, los niveles medios de esta subescala se encuentran en personas que si cuentan con experiencia laboral previa.

### Grafico 8. Cansancio emocional – Género

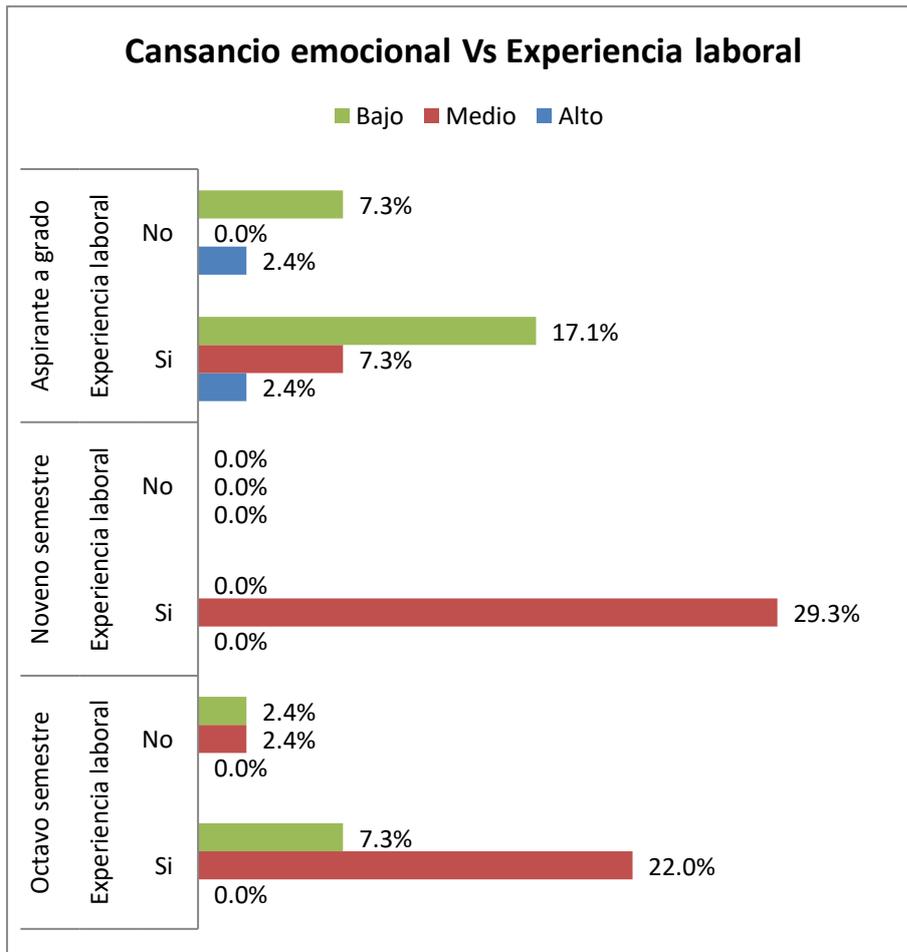
La siguiente grafica muestra los resultados de la subescala cansancio emocional con respecto al género de los estudiantes de psicología que se encuentran en práctica organizacional, representados de 0 % a 100%.



Según la información de la gráfica anterior, se evidencian altos niveles de cansancio emocional en los estudiantes que se encuentran en proceso de grado, en la población masculina de la muestra, se evidencian niveles medios en el resto de los semestres académicos en ambos géneros.

### Grafico 9. Cansancio emocional – Experiencia laboral

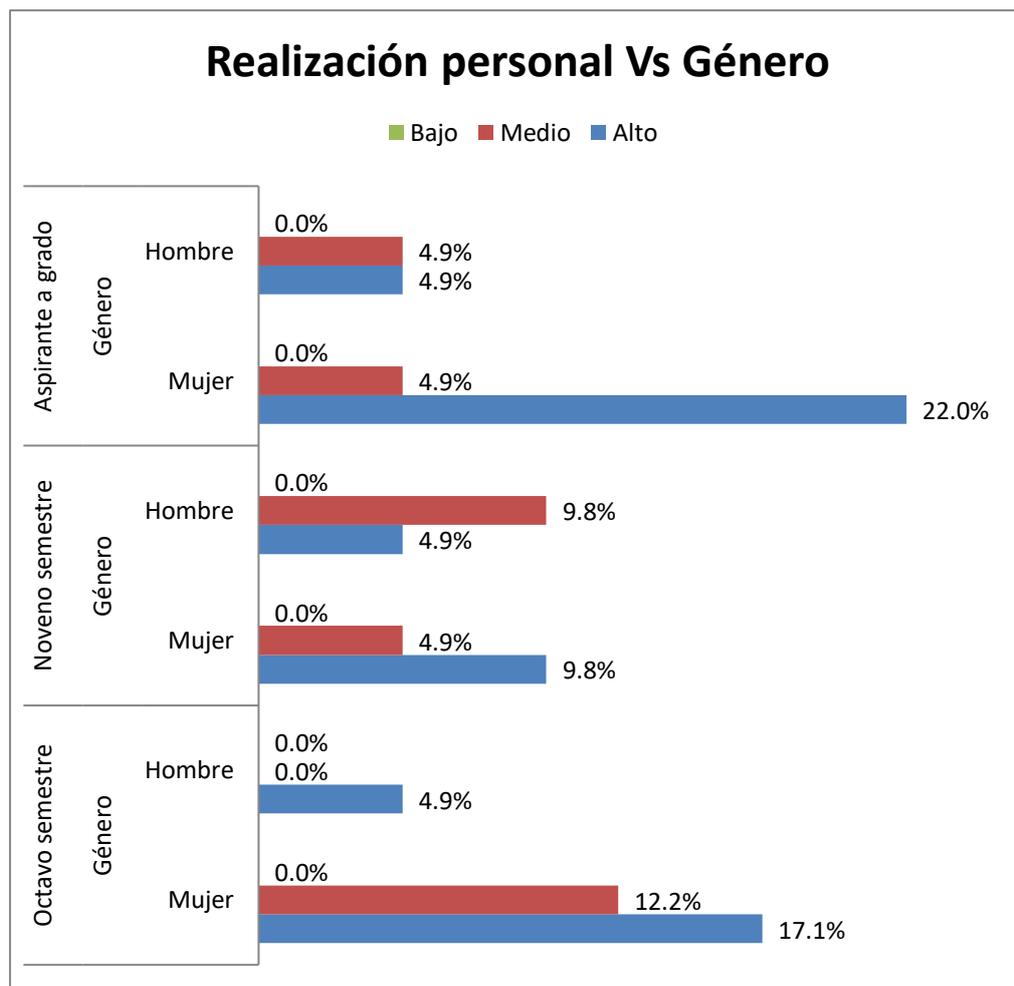
La siguiente grafica muestra los resultados de la subescala cansancio emocional con respecto a la experiencia laboral que tienen los estudiantes de psicología que se encuentran en prácticas organizacionales, representadas de 0% a 100%.



A partir de la información anterior se evidencia cansancio emocional en los estudiantes que se encuentran en proceso de grado aun teniendo experiencia laboral previa, aunque los niveles medios son más significativos en el resto de la población.

## Grafico 10. Realización personal – Genero

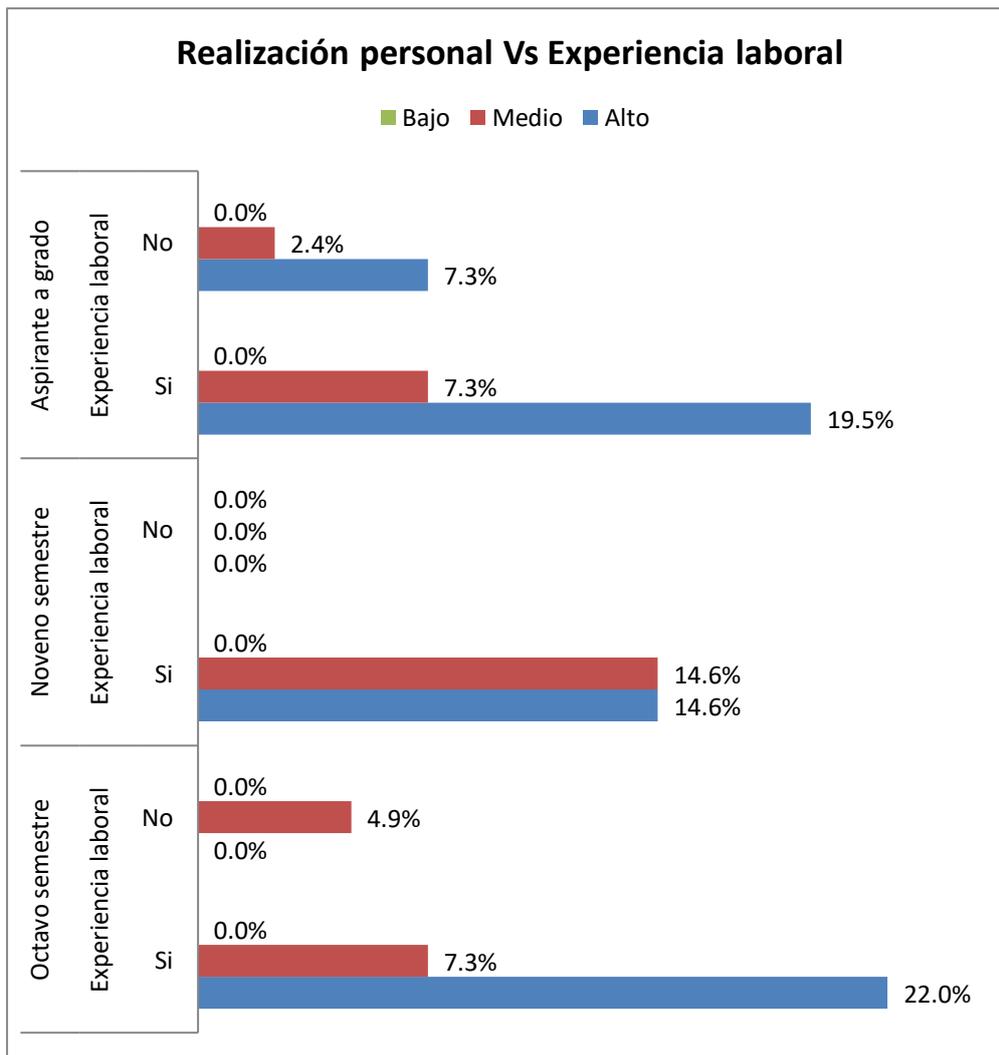
En la gráfica nueve se muestran los niveles de realización personal que tienen los estudiantes de psicología que se encuentran en práctica organizacional con respecto al género representado de 0% a 100%.



A partir del gráfico anterior se pueden observar niveles altos de realización personal tanto en hombres como mujeres, en los tres semestres académicos, las puntuaciones más significativas se ven reflejadas en la población femenina que se encuentra aspirando al grado, y del mismo modo la población femenina de octavo semestre, los niveles medios más significativos de esta subescala los obtuvieron los hombres de noveno semestre.

### Grafico 11. Realización personal – Experiencia

En la siguiente grafica se muestran los niveles de realización personal que tienen los estudiantes de psicología que se encuentran en práctica organizacional con respecto a la experiencia laboral representados de 0% a 100%.



Según el grafico anterior, se evidencian niveles más altos de esta variable, en estudiantes que han tenido experiencia laboral previa, aunque los estudiantes que no tuvieron experiencia alcanzaron niveles medios de esta subescala.

## Discusión

Después de obtenidos los resultados, se evidencio el alcance del objetivo inicial de esta investigación, el cual fue encontrar la relación entre los niveles de estrés en términos de burnout y autoeficacia, obteniendo así puntajes que permitieron sustentar el planteamiento del problema, ya que fue evidente el nivel de correlación que existe entre estas dos variables, en los estudiantes de psicología que realizan su práctica organizacional en la Universidad de Cundinamarca.

Continuando así con el objetivo general el cual pretendía, relacionar los niveles de autoeficacia y estrés en términos de burnout, en los estudiantes de psicología que desarrollan su práctica académica en el área organizacional de la Universidad de Cundinamarca, extensión Facatativá, se logró evidenciar que existe un porcentaje de correlación del (62,28%) es decir la autoeficacia depende en gran medida del estrés, son variables inversamente proporcionales, por lo tanto cuando el estrés aumenta, la autoeficacia disminuye.

Se identificó que la escala que más influye sobre la relación entre el estrés y la autoeficacia es el cansancio emocional la cual tiene un índice de correlación de (94,65%) es decir que la autoeficacia depende de la escala de cansancio emocional, son variables inversamente proporcionales, de modo que cuando el cansancio emocional aumenta, la autoeficacia disminuye.

Se revelo que la subescala de realización personal tiene un índice de relación de (22,1%) con la autoeficacia, lo cual indica que son variables directamente proporcionales, cuando la realización personal aumenta, la autoeficacia aumenta.

Del mismo modo la subescala que menor relación tiene con la autoeficacia es la despersonalización, con una correlación de (6,36%), lo que nos ratifica que una variable no depende de la otra.

De acuerdo a la teoría social cognitiva la autoeficacia activa el procesamiento de información y el desempeño cognitivo en distintos contextos, incluyendo la toma de decisiones y el logro académico. Las personas con alta autoeficacia invierten más esfuerzo, son más persistentes y mantienen mayor compromiso frente a las dificultades, que aquellos que tienen menor autoeficacia, respecto a lo anterior se encontraron altos niveles de autoeficacia en todos los semestres académicos, lo cual se evidencia en los bajos niveles de despersonalización, cansancio emocional y altos puntajes en realización personal.

Por otra parte se realizó la medición de los niveles de autoeficacia a nivel general en los estudiantes de practica organizacional, se obtuvieron puntajes altos con un (66%) y puntajes medios con un (33%) lo cual evidencia los altos niveles de autoeficiacia que posee la población, por ende sus niveles de estrés en términos de burnout son más bajos y cuentan con una mayor capacidad para enfrentarse a situaciones que representen un reto ya que confían en sus propias capacidades.

En cuanto a las variables sociodemográficas se tuvo en cuenta el género que fue contrastada con las tres subescalas del burnout, en cuanto al cansancio emocional se hallaron diferencias significativas en los hombres que se encuentran aspirando al grado académico ya que se obtiene una puntuación alta de (4,9%), mientras que en los otros semestres tanto hombres y mujeres demuestran niveles medios de cansancio emocional, ya que no se encuentran puntuaciones bajas, es evidente que el cansancio emocional es la subescala con una de las puntuaciones más significativas.

Según los resultados en la subescala de realización personal se obtuvieron niveles altos, por género, en todos los semestres académicos, lo cual indica que cuentan con satisfacción por las metas alcanzadas en la labor que desempeñan, como estudiantes en práctica del área organizacional.

Para la subescala de despersonalización se hallaron niveles más altos de esta variable en las mujeres con un (39%), mientras que en los hombres se obtuvo una puntuación del (22%) en despersonalización, lo cual indica que los hombres sienten una mayor identificación con la labor y el rol que ejercen como practicantes del área organizacional.

La experiencia laboral fue otra de las variables sociodemográficas incluidas dentro de la investigación, esta indica que el (85.5%) de la población ya contaba con experiencia laboral independientemente de estar relacionada o no con el área organizacional.

Como conclusión se espera que este estudio sea un referente para la Universidad de Cundinamarca, como herramienta efectiva en otros estudios, no solo en los estudiantes de práctica organizacional, sino también de otros campos e incluso de otros programas académicos, de modo que sea de utilidad para futuras investigaciones.

## Recomendaciones

Una vez concluida la investigación, se encuentra que la variable de autoeficacia tiene un alto nivel de correlación con el estrés en términos de Burnout, por lo cual se puede desarrollar un plan de intervención que permita mantener los niveles de autoeficacia en los estudiantes de practica organizacional, para que de este modo no se produzcan niveles altos de estrés en esta población.

Dentro de la subescala de realización personal por genero se encuentran niveles intermedios con mayor puntuación en los estudiantes de noveno semestre, es importante que la Universidad de Cundinamarca genere estrategias grupales como conversatorios o charlas, integrando a compañeros y asesores de prácticas, permitiendo el intercambio de información para compartir experiencias propias del lugar de prácticas, obtener refuerzo social y retroalimentación en cuanto a la resolución de problemas.

Teniendo en cuenta la subescala de cansancio emocional, se halló que los estudiantes que se encuentran finalizando su etapa practica en el grupo de aspirantes a grado, tienen niveles altos de cansancio emocional, para este caso sería importante desarrollar desde el inicio de este proceso, programas enfocados a asumir de manera constructiva la adaptación al ambiente y al clima de la organización, de modo que al final de la etapa práctica, los estudiantes se sientan satisfechos con la labor realizada en el comienzo de su vida laboral.

Al hablar de cansancio emocional se hace referencia a la pérdida progresiva de la energía, que actúa como un mecanismo de defensa ante situaciones nuevas que no se pueden afrontar fácilmente, por lo cual se recomienda la realización de un programa de socialización anticipada en el aula de clase, donde se brinden al estudiante las generalidades de las empresas que tienen convenio con la Universidad, realizando una inducción al mundo

laboral, para obtener una adaptación más efectiva de los practicantes como nuevos miembros de un equipo de trabajo.

Después de identificadas las subescalas con puntuación media – baja, se hace necesario crear acciones de mejora, puesto que la Universidad de Cundinamarca tiene una demanda alta de practicantes para ser ubicados en el área organizacional, garantizando que los estudiantes cuenten con las herramientas necesarias para obtener un buen desempeño en su etapa práctica, es importante establecer para los practicantes objetivos y metas claras de este proceso, donde los asesores tengan participación, de esta manera propiciar el interés, la comunicación y la interacción de los espacios académicos y laborales, teniendo claridad de las responsabilidades inherentes a estudiantes y docentes, con la finalidad de generar mayor compromiso hacia las actividades que se desempeñaran en el año de práctica.

Teniendo en cuenta la exigencia laboral y académica que se tiene en el rol de practicante, se puede incluir como estrategia, el reconocimiento a los logros obtenidos en ambos contextos, de modo que sea valorado el esfuerzo y los resultados sobresalientes de los estudiantes, no solo por parte de los asesores que acompañan el proceso académico, sino también en sesiones de retroalimentación por parte de los jefes inmediatos.

Es importante incluir la totalidad de practicantes de psicología que se desempeñan en áreas diferentes a la organizacional, como los son en la actualidad social y educativa, con el fin de poder contrastar los resultados e implementar un plan de intervención, con su respectivo seguimiento, para que más adelante se pueda extender a los programas académicos de la facultad.

Incluir en el acompañamiento de los estudiantes que inician su etapa práctica, factores que pueden influir en los niveles de estrés, como lo es su entorno familiar, socioeconómico y factores psicobiológicos para fortalecer sus niveles de autoeficacia.

Adicionalmente se puede implementar una entrevista semiestructurada, donde se aborden temas del contexto académico y laboral, de modo que se pueda complementar la información sobre la concepción que tienen los estudiantes sobre sus propias habilidades.

Se recomienda que dentro de los núcleos temáticos se busquen espacios coaching, generando procesos de capacitación grupal y acompañamiento individual, orientados a identificar el nivel de autoeficacia, una vez identificado establecer estrategias que generen el manejo de situaciones adversas que se puedan presentar en la práctica académica.

## Referencias

- Bagues, Feldman, Goncalves, Pablo y Zaragoza . (2008). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos. *Universitas Psychologica*, 739-751.
- Navarro. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Abello, Caballero y Palacio. (2006). Burnout, Engagement y Rendimiento Académico entre Estudiantes Universitarios que Trabajan y Aquellos que No Trabajan . *Revista Psicogente*, 11 - 27.
- Alpi y Quiceno. (2007). Burnout Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 117-125.
- Bermúdez, Pérez y Sanjuán. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, VII(2). Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Besada. (2007). *Técnicas de apoyo psicológico y social al paciente y familiares*. España: Ideaspropias, Vigo.
- Caldera, Martinez y Pulido. (2007). Niveles de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 77-82.
- Caro, García y Gil. (Abril de 2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology*, XLII(1). Recuperado el Diciembre de 2016, de

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-96902008000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012)

Castillo. (s.f.). *Creencias de autoeficacia y coaching como mejorar, como mejorar la productividad de las personas*. Recuperado el 14 de Abril de 2017, de Portal de innovacion educativa, Universidad pilitécnica de madrid:

[http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue\\_09/comunicaciones/02\\_22-45\\_Coaching\\_Creencias.pdf](http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_09/comunicaciones/02_22-45_Coaching_Creencias.pdf)

Chiang, Huerta y Nuñez. (2015). Efecto del Clima Organizacional en la Autoeficacia de los Docentes de Instituciones de Educación Superior. *Horizontes Empresariales* .

Colciencias. (2017). *Ciencias Humanas, Sociales y Educación*. Obtenido de Colciencias:

[http://legadoweb.colciencias.gov.co/programa\\_estrategia/ciencias-humanas-sociales-y-educaci-n](http://legadoweb.colciencias.gov.co/programa_estrategia/ciencias-humanas-sociales-y-educaci-n)

Contreras, Espinosa, Esguerra, Haikal, Polaina y Rodriguez. (03 de 06 de 2005).

*Autoeficacia, ansiedad y rendimiento académico en adolescentes*. Recuperado el 10 de 01 de 2017, de Scielo:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1794-99982005000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-99982005000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=en)

Gonzalez. (1992). *Autoconcepto y Rendimiento Escolar*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra, Pamplona.

Gonzalez. (1994). Estrés, homeostasis y enfermedad. *Psicología Médica*, 785. Obtenido de

<http://www.fodonto.uncuyo.edu.ar/upload/HOMEOSTASIS.pdf>

Grau, Peiro y Salanova. (2012). *Apuntes de psicología*. Obtenido de Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral:

<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/414/334>

Grau, Salanova y Martinez . (2005). Demandas Laborales y Conductas de Afrontamiento: El Rol Modulador de la Autoeficacia Profesional. *Psicothema*, 390 - 395.

Gutierrez,J. (Enero de 1998). La promoción del eustrés. *Revista electronica de psicología*.

Obtenido de file:///C:/Users/URIEL/Downloads/617-2441-1-PB.pdf

Leira. (2012). *Manual de bases biológicas del comportamiento humano*. Montevideo: Unidad de Comunicación de la Universidad de la República.

Leiter, Maslach & Schaufeli. (February de 2001). *Job Burnout*. Obtenido de Annual Reviews of Psychology.

Loya. (10 de Diciembre de 2007). *El Síndrome del Deterioro Profesional y su relación con la Motivación*. Recuperado el 01 de 04 de 2017, de Universidad de las Americas Puebla:

[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/loyo\\_m\\_l/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/loyo_m_l/)

Martin. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 87-99.

Méndez y Quiroz. (2003). *FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME BURNOUT EN MEDICOS Y ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL SUR ESTE DE ESSALUD DEL CUSCO*. Obtenido de <http://www.bvsde.ops-oms.org>: [http://www.bvsde.ops-oms.org/foro\\_hispano/BVS/bvsacd/cd49/a04.pdf](http://www.bvsde.ops-oms.org/foro_hispano/BVS/bvsacd/cd49/a04.pdf)

Meza. (2003). *Revista digital matematica: educación e internet*. Obtenido de

<http://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/article/view/2296/2087>

- Ministerio de la Protección Social . (6 de Septiembre de 2006). *Ministerio de Salud y Protección Social* . Recuperado el 6 de Mayo de 2017, de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201090%20DE%202006.pdf#search=%252C1090](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201090%20DE%202006.pdf#search=%252C1090)
- Ministerio de Salud y Protección Social*. (2012). Obtenido de Decreto numero 933 de 2003
- Ministerio de Salud y Protección Social*. (2012). Obtenido de Enfermedad laboral: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>
- Olivari y Urrua. (Junio de 2007). Autoeficacia y Conductas de Salud. *Ciencia y Enfermería*, *III*(1). Recuperado el Diciembre de 2016, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532007000100002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532007000100002)
- Padilla, Acosta, Guevara, Gómez y González. (2006). PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA VERSIÓN ESPAÑOLA DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL APLICADA EN MÉXICO Y ESPAÑA. *Revista mexicana de psicología*.
- Peiró, J. (2014). *Desencadenantes del estrés laboral*. Obtenido de ResearchGate : [https://www.researchgate.net/publication/228786101\\_Desencadenantes\\_del\\_estres\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/228786101_Desencadenantes_del_estres_laboral)
- Posada. (2011). La Relación Trabajo - Estrés Laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*.
- Rivas y Rodríguez. (2011). *Medicina y seguridad del trabajo*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Salazar. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación de enfermedad profesional del estrés laboral. *Revista CES Salud Pública*.

Slipak, O. (1991). Historia y concepto del estrés (1ra. Parte). *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*.

Universidad de Cundinamarca . (2017). *Universidad de Cundinamarca - UDEC* . Obtenido de Psicología Programa Académico de Pregrado:

<https://www.ucundinamarca.edu.co/index.php/programas/pregrado/facultad-de-ciencias-sociales-humanidades-y-ciencias-politicas/psicologia>

Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. (2016). *Revista CES Psicología*, 1-15.

## Anexos

### Anexo 1 Cuestionario Burnout Inventory (MBI)

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.
13. Me siento frustrado en mi trabajo.
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.

## Anexo 2 Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer

No.	AFIRMACIONES	1	2	3	4
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	1	2	3	4
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	1	2	3	4
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	1	2	3	4
5	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas.	1	2	3	4
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	1	2	3	4
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	1	2	3	4
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	1	2	3	4
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	1	2	3	4
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4

## Anexo 3 tabla de enfermedades laborales

NOMBRE	DESCRIPCION
Silicosis (Polvo de Sílice)	Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carburo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos

	detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril
Silicoantracosis (Polvos de carbón y Sílice)	Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
Asbestosis (Polvo de asbesto)	Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituración, cardado, hilado, tejido). Fabricación o manipulación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.
Talcosis (Manipulación de polvos de talco)	Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujías, industria farmacéutica.
Siderosis (Polvo de óxido de hierro)	Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
Baritosis (Polvo de Oxido de bario)	Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque y transformación de compuestos del bario.

Estañosis (Polvo de Oxido de estaño)	Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.
Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza)	Trabajadores en cemento o mármol.
Bisinosis (Polvo de algodón)	Trabajadores de la industria de algodón.
Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar)	Trabajadores de la industria de la caña de azúcar, papelera
Enfermedad pulmonar por polvo de cáñamo	Trabajadores del cáñamo
Tabacosis (Polvo de tabaco)	Trabajadores de la industria del tabaco
Saturnismo (Polvo y sus compuestos)	Extracción, tratamiento preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.
Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas)	Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.
Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos	Tratamiento, manipulación y empleo de cadmio y sus compuestos.
Manganismo (Manganeso y sus compuestos)	Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos

Cromismo (Cromo y sus compuestos)	Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.
Beriliosis (Berilio y sus compuestos)	Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.
Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos	Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos o productos que lo contengan.
Arsenismo (Arsénico y sus compuestos)	Preparación, empleo y manipulación del arsénico
Fosforismo (Fósforo y sus compuestos)	Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos
Fluorosis (Flúor y sus compuestos)	Extracción de minerales fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados
Clorismo (Cloro y sus compuestos)	Preparación del cloro, purificación de agua, desinfección.
Enfermedades producidas por Radiaciones Ionizantes	en operaciones como:  Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia; empleo de

	<p>sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radiactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radiactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radiactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radioterapia en clínicas, hospitales y demás instituciones prestadoras de servicios de salud y en otros trabajos con exposición a radiaciones ionizantes con alta, mediana, baja y ultrabaja densidad.</p>
<p>Enfermedades producidas por Radiaciones infrarrojas (catarata)</p>	<p>en operaciones tales como:</p> <p>Sopladores de vidrio y en trabajadores de hornos y demás ocupaciones con exposición a este tipo de radiación</p>
<p>Enfermedades producidas por Radiaciones ultravioleta(conjuntivitis y lesiones de córnea)</p>	<p>En trabajos que impliquen:</p> <p>Exposición solar excesiva, arcos de soldar, sopletes de plasma, Rayos Láser o Máser,</p>

	trabajos de impresión, procesos de secado y tratamiento de alimentos y demás trabajos con exposición a este tipo de radiación.
Enfermedades producidas por iluminación insuficiente	Fatiga ocular, nistagmus
Sordera profesional	Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles.
Enfermedades por vibración	Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.
Calambre ocupacional de mano o de antebrazo	Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos
Enfermedades por bajas temperaturas	Trabajadores en neveras, frigoríficos, cuartos fríos y otros con temperaturas inferiores a las mínimas tolerables
Enfermedades por temperaturas altas	Superiores a las máximas toleradas, tales como Calambres por calor, Choque por

	calor, Hiperpirexia, Insolación o Síncope por calor.
Catarata profesional	Fabricación, preparación y acabamiento de vidrio fundición de metales.
Síndromes por alteraciones barométricas	Trabajadores sometidos a presiones barométricas extremas superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.
Nistagmus de los mineros	Trabajos en minas y túneles
Otras lesiones osteo-musculares y ligamentosas	Trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas
Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos	Tales como: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; veterinarios; manipuladores de alimentos, de animales, cadáveres o residuos infecciosos; trabajos agrícolas y otros trabajos que impliquen un riesgo de contaminación biológica
Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados	Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento normal del organismo humano

Asma ocupacional y neumonitis inmunológica	
Cáncer de origen ocupacional	
Patologías causadas por estrés en el trabajo	<p>Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo.</p> <p>Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable.</p>

## Anexo 4 consentimiento informado

	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS
	PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
	FACATATIVA CUNDINAMARCA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido informado con claridad y veracidad debida, respecto al ejercicio académico que las estudiantes Pacheco Sánchez Luisa Fernanda, Pérez Barragán Natalia y Zambrano Casas Henly Nireth, me han invitado a participar; en la investigación, **COMPARACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y ESTRÉS EN ESTUDIANTES EN PRÁCTICA ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**, respondiendo a la escala de autoeficacia general y al inventario de Burnout de Maslach. Que actúo consciente, libre y voluntariamente como colaborador contribuyendo a este proceso de manera activa. Soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.

Que se respeta la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información suministrada por mí, lo mismo que mi seguridad física y psicológica, en consecuencia acepto la participación en la investigación anteriormente mencionada y firmo en la tabla anexa.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA INVESTIGACIÓN

NOMBRE	No. DE CÉDULA	LUGAR DE EXPEDICIÓN	FIRMA
Luceth Rodríguez	1070953813	FACATATIVA	[Signature]
Miguel Acevedo	1072977238	Villeta	[Signature]
Denys Ruiz Medina	1013440908	Bogotá	[Signature]
José González	1073515640	FUNZA	[Signature]
Osán Alejandro Patiño Patiño	1070991254	FACATATIVA	[Signature]
Jorge Andrés Alba Méndez	1070968943	FACATATIVA	[Signature]
Verónica Cano Acosta	1070967407	FACATATIVA	[Signature]
Andrés Nathalia Rubio Rojas	1070972182	FACATATIVA	[Signature]
Laura Tatiana Guzmán Becerra	1070974961	FACATATIVA	[Signature]
Margareth Narango Parra	1069431945	FACATATIVA	[Signature]
Alejandra Susana J.	1070975885	FACATATIVA	[Signature]
Cristina Parra Rosendo	1070952239	Bogotá	[Signature]
Leidy Yamara Torres P.	1070969043	FACATATIVA	[Signature]
Mareki Balacuerdo	1070969186	FACATATIVA	[Signature]
Elith Yurina Villegas Díaz	1070968731	FACATATIVA	[Signature]
Nathalia Díaz Patiño	1070970212	FACATATIVA	[Signature]
Lady Guzmán	1070968944	FACATATIVA	[Signature]
Rosario Aquino	114398277	FACATATIVA	[Signature]
Katharina Rodríguez M.	1070969797	FACATATIVA	[Signature]
Alc. Catherine Heredia Gaitan	1077977316	Villeta	[Signature]
Paula María Guzmán P.	1070970921	FACATATIVA	[Signature]
Manuel Méndez G.	68522471	BGA	[Signature]
Luis F. Bernal Barrero	4073166799	Madrid (und)	[Signature]
Yoliana Rodríguez	1070968544	Bogotá	[Signature]
Laura D. Alvarado	1070972061	Bogotá	[Signature]
Marcela Gómez Torres	1070968550	FACATATIVA	[Signature]
Denise Andrea Avelar	1073242337	Mosquera	[Signature]
Leidy Carolina Hernández M.	1070967926	FACATATIVA	[Signature]
Cristina Patricia Cuevas	1073169234	Madrid	[Signature]
Jarald Jesús Torres	1070968530	FACATATIVA	[Signature]
Andrés López Alfaro	1070972889	FACATATIVA	[Signature]
Andrés Torres Rojas	11437589	FACATATIVA	[Signature]
Luis F. Hernández M.	1070970080	FACATATIVA	[Signature]
Andrés Torres Chaves	1070970197	FACATATIVA	[Signature]
Katherine Daniela Rojas	1070968492	Bogotá	[Signature]
Katherine Bobayo	1073519182	FUNZA	[Signature]
Ana María Velásquez	1073519309	FUNZA	[Signature]
Lily Vanegas	1070923904	Cota	[Signature]
Elisa Sandoval B.	1071122560	Villavieja	[Signature]
Ana María Torres Martínez	1073371623	Tenjo	[Signature]
Ceballos Humberto	1074610152	Bogotá	[Signature]
Carai Alejandra Vargas	10709714802	Bogotá	[Signature]
Diana Andrea Camacho Lara	1073507400	Bogotá	[Signature]
María Milena Pacheco	1070972583	FACATATIVA	[Signature]
Kelly Johanna Rodríguez	1070973285	FACATATIVA	[Signature]
Nora Rodríguez Rodríguez	1018461934	Bogotá	[Signature]
María A. Villamil Silva	1026589138	Bogotá	[Signature]
Leidy Zambrano Covar	1070974030	FACATATIVA	[Signature]
Diana Katherine Acosta Buitrago	1070978236	FACATATIVA	[Signature]
Andrés José Rodríguez	1070978072	FACATATIVA	[Signature]
Verónica Patricia Acosta	1074786725	El Pando	[Signature]
Andrea Acosta Mora	1022979926	Bogotá DC	[Signature]